



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ENERO 2026
Versión 1



Elkin Leonardo Pérez Zambrano

Secretario General

Sandra Milena Rodríguez Ramírez

Subdirectora de Talento Humano

Hernán Escobar Bohórquez

Coordinador Grupo de Nomina y Prestaciones Sociales

María Ligia Cortes Osorio

Coordinadora Grupo de Gestión Laboral y Carrera Administrativa

Julián Felipe Aguilar Arboleda

Coordinador Grupo de Humanización y Bienestar

Carol Mayerly Sandoval Galvis

Coordinadora Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas

Elaborado por:

Ivonne Maritza Ruiz Hernández

Julián Felipe Aguilar Arboleda

Contenido

Introducción	4
1. Objetivo:.....	8
2. Objetivos específicos	8
3. Marco conceptual.....	9
4. Marco Legal.....	11
5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano	13
5.1. Caracterización de la población	14
5.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH	16
5.3. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG	16
6. Planes y Programas de 2026	17
6.1. Plan Institucional de Capacitación - PIC	18
6.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	19
6.3 Plan Anual de Vacantes y Plan Anual de Previsión	19
6.1.1. Plan de Desvinculación Asistida (Prepensionados).....	22
6.2. Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales	32
6.2.1. Teletrabajo	33
6.2.2. Plan de Incentivos Institucional.....	34
6.3. Cronograma establecido para pagos de Nómina.....	35
6.4. Estrategia frente a las acciones de las Entidades Liquidadas.....	36
6.5. Gestión del Conocimiento y la Innovación	39



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, dado que los retos se incrementan ante la rápida evolución del panorama global y el constante avance tecnológico.

Desde la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador estableció el compromiso de las entidades del Estado de capacitar y formar a sus empleados públicos. Este mandato está orientado al desarrollo integral de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias de los servidores públicos, considerados elementos fundamentales para garantizar su eficacia a nivel personal, grupal y organizacional.

Este enfoque busca no solo mejorar el desempeño individual, sino también promover un entorno laboral colaborativo que fortalezca la gestión pública. La formación y capacitación continua de los empleados se convierten en herramientas estratégicas para el mejoramiento continuo, orientadas a asegurar la calidad y la excelencia en la prestación del servicio público. De esta manera, las entidades estatales logran responder de manera más eficiente y efectiva a los retos misionales, consolidando su capacidad para generar impacto positivo en la sociedad y cumplir con las expectativas de los ciudadanos.

A su vez, la Carta Iberoamericana de la Función Pública establece un conjunto de criterios orientadores que deben regir el servicio civil en Iberoamérica, alineados con los principios de modernización y eficacia en la administración pública. Estos criterios incluyen: (1) la preeminencia de las personas como eje fundamental para el buen funcionamiento de los servicios públicos; (2) la profesionalización de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, promoviendo competencias técnicas y éticas; (3) la estabilidad del empleo público y la garantía de su protección; (4) la flexibilidad en la organización para adaptarse a los cambios y demandas del entorno; (5) la responsabilidad de los empleados públicos respecto al trabajo desarrollado y los resultados obtenidos; (6) la observancia de principios éticos, como la honradez, la transparencia, y la escrupulosidad en el manejo de recursos públicos, así como la adhesión a los valores y principios constitucionales.

Asimismo, la Carta destaca (7) el protagonismo de los directivos públicos, quienes deben asumir un rol activo como líderes en la gestión del talento humano bajo su cargo, y (8) la importancia de fomentar la comunicación, la participación, el diálogo y el consenso, siempre orientados al interés general. Finalmente, subraya (9) la necesidad de impulsar políticas inclusivas que promuevan la igualdad de género, la protección y la integración de las minorías, así como la no discriminación por motivos de género, origen social, etnia, discapacidad u otras causas, garantizando un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Este marco se constituye en una guía esencial para el diseño e implementación de políticas de talento humano en el Ministerio, alineando sus acciones con estándares internacionales y consolidando su compromiso con la excelencia en la gestión pública.

Para el año 2026, el enfoque estratégico del Ministerio se centrará en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, priorizando el desarrollo integral de competencias, habilidades y la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores. Este énfasis responde a la necesidad de consolidar un talento humano preparado para afrontar los desafíos actuales y futuros, en línea con los objetivos institucionales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así como en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en 2003, la gestión del talento humano debe alinearse con los principios de profesionalismo, estabilidad, equidad e inclusión. En este marco, 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).

Este enfoque permite articular las políticas de talento humano con los objetivos estratégicos del Ministerio, garantizando que las capacidades individuales y colectivas de los empleados públicos contribuyan a la mejora continua de los servicios que presta la entidad. Además, se promueve un entorno laboral que favorezca el bienestar, la participación y el compromiso de los colaboradores, elementos clave para el logro de una gestión pública eficiente y orientada al ciudadano.

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 Estratégico de Talento Humano 2026 está alineado con las siete dimensiones establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las cuales promueven un enfoque integral en la gestión pública. Este modelo busca consolidar en cada servidor público el compromiso de desempeñar sus funciones con excelencia, garantizando la confianza ciudadana en el Estado. En este marco, el Ministerio de Minas y Energía se enfocará en fortalecer los mecanismos de diálogo sobre el servicio público como finalidad del Estado, promoviendo la vigilancia de la integridad en las actuaciones de sus servidores. Para ello, se desarrollarán actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados a la integridad, orientadas a generar un cambio cultural en la organización.

Para alcanzar estos objetivos, es fundamental que las condiciones laborales de los servidores públicos se desarrollen en un entorno que garantice un adecuado ambiente de trabajo, favoreciendo la prevención del riesgo laboral y fomentando el compromiso del autocuidado. Esto permitirá no solo la satisfacción de las necesidades de los servidores y sus familias, sino también el fortalecimiento de la conciliación entre la vida laboral y familiar bajo principios de corresponsabilidad. De esta manera, el Ministerio asegura un entorno que estimule la productividad, la salud y el bienestar integral de sus empleados.

El plan, en sintonía con las pautas nacionales e internacionales en la materia, impulsa la creación de oportunidades para que hombres y mujeres accedan a un trabajo decente bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Asimismo, fomenta la igualdad de género y la inclusión, elementos esenciales para la construcción de una cultura organizacional sólida y ética.

En relación con el componente de capacitación, se destaca la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), diseñado en torno a los ejes temáticos definidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030: Paz Total, Memoria, Derechos Humanos, Territorio, Vida, Ambiente,



Mujeres, Inclusión, Diversidad, Transformación digital, Cibercultura, Probidad, Ética e identidad de lo público, Habilidades y competencias.

Este enfoque busca fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo profesional y su capacidad para responder a los desafíos contemporáneos del sector público.

Además, el plan se articula con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”*, orientado al fortalecimiento de competencias en herramientas digitales, habilidades propias de la industria 4.0 y la innovación pública. Esto refleja el compromiso del Ministerio de Minas y Energía con la modernización de los procesos de Talento Humano, contribuyendo a una administración pública eficiente, inclusiva y preparada para afrontar los retos del futuro.

Dentro de este marco, la Subdirección de Talento Humano (STH) lidera de manera estratégica las negociaciones sindicales, actuando como garante del diálogo social y promotor de relaciones laborales armónicas. Este proceso tiene como propósito consolidar acuerdos que beneficien tanto a los servidores públicos como a la entidad, en cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco normativo y respetando los derechos laborales.

Las negociaciones sindicales permiten identificar y atender las necesidades colectivas de los empleados, estableciendo consensos en temas relacionados con las condiciones laborales, bienestar, seguridad, salud en el trabajo y formación profesional. De esta forma, se busca crear un entorno laboral en el que prevalezca la equidad, el respeto y la inclusión, fortaleciendo la confianza y el compromiso de los servidores con los objetivos misionales del Ministerio.

Este liderazgo de la STH en los procesos de concertación laboral se traduce en la implementación de políticas de trabajo decente, la promoción de la estabilidad laboral y la mejora continua de las relaciones entre la administración y los servidores públicos a través de las instancias que se encargan de la relación servidor/empleador y los sindicatos consolidando una cultura organizacional basada en la cooperación, el desarrollo sostenible y el diálogo social.

Este enfoque integral posiciona al Ministerio como un referente en la gestión del talento humano, al promover un entorno laboral donde la ética, la innovación, la inclusión y el diálogo social son pilares fundamentales para el logro de sus objetivos estratégicos.

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.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el propósito de controlar y reducir los accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y niveles de ausentismo, garantizando así la protección y bienestar de los servidores públicos, contratistas y pasantes, y contribuyendo al mejoramiento continuo de su desempeño.
- Identificar las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento 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.
- 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. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía inicia con la identificación de las necesidades estratégicas de la gestión del talento humano y culmina con el seguimiento y evaluación de las acciones definidas para su fortalecimiento. Su aplicación cubre a los servidores públicos del Ministerio, independientemente de su forma de vinculación, de conformidad con la normatividad vigente que regula la materia y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3.1. Propósito del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito fortalecer las capacidades institucionales del Ministerio de Minas y Energía a través del desarrollo integral de sus servidores públicos, promoviendo un entorno laboral que favorezca el bienestar, el compromiso, la ética, la innovación y el mejoramiento continuo del desempeño, en coherencia con los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

4. Marco conceptual

El marco conceptual subraya la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que buscamos, tal como está plasmado en la Constitución Política de 1991, un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, cuyo fin esencial es garantizar el bienestar general de sus ciudadanos. Esta visión se materializa a través de procesos de formación, capacitación y bienestar laboral en las entidades del Estado, cuyo objetivo es preservar e incrementar el mérito, garantizando la actualización de conocimientos y el desarrollo continuo de competencias laborales. En un mundo cada vez más dinámico y globalizado, estos procesos deben adaptarse a las nuevas exigencias de la sociedad, que demanda servidores públicos altamente capacitados, flexibles y orientados a resultados.

Las competencias laborales se constituyen como el eje central de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo integral de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren un desempeño exitoso en función de los resultados esperados. Este enfoque se centra en la misión institucional y la capacidad de enfrentar los retos del cambio, considerando que los servidores públicos deben tener competencias que van más allá de los requerimientos de un cargo específico. En este sentido, la gestión del

conocimiento se convierte en un aspecto clave, pues es a través de la actualización continua y la innovación que los servidores podrán no solo adaptarse a los nuevos contextos, sino también anticiparse a los desafíos del futuro. La integración de tecnologías, metodologías ágiles y enfoques innovadores en los procesos de formación permitirá una mayor eficiencia y eficacia en la gestión pública, alineándose con los principios de la administración pública moderna.

El bienestar laboral se configura como un conjunto de programas y beneficios destinados a responder a las necesidades de los servidores públicos, los cuales tienen un impacto directo en su rendimiento y en la creación de un ambiente organizacional saludable y productivo. Este bienestar no solo está relacionado con las condiciones físicas y emocionales del empleado, sino también con el reconocimiento de su dignidad humana y su aporte al bienestar social y ciudadano. A medida que los contextos laborales cambian, se hace necesario repensar el bienestar en términos más amplios, incorporando aspectos de innovación organizacional, como la flexibilidad laboral, el fomento de la creatividad y el impulso de espacios colaborativos. Es fundamental que el bienestar laboral esté alineado con las políticas de inclusión, igualdad y respeto a la diversidad, de manera que todos los empleados puedan sentirse valorados y motivados a contribuir a la misión del Estado.

Dentro de este marco, la calidad de vida laboral no es solo un aspecto aislado, sino una dimensión integral que incide tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios. El trabajo bien diseñado, en este contexto, promueve una mayor satisfacción, un sentido de pertenencia y un desempeño eficiente. Además, debe incluir el uso de herramientas tecnológicas que faciliten el trabajo remoto, el acceso a la formación continua y el seguimiento del bienestar a través de plataformas digitales, fomentando una gestión de recursos humanos innovadora.

La recreación, como elemento esencial del bienestar laboral, desempeña un papel fundamental en el equilibrio entre la vida profesional y personal de los empleados. A través de actividades recreativas que fomenten la creatividad, la expresión personal y la interacción social, los trabajadores pueden encontrar el espacio necesario para su desarrollo integral, lo que repercute positivamente en su productividad y en la calidad de sus relaciones laborales. La recreación, al igual que las demás dimensiones del bienestar, debe ser gestionada de manera estratégica, considerando las necesidades individuales y colectivas, y promoviendo una cultura organizacional inclusiva y colaborativa.

En resumen, el marco conceptual propuesto no solo pone énfasis en la mejora continua de las competencias y el bienestar de los servidores públicos, sino que también integra la innovación como un componente fundamental para la adaptación y evolución de la administración pública. A través de la gestión del conocimiento, la capacitación continua, el bienestar laboral y la recreación, se busca un Estado más eficiente, dinámico y comprometido con el bienestar de sus servidores y de la sociedad en general.

5. 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.

Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción

de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: “(...) 3. *Plan Anual de Vacantes*. 4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*. 5. *Plan Estratégico de Talento Humano*”.

Artículo 2.2.5.5.53. horarios flexibles para empleados públicos.

- 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 instituciones 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.”
- 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 de octubre de 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.

- Ley 1221 de 16 de julio de 2008, Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- Decreto 726 del 26 de abril de 2018, Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
- Resolución 3546 de 2018 del 2018, Regula las prácticas laborales.
- Ley 2101 de 15 de julio de 2021, Por medio de la cual se regula la desconexión laboral
- Ley 2365 del 20 de junio de 2024. “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”
- Ley 2381 de 2024 del 16 de julio de 2024, con vigencia a partir del 1 de julio de 2025, “por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, la Invalidez y la Muerte”

6. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Ministerio de Minas y Energía se estructura a lo largo del ciclo de vida del servidor público, abarcando las etapas de ingreso, desarrollo y retiro. Este enfoque integral incorpora los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), permitiendo una gestión coherente y alineada con los principios del Estado y los objetivos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano, siguiendo la normativa de la Función Pública, inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno

de sus componentes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco de este. De esta manera, el plan se aplica a toda la población del Ministerio de Minas y Energía, abarcando servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, contratistas, pasantes, así como otras partes interesadas, según corresponda a la normatividad vigente.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía se concibe como el eje articulador de la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconociendo a las personas como el principal activo de la entidad y como actores fundamentales en la consecución de los resultados institucionales y sectoriales.

La implementación de este plan tiene como objetivo fundamental potenciar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las mediciones adicionales incluidas en este Plan. Además, se busca cerrar las brechas entre el estado actual y el estado deseado, mediante la ejecución de acciones concretas que transformen las oportunidades de mejora en avances tangibles. Todo esto, enmarcado dentro de las normas y políticas institucionales, y alineado con los objetivos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo.

La implementación del Plan Estratégico de la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía se llevará a cabo a través del desarrollo de los siguientes planes institucionales, cada uno diseñado para abordar las áreas prioritarias del ciclo de vida del servidor público, asegurando que se optimicen los recursos, se fortalezcan las competencias y se logren los objetivos institucionales en términos de bienestar, desarrollo profesional y eficiencia en el servicio público.

5.1. Caracterización de la población

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), contar con información actualizada, precisa y detallada es esencial para el diseño y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, ya que esta información es la base para una gestión efectiva del talento humano. Esta gestión, a su vez, tiene un impacto directo en la productividad de los servidores y, en consecuencia, en la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos.

En este contexto, la Matriz de Caracterización desempeña un papel crucial al mantener al día datos clave sobre los servidores del Ministerio, como antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, situación pensional y otros factores relevantes. Además, la matriz incluye información relacionada con el marco legal del régimen laboral que rige la relación de los servidores con la entidad. Estos datos no solo permiten una adecuada planificación de recursos humanos, sino que también facilitan la toma de decisiones estratégicas para la optimización de los procesos de gestión, garantizando que el Ministerio cuente con el talento adecuado para cumplir con sus objetivos institucionales.

La gestión de esta información no solo permite hacer seguimiento a las políticas y programas de desarrollo, sino también identificar áreas de mejora y oportunidades de capacitación, asegurando que los servidores públicos continúen su crecimiento profesional y contribuyan de manera efectiva al cumplimiento de la misión del Ministerio de Minas y Energía. Además, un manejo eficiente de los datos favorece la toma de decisiones basadas en evidencia, alineadas con las mejores prácticas en gestión del conocimiento e innovación en el ámbito público.

5.2. 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

Nivel / Empleo	Total Empleos
ASESOR	43
ASISTENCIAL	79
DIRECTIVO	14
PROFESIONAL	164
TÉCNICO	21
Total general	321

Fuente: Creación propia Base de datos planta, Grupo de Gestión Laboral y Carrera Administrativa 2024

Conforme a lo expuesto, la Subdirección de Talento Humano dispone de la Base de datos 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.

5.3. 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 se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público de la Función Pública, 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

Fuente: Matriz GETH – Función Pública, 2025

5.4. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y la Línea Base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como para la evaluación de la gestión, se

Pág. 16

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180

implementa la medición a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG. Este instrumento, que sigue los lineamientos e indicadores establecidos por las directrices del MIPG, permite una evaluación integral de los procesos y avances en cada una de las dimensiones del Modelo, con particular atención en la Gestión Estratégica de Talento Humano.

El FURAG II ha consolidado en un solo formato la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, proporcionando una herramienta eficaz para medir el progreso, identificar oportunidades de mejora y asegurar la alineación de las acciones con las políticas y objetivos estratégicos del Ministerio. Dentro de este marco, la dimensión de Talento Humano se destaca como un componente clave, ya que incide directamente en la capacidad del Ministerio para cumplir con su misión institucional.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de la evaluación de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II. Estos resultados sirven como base para la planificación de las acciones estratégicas que se implementarán durante el año 2024, con el fin de fortalecer la gestión de los recursos humanos y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Las acciones planificadas incluyen la mejora continua en áreas clave como la capacitación, el bienestar laboral, la gestión del conocimiento y la implementación de políticas que favorezcan la equidad, la inclusión y el desarrollo de competencias alineadas con los requerimientos del sector minero-energético.

7. Planes y Programas de 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía se desarrolla a través de los siguientes componentes, los cuales permiten la articulación integral de la gestión del talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión del Conocimiento y la Innovación

7.1 Plan Institucional de Capacitación - PIC

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 ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023 – 2030, así:

- **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos,
- **Territorio, Vida y Ambiente:** Está eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza,
- **Mujeres, inclusión y diversidad:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo,
- **Transformación digital y cibercultura:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano,
- **Probidad, ética e identidad de lo público:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio,

- **Habilidades y competencias:** La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

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

7.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST

Tiene como propósito la implementación de acciones conjuntas 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.

Con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto No. 1072 de 2015, la Resolución 1111 de 2017, se establece 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 conjunto con la Subdirección Administrativa y Financiera en cabeza de la Secretaria General realizarán las gestiones para la ejecución del plan.

Ver Anexo Técnico No. 04

7.3. Plan Anual de Vacantes y Plan Anual de Previsión

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC (Carrera Administrativa). Así como implementar estrategias de previsión de empleos (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción), con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

Esta herramienta 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 Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se encuentren en la entidad.

La planta de personal del Ministerio se encuentra conformada por un total de 321 empleos, distribuidos así:

Tabla – Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Carrera Administrativa.

NIVEL	EMPLEOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	14	5%
ASESOR	34	11%
PROFESIONAL	158	52%
TECNICO	21	7%
ASISTENCIAL	78	26%
TOTAL	305	100%

Tabla – Empleos Planta Temporal LNR

NIVEL	EMPLEOS APROBADOS	%
ASESOR	9	56%
PROFESIONAL	6	38%
ASISTENCIAL	1	6%
TOTAL	16	100%

Con la finalización del Concurso de Méritos No. 1547 de 2021 – Nación 3 desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer los empleos de carrera administrativa, a la fecha la planta de personal de los empleos de carrera administrativa se encuentra provista de la siguiente manera, según los niveles jerárquicos.

Tabla – Provisión de empleos concurso 2024

RESUMEN PROVISION CONCURSO 2024		
EMPLEO	ASCENSO	ABIERTO
ASESOR	1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	36	51
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		11
TECNICO ADMINISTRATIVO		7
TECNICO OPERATIVO		2
SECRETARIO EJECUTIVO	1	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		8
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES		2
CONDUCTOR MECANICO		7
DESIERTOS	3	
POR POSESION		2
LISTA AGOTADA		1
	41	104

De conformidad a los lineamientos de la Función Pública, la Subdirección de Talento Humano bajo el liderazgo de la Secretaría General del Ministerio, continuará fortaleciendo las acciones orientadas a la formalización de la planta de personal. Este esfuerzo se llevará a cabo bajo las directrices establecidas para la Formalización del Empleo Público, con un enfoque en la equidad, la estabilidad laboral y la optimización del talento humano al servicio del Estado.

Igualmente, desde el Grupo de Gestión Laboral y Carrera Administrativa se continuará realizando las acciones pertinentes para que los servidores públicos mantengan actualizada su hoja de vida con soportes documentales a través del aplicativo SIGEP, según los lineamientos establecidos por la función pública.

Ver Anexo Técnico No. 03

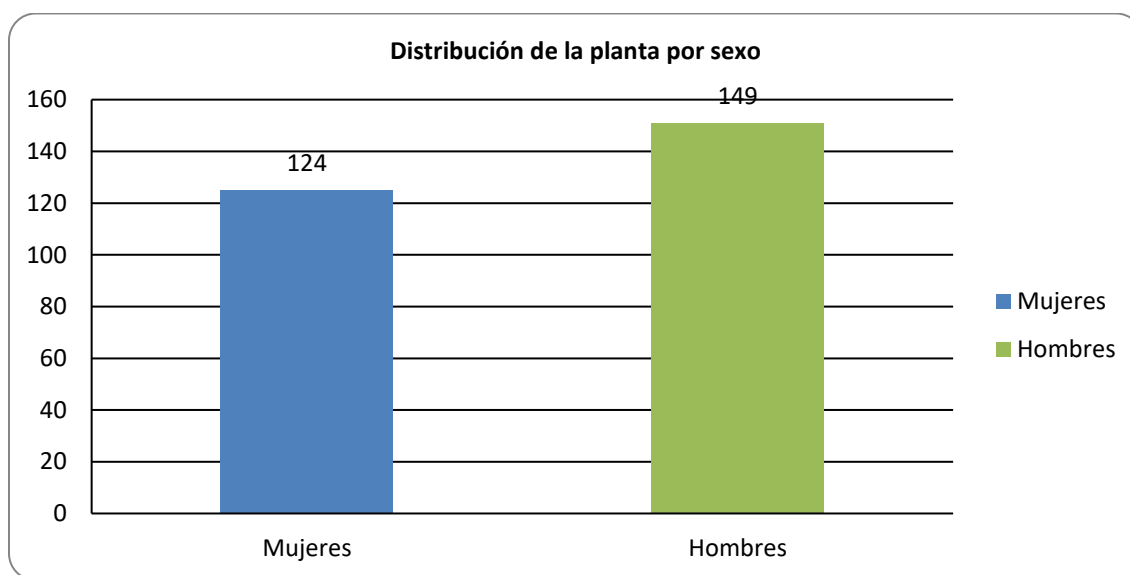
7.4. Plan de Desvinculación Asistida (Prepensionados)

Desde una perspectiva estadística y de gestión pública, la incidencia pensional en la planta de personal para el año 2026 identificando riesgos institucionales asociados al retiro de servidores públicos, se caracteriza y se distribuye por género, tipo de vinculación, estatus pensional y caracterización funcional de los cargos afectados.

El análisis busca servir como insumo técnico para la toma de decisiones estratégicas en materia de planeación del talento humano, relevo generacional, provisión de empleos por mérito y continuidad institucional.

La planta total de la entidad está conformada por 276 funcionarios, distribuidos de la siguiente manera:

- 149 hombres (54,58 %)
- 124 mujeres (45,42 %)



Este universo constituye la base de referencia para todos los análisis porcentuales y comparativos desarrollados en el presente documento.

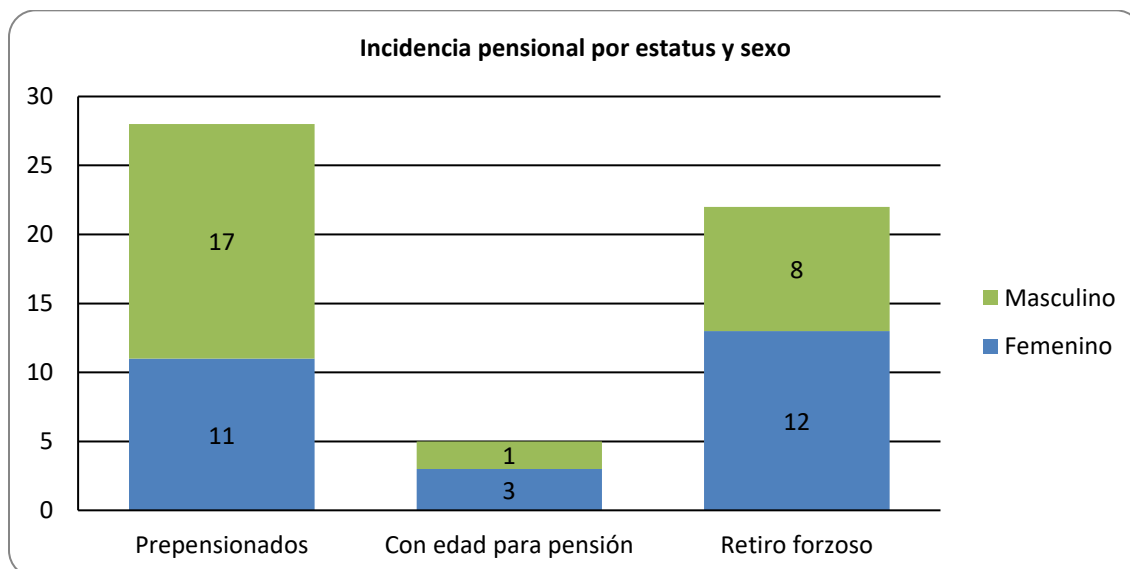
ESTATUS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	%
Prepensionados a 3 años de cumplir la edad.	11	17	28	10.2%
Con requisitos de Pensión. Edad cumplida, Mujeres 57 años. Hombres 62 años.	3	1	4	1.47%
Acogidos a la edad de retiro Forzoso Ley 1821 de 2016	12	8	20	7.33%
TOTAL	26	26	52	19.05%

Para el año 2026, se identifican 52 funcionarios con incidencia pensional, lo que equivale al 19,05 % de la planta total.

Es decir, uno de cada cinco servidores se encuentra en una condición asociada al retiro pensional, lo que configura un riesgo estructural moderado–alto para la sostenibilidad del talento humano institucional.

- Mujeres: 26 de 124 → 21,0 %
- Hombres: 26 de 149 → 17,4 %

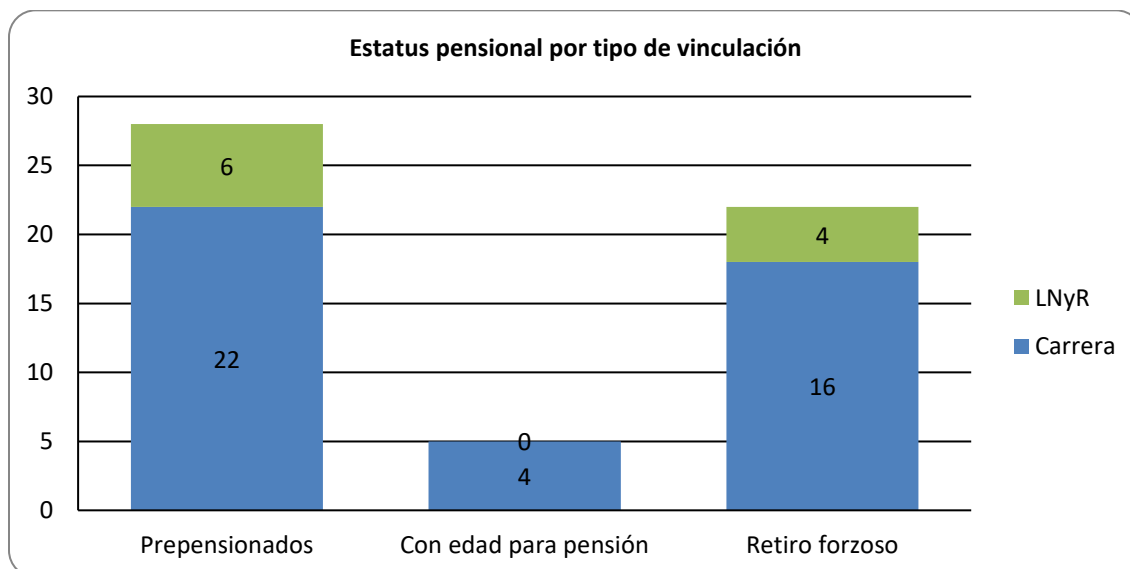
La incidencia pensional es proporcionalmente mayor en la población femenina, pese a que los hombres son mayoría en la planta total. Este resultado exige un enfoque diferencial de género en la planeación del retiro y la provisión de cargos.



Situación en la planta

Estatus	Carrera administrativa	LNyR	Prov.
Prepensionados	22	6	0
Con edad para Pensión	4	0	0
Ley de Retiro forzoso	16	4	0

- 80,8 % de los funcionarios con incidencia pensional pertenecen a carrera administrativa.
- Este grupo representa el 19,2 % de la planta total, lo que evidencia que el impacto pensional se concentra en cargos con estabilidad reforzada y alta trayectoria institucional.
- No se registra incidencia pensional en cargos provisionales, lo que implica que el riesgo recae exclusivamente sobre cargos estructurales de la planta.



3. Caracterización de los servidores con incidencia pensional en la planta:

Pre pensionados:

CARGO TITULAR	VINCULACIÓN	GRUPO DE TRABAJO	DEPENDENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ENCARGO	GRUPO DE PRESUPUESTO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ENCARGO	GRUPO DE HIDROCARBUROS	DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ENCARGO	GRUPO DE HIDROCARBUROS	DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA
SECRETARIO EJECUTIVO	PROPIEDAD	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	LNR REGALIAS	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS
SECRETARIO EJECUTIVO	ENCARGO	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION Y DESEMPEÑO	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL
ASESOR	LNR	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE HIDROCARBUROS	DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA
SECRETARIO EJECUTIVO DES. VICEMINISTRO	LNR	DESPACHO DEL MINISTRO	DESPACHO DEL MINISTRO
SECRETARIO EJECUTIVO	PROVISIONALIDAD	GRUPO DE PRESUPUESTO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION AMBIENTAL	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO Y GESTION DE LA INFORMACION	GRUPO DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO Y GESTION DE LA INFORMACION
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE AUDITORIA MISIONAL Y PLANEACION	OFICINA DE CONTROL INTERNO
DIRECTOR TECNICO	LNR	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ENCARGO	GRUPO DE PLANEACION Y SEGUIMIENTO MINERO	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ENCARGO	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
CONDUCTOR MECANICO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	GRUPO DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
ASESOR	LNR	DESPACHO DEL MINISTRO	DESPACHO DEL MINISTRO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE SUBSIDIOS	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA
TECNICO OPERATIVO	PROPIEDAD	GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
ASESOR	LNR	DESPACHO DEL MINISTRO	DESPACHO DEL MINISTRO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE REGLAMENTOS TECNICOS	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	ENCARGO	GRUPO DE POLITICA Y REGULACION ENERGETICA	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	PROVISIONALIDAD	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

El grupo de 28 prepensionados (10,1 % de la planta) permite un análisis detallado por cargo, forma de provisión y dependencia, al tratarse del principal margen de intervención preventiva.

- Profesional Especializado: 64 %
- Asesores y Directivos: 18 %
- Secretarios Ejecutivos: 11 %
- Cargos operativos y de apoyo: 14 %

Este patrón confirma que la prepensión se concentra en perfiles técnicos y estratégicos, no en cargos de bajo impacto.

Los prepensionados se concentran, entre otras, en:

- Subdirección Administrativa y Financiera
- Oficina Asesora Jurídica
- Dirección de Hidrocarburos
- Dirección de Energía Eléctrica
- Dirección de Minería Empresarial
- Oficina de Planeación y Gestión Internacional
- Oficina de Control Interno
- Subdirección de Talento Humano
- Despachos del Ministro y Viceministros

Este comportamiento evidencia un riesgo transversal, no focalizado en una sola dependencia.

○ **Con requisitos de pensión en la planta.**

CARGO TITULAR	VINCULACIÓN	GRUPO DE TRABAJO	DEPENDENCIA
ASESOR	PROPIEDAD	GRUPO DE FONDOS DE INVERSION Y GESTION DEL SECTOR ELECTRICO COLOMBIANO	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE FORMULACION DE POLITICA Y REGLAMENTACION MINERA	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE PRESUPUESTO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE ENERGIA	OFICINA ASESORA DE JURIDICA

Este grupo corresponde a 4 funcionarios (1,5 % de la planta), todos de carrera administrativa.

- Profesional Especializado: 60 %
- Asesor: 40 %

Dependencias afectadas

- Dirección de Energía Eléctrica
- Dirección de Minería Empresarial
- Oficina Asesora Jurídica

Aunque reducido en número, este grupo representa el riesgo inmediato más alto, al tratarse de posibles salidas voluntarias en el corto plazo.

Los 20 funcionarios en retiro forzoso (7,3 % de la planta), sumados a quienes ya cumplen edad de pensión, configuran un bloque de:

- 24 funcionarios (8,8 % de la planta)
- Con salida jurídicamente posible o inevitable

La mayoría de estos cargos pertenece a carrera administrativa, lo que incrementa la complejidad de su reemplazo oportuno.

El análisis integral permite concluir que:

- El riesgo pensional es estructural, no coyuntural.
- Se concentra en cargos de alto valor agregado, con conocimiento especializado.
- Tiene mayor incidencia relativa en mujeres.
- Afecta transversalmente áreas misionales, estratégicas y de soporte.

El impacto institucional potencial excede el volumen numérico, comprometiendo la continuidad operativa, la memoria organizacional y la ejecución de la política pública.

El 19,2 % de la planta de personal presenta incidencia pensional para el año 2026, con una concentración significativa en cargos de carrera administrativa, niveles profesionales y dependencias estratégicas. Este escenario exige decisiones anticipadas, técnicas y estructuradas, orientadas a garantizar la continuidad institucional, el relevo generacional y la sostenibilidad del servicio público.

Servidores retirados por reconocimiento de pensión año 2025

Con el fin de contextualizar la proyección realizada para el año 2026, resulta relevante incorporar el comportamiento real observado durante el año 2025, periodo en el cual se materializaron retiros efectivos por reconocimiento de pensión. Este antecedente permite validar la tendencia identificada en la analítica de datos y refuerza la necesidad de una planeación anticipada.

Durante el año 2025 se registró el retiro de 6 servidores, distribuidos en los siguientes cargos y dependencias:

CARGO TITULAR	GRUPO DE TRABAJO	DEPENDENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GRUPO DE FORMULACION DE POLITICA Y REGLAMENTACION MINERA	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL
SECRETARIO EJECUTIVO	GRUPO DE POLITICA Y REGULACION ENERGETICA	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES
SECRETARIO EJECUTIVO	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA
SECRETARIO EJECUTIVO	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	OFICINA ASESORA DE JURIDICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
CONDUCTOR MECANICO	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Considerando los resultados obtenidos de la analítica de datos y el antecedente observado en 2025, la entidad adopta una lectura preventiva del impacto organizacional y humano asociado a la situación pensional de los servidores.

En este contexto, y ante los efectos que el conocimiento de la condición pensional genera tanto en la planta de personal como en los proyectos de vida de los servidores, se fortalece el Programa de Prepensión, segmentando la población objetivo desde el año 2025, fecha de entrada en vigor del nuevo sistema pensional, y proyectando su consolidación hacia el año 2026.

El programa se orienta al fortalecimiento de la etapa lectiva, mediante el desarrollo de habilidades, planeación financiera y estratégica, y preparación integral para el proceso de desvinculación por cumplimiento de requisitos pensionales.

En coherencia con las directrices de Función Pública y el Programa de Desvinculación Asistida – Versión 1, se implementan acciones orientadas a incentivar la participación voluntaria de los servidores, integrando beneficios sociales y variables de salario emocional dentro de los planes y programas de talento humano.

Estas acciones se desarrollan en articulación con la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), con el propósito de brindar acompañamiento emocional, orientación técnica y herramientas prácticas que faciliten la adaptación a los cambios derivados del retiro por pensión u otros eventos de desvinculación.

La Subdirección de Talento Humano incorpora dentro de su planeación la reciente promulgación de la Ley 2381 del 16 de julio de 2024, “por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, la Invalidez y la Muerte”, norma que reforma estructuralmente el sistema pensional e introduce un modelo de pilares, orientado a ampliar la cobertura y dignificar las condiciones de retiro.

En atención a que la reforma pensional entra en vigor a partir del 1 de julio de 2025, y considerando la reglamentación en curso, el Ministerio proyecta para 2026 la caracterización integral de la población, incorporando variables asociadas a renovación de planta, cambios generacionales, condiciones de transición y preparación de los servidores frente a sus derechos y beneficios pensionales.

Dado que la implementación del nuevo sistema será progresiva, se proyecta para 2026 el reforzamiento de los programas de orientación, capacitación y formación, alineados con la normativa vigente y diseñados para garantizar un acompañamiento efectivo a los servidores durante este cambio estructural del sistema pensional.

Dentro del marco legal y operativo, se programa el acompañamiento coordinado con las entidades que inciden en el proceso pensional, incluyendo la selección de administradora, la normalización de historias laborales y el acompañamiento en el momento de la desvinculación por cumplimiento de requisitos, en articulación con administradoras como Colpensiones, Protección, Porvenir y Skandia, entre otras.

Adicionalmente, se proyecta una estrategia comunicacional institucional, orientada a garantizar un tránsito informado, documentado y socializado con los servidores de la entidad, fortaleciendo la confianza, la transparencia y la gestión adecuada del cambio organizacional.

El análisis estadístico integral, complementado con el antecedente real de retiros ocurridos en 2025, permite concluir que:

- El riesgo pensional es estructural y progresivo, no coyuntural.
- Existe coherencia entre los retiros efectivos de 2025 y la proyección de salidas para 2026.
- El impacto se concentra en cargos de alto valor agregado, con conocimiento técnico y misional.
- La incidencia relativa es mayor en la población femenina.
- El fenómeno afecta transversalmente áreas estratégicas, misionales y de soporte.

En consecuencia, el impacto institucional potencial excede el volumen numérico, comprometiendo la continuidad operativa, la memoria organizacional y la adecuada ejecución de la política pública.

Por lo que es importante tener en cuenta:

1. Consolidar el Programa de Prepensión como eje preventivo permanente.
2. Priorizar la provisión por mérito en dependencias con mayor riesgo pensional.
3. Implementar esquemas formales de transferencia de conocimiento.
4. Fortalecer los planes de retiro asistido, con enfoque diferencial de género.
5. Integrar este diagnóstico a los instrumentos de planeación del talento humano, MIPG y modernización de planta.

La evidencia estadística y empírica demuestra que para el año 2026 el 19,9 % de la planta de personal presenta incidencia pensional, en un contexto de reforma estructural del sistema de pensiones y antecedentes reales de retiro ya materializados en 2025. Este escenario exige decisiones anticipadas, técnicas y articuladas, orientadas a garantizar la continuidad institucional, el relevo generacional, el bienestar de los servidores y la sostenibilidad del servicio público.

7.5. Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales

Para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía, se fomentará la creación de espacios para el esparcimiento y la integración familiar, mediante programas diseñados para el desarrollo integral y alineados con las necesidades identificadas entre los servidores. Este compromiso se fundamenta en lo estipulado por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, que promueven el bienestar laboral como elemento esencial en la gestión del talento humano.

Las actividades serán implementadas tanto de manera virtual como presencial, dependiendo de las necesidades específicas y la viabilidad logística, garantizando el cumplimiento de las normativas de autocuidado y seguridad laboral vigentes. Este enfoque no solo asegura la inclusión de todos los servidores, independientemente de su ubicación, sino que también responde a las dinámicas actuales de trabajo híbrido y la importancia del equilibrio entre vida personal y laboral.

El desarrollo de las actividades se enmarca en los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, adoptado por la Función Pública, y se estructura bajo cinco ejes fundamentales:

1. Equilibrio Psicosocial: Promoción de entornos laborales saludables mediante acciones que mitiguen el estrés y promuevan el bienestar emocional de los servidores.
2. Salud Mental: Desarrollo de campañas de concienciación y acceso a programas de apoyo para prevenir y abordar problemas de salud mental.
3. Diversidad e Inclusión: Implementación de políticas y actividades que valoren la diversidad cultural, de género y generacional en el entorno laboral, políticas y lineamientos para personas en condición de discapacidad.
4. Transformación Digital: Capacitación en herramientas y habilidades digitales que faciliten el trabajo efectivo y mejoren la experiencia de los servidores en su interacción con la tecnología.

5. Identidad y Vocación por el Servicio Público: Actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y la dedicación de los servidores hacia su rol en el cumplimiento de la misión institucional.

En cumplimiento del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, el bienestar laboral se reconoce como una herramienta clave para mejorar la productividad y la calidad de vida de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional orientada al servicio. El Decreto 1083 de 2015, que compila las normas del sector público, refuerza la obligación de las entidades estatales de diseñar y ejecutar programas de bienestar e incentivos que respondan a las necesidades y expectativas de sus empleados.

De esta forma, el Ministerio busca crear un ambiente laboral que no solo fomente la productividad, sino también la satisfacción y realización personal de sus servidores, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos misionales y al fortalecimiento del sector minero-energético.

Ver Anexo Técnico No. 02

6.1.1. Teletrabajo

El Ministerio de Minas y Energía continúa fortaleciendo la modalidad de teletrabajo suplementario, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, que establece el marco normativo para la promoción y regulación del teletrabajo en Colombia, y su decreto reglamentario Decreto 884 de 2012. Esta modalidad se ha formalizado internamente mediante lineamientos que definen las competencias, requisitos y parámetros necesarios para su implementación efectiva, garantizando así que los servidores públicos puedan desempeñar sus labores de manera remota en condiciones óptimas.

Durante la vigencia 2026, en atención al acuerdo singular suscrito entre el Ministerio y la Función Pública, así como a las disposiciones normativas vigentes, se llevará a cabo el fortalecimiento de la política de teletrabajo en la entidad, actualizando las condiciones a la evolución normativa, así como a los nuevos recursos tecnológicos.

De esta forma además de fortalecer la cibercultura, se iniciará una serie de evaluaciones que permitan definir la viabilidad de adoptar modalidades

adicionales para la apropiación e implementación futura de nuevas modalidades de teletrabajo. Para el efecto, el plan estratégico se consolida de manera integral con el fin de garantizar a los servidores las condiciones mínimas para acceder al programa, garantizando a su vez la productividad y el cumplimiento de la función pública en los términos previstos por la normatividad que regula el Teletrabajo en Colombia.

Se prevé, el fortalecimiento del teletrabajo suplementario bajo criterios específicos de selección y disponibilidad de recursos, priorizando áreas y funciones que se ajusten a las características del teletrabajo en sus diferentes modalidades, donde los servidores tendrán mayor control sobre su jornada y herramientas.

7.6. Plan de Incentivos Institucional

Para fortalecer una cultura organizacional basada en la participación, creatividad, productividad y los valores institucionales SIENTO, el Ministerio de Minas y Energía busca reconocer a los servidores públicos y equipos de trabajo con desempeño sobresaliente. Este reconocimiento se alinea con la promoción del compromiso, la transformación e innovación institucional, fortaleciendo así la misión del Ministerio.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y su marco normativo complementario, se estipulan los criterios para identificar y premiar a los mejores servidores de carrera administrativa según el nivel jerárquico. Además, se establece la posibilidad de destacar a los equipos de trabajo más destacados, promoviendo la sinergia, el trabajo colaborativo y la generación de valor público.

1. Criterios de selección:

- Desempeño sobresaliente basado en evaluaciones anuales de desempeño, en cumplimiento con los principios establecidos en la Ley 909 de 2004 y los lineamientos del Decreto 1083 de 2015 (compilatorio del Sistema de Gestión de Talento Humano).
- Aportes significativos a la misión del Ministerio en áreas clave como sostenibilidad, innovación y servicio al ciudadano.

2. Modalidad de reconocimiento:

- Premios individuales para los mejores servidores por nivel jerárquico: profesional, técnico y asistencial.
- Reconocimiento grupal al mejor equipo de trabajo, destacando iniciativas que hayan generado impacto positivo en la eficiencia y calidad del servicio público.

3. Fomento a la transformación institucional:

- Integración de estos reconocimientos como parte del Plan Estratégico de Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Incorporación de valores como la innovación y la gestión del conocimiento, fomentando proyectos que transformen los procesos internos y mejoren el desempeño institucional.

Normatividad complementaria:

- Decreto 1567 de 1998: Fortalecimiento del sistema de estímulos.
- Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) respecto al sistema de reconocimiento y estímulos en la administración pública.

Este enfoque busca no solo premiar el mérito, sino también inspirar a todos los servidores y equipos a asumir un papel activo en la mejora continua de la gestión pública, contribuyendo a los objetivos estratégicos del Ministerio y generando un impacto directo en la calidad de los servicios ofrecidos al ciudadano.

7.7. 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 emitida por la Secretaria General.

El cronograma de pagos y la programación anual de vacaciones se emitirá en el mes de febrero 2026.

7.8. 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	
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

Relación de Entidades Liquidadas		
No.	Entidad	Norma Liquidación
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
1	Empresa de Energía del Amazonas	Recepción historias laborales
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.
3	Bonos pensionales Carbocol	Reunión Mintrabajo, casos bonos pensionales Carbocol - Decreto 1295 del 2013
4	Electricaribe	Participar en el comité de archivos para la recepción de expedientes laborales de Electricaribe en Liquidación
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
6	Cuotas partes pensionales	Realizar formalización el contrato para la Liquidación Cuotas partes pensionales Carbocol por cobrar - Solución hallazgo CGR

7.9. Gestión del Conocimiento y la Innovación

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I) enfatiza la necesidad de consolidar mecanismos para conservar, transferir y aprovechar el conocimiento institucional, alineando los objetivos estratégicos del Ministerio de Minas y Energía con prácticas que promuevan la adaptación tecnológica, la dinamización de la política pública y el aprendizaje organizacional.

La gestión del conocimiento no solo se centra en almacenar información, sino también en:

- a) Compartir conocimiento estratégico para la toma de decisiones efectivas y oportunas.
 - b) Promover la innovación pública como motor de transformación institucional.
 - c) Fortalecer la interconexión interna, facilitando la colaboración entre áreas y actores clave.
 - d) Facilitar el aprendizaje continuo, adaptándose a cambios en el entorno y al desarrollo de tecnologías emergentes.
1. Fortalecer la innovación pública:
 - Crear procesos y servicios enfocados en los grupos de valor, mejorando la capacidad de respuesta y el impacto de las acciones del Ministerio.
 - Incorporar herramientas digitales e inteligencia artificial para optimizar la planeación y ejecución de proyectos estratégicos.
 2. Implementar un sistema de transferencia de conocimiento:
 - Fomentar espacios de aprendizaje y desarrollo profesional que impulsen el talento humano.
 - Documentar y difundir buenas prácticas de gestión, tanto dentro de la entidad como hacia otros actores sectoriales.

Acciones Concretas:

- Mapeo de conocimiento crítico: Identificación de información estratégica que debe ser preservada y compartida.
- Plataformas de colaboración: Uso de tecnologías como SIGEP y otras herramientas digitales para facilitar la interconexión y la transferencia de conocimiento.
- Espacios de innovación abierta: Involucrar a servidores, contratistas y partes interesadas en la creación de soluciones innovadoras.



- Capacitación en innovación: Implementar programas que impulsen competencias en diseño de servicios, gestión de proyectos y pensamiento creativo.

Estas acciones permitirán que el Ministerio de Minas y Energía fortalezca su capacidad para afrontar los desafíos actuales, generando un impacto positivo tanto en su gestión interna como en su interacción con los ciudadanos y otros actores del sector minero-energético.

8. Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a partir de los resultados obtenidos en las mediciones institucionales definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente a través del FURAG y el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Estos resultados permitirán identificar avances, brechas y oportunidades de mejora, así como orientar la toma de decisiones para el fortalecimiento continuo de la gestión del talento humano en el Ministerio de Minas y Energía.