



El futuro
es de todos

Minenergía

PLAN ESTRATÉGICO
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

"Somos la energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas"

ENERO 2020

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co
Calle 43 No. 57 - 31 CAN Bogotá, Colombia - Código Postal 111321
Conmutador (57 1) 2200300 - Línea gratuita nacional 01 8000 910180
www.minenergia.gov.co



Contenido

Introducción	3
1. Objetivos:.....	4
2. Objetivos específicos	4
3. Marco conceptual.....	5
4. Marco Legal.....	6
5. Metodología.....	7

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



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, entre otras y el de [3] Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación y [4] Manejo de las Entidades Liquidadas del Sector.

1. Objetivos:

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 cumplimiento de la normatividad vigente.

2. Objetivos específicos

- Gestionar el ingreso, 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.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



- 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.

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.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



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 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 617 del 6 de octubre de 2000, Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.

- 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.”
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- 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 4665 del 29 de noviembre de 2007, “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.”
- 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 648 del 19 de abril de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- 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.

5. Metodología

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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:

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.

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

- Formular el Plan Institucional de Capacitación Desarrollando las acciones de acuerdo a la programación, de acuerdo con los ítems de la matriz de seguimiento y control
- Aplicar a los servidores un instrumento de evaluación de impacto sobre las actividades de capacitación.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 02 – 12 Folios

Plan de Incentivos Institucional

Permite el desarrollo de acciones orientadas a mejorar las relaciones entre los funcionarios y la Entidad, con el propósito de estimular el desempeño de su actividad laboral, ya sea de forma individual o en equipos de trabajo, contribuyendo a incrementar la satisfacción y por consiguiente la productividad, aplicando a los servidores un instrumento de evaluación de impacto.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 03 – 15 Folios

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.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 04 – 18 Folios

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. 05 – 10 Folios

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.

[Ver Anexo Técnico](#) No. 06 – 8 Folios

"Somos la energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas"

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.