

República de Colombia



Libertad y Orden

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

RESOLUCIÓN NÚMERO 4 0085 DE

(31 ENE 2019)

Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2019 - 2021

EL SECRETARIO GENERAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

En uso de sus facultades legales conferidas en el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, el numeral 3 del artículo 17 del Decreto 381 de 2012, y

CONSIDERANDO

Que el Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, señala que: *"Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos"*

Que de acuerdo con lo establecido en el Artículo 20, ibidem: *"Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora"*.

Que de acuerdo con lo establecido en el Artículo 21, del Decreto 1567 de 1998: *"Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de por lo mínimo los siguientes fines: a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Desarrollar valores organizaciones en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa; c) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los*

Continuación de la Resolución "Por la cual se el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2019 - 2021"

servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar".

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que de igual forma el Artículo 2.2.9.2 del Decreto citado establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia

Que el Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

Que el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Que la Subdirección de Talento Humano contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional.

Que se ha dado una evolución de los planes de acción de la STH a un Plan Estratégico del Talento Humano que se encuentra enmarcado en los establecido por el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 que entre otras pretende que la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), busque que en servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Continuación de la Resolución "Por la cual se el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2019 - 2021"

Que la Subdirección de Talento Humano, con base a las líneas estratégicas definidas por la entidad: [1] **Integración Sectorial**, [2] **Orientación a resultados** y [3] **Transformación digital para la transparencia y eficiencia**, integra dentro del Plan Estratégico de Talento Humano 2019 – 2021, entre otros los siguientes planes: a) el Plan Anual de Vacantes, b) Plan de Previsión de Recursos Humanos, c) Plan Institucional de Capacitación, d) Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales y e) Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía, cuyo texto se encuentra en el Anexo Técnico 1 de la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

Artículo 2. Adoptar los Anexos Técnicos relacionados con los planes de Talento Humano.

Artículo 3. Delegar en la Subdirectora de Talento Humano la revisión periódicamente de los planes para asegurar su pertinencia en el Ministerio y modificarlos o ajustarlos de ser necesario.

Artículo 4. La ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

Artículo 5. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las resoluciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D. C.

31 ENE 2019


PABLO CÁRDENAS REY
Secretario General

Proyectó: Julián F. Aguilar Arboleda ✓
Revisó: Nicolás Romero Sáenz / Katy Minerva Toledo Mena ✓
Aprobó: Pablo Cárdenas Rey ✓

4 0085



El futuro
es de todos

Miniminas

PLAN ESTRATÉGICO
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019-2021



TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
Objetivos.....	4
Marco conceptual.....	5
Marco legal.....	6
Diagnósticos previos a la formulación estratégica.....	7
Formulación de la planeación estratégica.....	16
Vinculación, permanencia y retiro.....	16
Bienestar social.....	17
Plan anual de incentivos	18
Seguridad y Salud en el Trabajo	18
Formación y capacitación.....	20
Clima y cultura organizacional.....	21
Política de integridad.....	21
Sistema de Información y Gestión de Empleo Público.....	22
Evaluación de Desempeño Laboral.....	22
Plan de Previsión.....	23
Evaluación del Plan Estratégico.....	26



INTRODUCCIÓN

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

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

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

Teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 así como en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el año 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 preponderante 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, el de [3] Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación y el [4] Manejo de las Entidades Liquidadas del Sector.

I. OBJETIVOS:

Objetivo del Proceso Gestión del Talento Humano: 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.

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.
- 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.

II. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

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



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

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

III. MARCO LEGAL

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

Constitución Política de Colombia.

Ley 909 de 2004

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos.

Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único del Sector 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.



IV. DIAGNOSTICOS Y EVALUACIONES PREVIOS A LA FORMULACIÓN ESTRATEGICA

Diagnósticos, encuestas y evaluaciones:

Los diagnósticos son los que permiten identificar las necesidades que surgen dentro del Ministerio, sus resultados son el insumo clave para el desarrollo de planes y programas. Por su lado las evaluaciones son las que permiten medir la satisfacción de los servidores entorno a las diferentes actividades dando así el recurso base para el planteamiento de nuevas alternativas de crecimiento.

Es por esto que la Subdirección de Talento Humano cuenta con la caracterización 2018 que contiene datos sociodemográficos de Funcionarios y Contratistas, los datos de la planta global, la encuesta de cultura y clima organizacional 2018 y la encuesta de satisfacción de los planes y programas de Talento Humano, vinculación.

Análisis y conclusiones:

Caracterización 2018:

La caracterización de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía 2018, arroja como resultado diferentes aspectos que se consideran pertinentes para la toma de decisiones en la estructuración de los planes de talento humano:

- El 37,4% de la población del Ministerio es soltera, por lo que el Plan de Bienestar 2019 puede aportar con acciones que permitan el crecimiento y desarrollo personal, fortalecimiento de valores, manejo de emociones, salud, cuidado personal y reconocimiento personal.
- El 55,5% de las personas se consideran cabezas de hogar es por esto que se deben realizar actividades encaminadas al manejo de finanzas en el hogar, y pautas de crianza para sus hijos.
- El 67,3% de las personas tienen hijos y se encuentran en rangos de edad entre los 0 y 49 años aproximadamente, lo anterior indica que el Plan de Bienestar debe desarrollar actividades que sean aptas para todas las edades y que permitan la integración y participación de toda la familia.
- El 32,7% de encuestados no tiene hijos, por lo cual es necesario plantear actividades incluyentes, es decir que no sean enfocadas solamente a grupos familiares conformados por padres e hijos.



-El 51% de las personas del Ministerio llegan al trabajo por medio de transporte público, de acuerdo con esta cifra, sería viable promover estrategias que incentiven el uso de la bicicleta, además de implementar acciones que permitan el mejoramiento de la movilidad de los servidores.

-El 97,2% de los encuestados no presenta discapacidad, pero se pueden implementar actividades de reconocimiento con el fin de aclarar conceptos y facilitar las relaciones interpersonales basadas en los valores institucionales.

-El 85,3% de los participantes de la encuesta no se identifica con ninguna etnia, sin embargo se pueden desarrollar actividades entorno al reconocimiento de estas, la importancia de su conservación, conocimiento sus costumbres y el intercambio de conocimiento cultural, ya que el Ministerio es una entidad que trabaja constantemente con diversas comunidades del país.

Cabe resaltar que el 49,3% de las personas se identifican con el género masculino y el 50,7% se identifican con el género femenino.

Encuesta de satisfacción planes y programas de Talento Humano:

Con el fin de conocer el nivel de satisfacción de los servidores públicos del Ministerio, sus expectativas y necesidades acerca de los planes y programas desarrollados en el periodo 2018, se aplicó la encuesta de percepción y se obtuvo una participación de 147 personas.

La encuesta se evaluó a través de una escala de 1 a 5, donde 5 es la calificación más alta, reflejando el mayor nivel de satisfacción.

Se observa que el 75.5% de los funcionarios encuestados participó en las actividades del Plan de Bienestar Social realizadas durante la vigencia 2018.

El grupo calificó de manera positiva y dan por cumplidos los objetivos de las actividades desarrolladas dentro del mencionado plan:

Vivencias Estratégicas 80% de los participantes se ubicaron en los grados 4 y 5 de la escala.

Informe de Gestión 83%, de los participantes se ubicaron en los grados 4 y 5 de la escala.

Día del niño 92% de los encuestados calificaron en los grados 4 y 5 de la escala.



Día de la familia 84% de los funcionarios se ubicaron en los grados 4 y 5 de la escala de evaluación.

Vacaciones Recreativas 83% de los encuestados valoró en los grados 4 y 5 la actividad.

Talleres de Liderazgo clima laboral y cultura organizacional el 83% de los participantes se ubicó en los grados 4 y 5 de la escala.

De acuerdo con los resultados de las encuestas el 37.8% de los encuestados están dispuestos a compartir los costos de las actividades programadas, y el 44.6% responden que depende de la actividad para compartir el pago.

Respecto a las expectativas y necesidades para el periodo 2019 los participantes manifestaron su favorabilidad frente a las actividades realizadas, no obstante sugieren realizar con mayor frecuencia actividades de integración familiar tales como:

- ✓ Salidas ecológicas
- ✓ Actividades deportivas entre dependencias
- ✓ Ecoterapias
- ✓ Ferias venta de productos
- ✓ Actividades familiares
- ✓ Actividades pre pensionados

La mayor parte de los encuestados manifestó su interés por desarrollar las siguientes actividades en compañía de su familia.

- ✓ Talleres de crecimiento personal para funcionarios y familiares
- ✓ Conferencias de orientación como manejar emociones y relaciones
- ✓ Seminario de manejo de finanzas personales y familiares

Por otro lado, los funcionarios expresaron interés por las siguientes actividades para beneficio personal:

- ✓ Conferencias cortas sobre nutrición y salud
- ✓ Seminarios de imagen personal y Talento
- ✓ Talleres de cocina
- ✓ Cursos de etiqueta y protocolo

El 82% de los funcionarios que contestaron la encuesta participaron en las actividades deportivas programadas y desarrolladas por el Ministerio para la vigencia 2018,



Los encuestados consideran que algunos aspectos para mejorar en el Torneo de bolos son:

- ✓ Logística
- ✓ Participación de más equipos
- ✓ Realización del torneo los días sábados

Además les gustaría que se incluyeran dentro de las actividades deportivas disciplinas tales como:

- ✓ Tejo
- ✓ Ajedrez
- ✓ Rana
- ✓ Tenis de mesa
- ✓ Voleibol
- ✓ Actividades en gimnasio
- ✓ Fútbol interdependencias
- ✓ Microfútbol
- ✓ Atención al ciudadano.
- ✓ Natación

Conclusiones del programa bienestar social laboral – vigencia 2018

- Los encuestados sugirieron algunas mejoras a las actividades como son: mayor integración entre dependencias, talleres participativos en familia, salidas ecológicas, inclusión de otras disciplinas deportivas.
- También proponen mejorar el mecanismo de divulgación de la información, con el fin de garantizar la efectividad de la misma y así poder acceder a los cupos dispuestos para cada actividad
- Al analizar los resultados de las preguntas relacionadas con el impacto del programa de bienestar, se observa una satisfacción positiva de los encuestados, cuyas respuestas se ubicaron entre la calificación 4 y 5 de la escala de evaluación, en cada una de las actividades que cumplieron en su totalidad con los objetivos.
- Los encuestados respondieron satisfactoriamente y están dispuestos a compartir el costo de algunas actividades para el buen uso de los recursos.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De 147 servidores que contestaron la encuesta, el 73% ha participado en las diferentes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se resalta la semana de la salud con un 85,2% de participación y un grado de satisfacción 4 (buena) del 56% y mala del 1% en la misma; el 14,8% restante que no participó en la semana de la salud, refirieron no hacerlo mayormente por falta de actividades y falta de divulgación.

Programas:

Se evaluó el programa de pausas activas el cual obtuvo una aceptación de grado 4 (buena) del 40,7% y el 33,6% de la población encuestada la calificó como excelente. Por otro lado, el programa de entorno laboral alcanzó una participación del 77,8% y una calificación en grado 4 (buena) del 51,2%. Estos programas se desarrollan a través de diferentes actividades y espacios como por ejemplo el Gimnasio y aunque un 63% manifestó que haría uso de este, el 50,6% no lo utilizan principalmente por el horario, la baja cantidad de máquinas, el espacio reducido y la falta de divulgación.

Actividades:

De las actividades realizadas a lo largo del año 2018, el 38,9% señaló que son las suficientes para los funcionarios, mientras que el 29,6% toma una posición central entendiéndose que aunque se realicen varias actividades es importante implementar más. Finalmente se preguntó que les gustaría que se implementara en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo donde sugirieron especialmente: Diferentes talleres, actividades para la relajación y el manejo de estrés, mayor capacitación y mejoramiento de las condiciones físicas de los puestos de trabajo y las oficinas, y vacunación.

Conclusiones

- Los servidores encuestados sugirieron algunas mejoras y/o comentarios sobre el sistema, lo más frecuentes son: Reconocimiento a la buena labor en el desarrollo e implementación del Sistema, aumento de recursos económicos para poder variar en las actividades, mejoras en los espacios físicos del Ministerio y mayor participación
- En general se puede observar un grado alto de aceptación y satisfacción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la participación en los diferentes programas y actividades ha ido aumentando considerablemente, sin embargo es importante el dinamismo y la variedad con el objetivo de generar



una mayor inclusión y que este sistema sea atractivo para todos los servidores públicos, no solo por lo que el Ministerio les brinda si no por su propia salud.

- También se concluye que gran parte de los encuestados relaciona los recursos con la calidad del sistema y que el tiempo es de las principales dificultades para la participación de los espacios ofrecidos, seguido por la falta de divulgación; a pesar de lo anterior, resaltan el compromiso de la Subdirección de Talento Humano y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo con el bienestar de sus trabajadores.

CAPACITACIÓN y FORMACION

Las actividades de capacitación realizadas durante la vigencia 2018 fueron evaluadas a través del formato seguimiento capacitación código TH-F-12 registrado en el SIGME.

La herramienta evalúa cuatro (4) aspectos:

1. El expositor o capacitador, teniendo en cuenta su dominio del tema, la claridad y atención prestada a las inquietudes presentadas por los participantes y con relación al empleo adecuado del tiempo.
2. Contenido: se evaluó el nivel de profundización del contenido y el cumplimiento del objetivo de la capacitación.
3. La utilidad y aplicabilidad de la capacitación: a nivel laboral y la aplicabilidad en el puesto de trabajo. En este ítem también se evaluó si el participante estaría en capacidad de socializar a sus compañeros los conocimientos adquiridos.
4. Finalmente se evaluó la logística de la actividad indagando por las instalaciones, la organización del evento y las ayudas audiovisuales

La escala de evaluación aplicada es la siguiente:

- | | |
|---|-----------------------|
| 0 | No aplica |
| 1 | En desacuerdo |
| 2 | De acuerdo |
| 3 | Totalmente de acuerdo |

Se realizó el análisis de resultados por cada evento de capacitación del cual se derivan las siguientes conclusiones:

En el Plan Institucional de Capacitación 2018 se programaron diecisiete (17) actividades de las cuales se desarrollaron satisfactoriamente quince (15) y de estas se seleccionaron 10 para aplicar evaluación, en general ocho (8) capacitaciones fueron evaluadas por los participantes favorablemente, teniendo en cuenta el porcentaje



significativo de asistentes que calificaron de acuerdo y totalmente de acuerdo cada uno de los ítems propuestos.

Las dos actividades de capacitación valoradas con menos favorabilidad fueron el [1] seminario "Sistema Presupuestal y Sistema General de Regalías y [2] El diplomado Finanzas públicas y proyectos de desarrollo MGA, particularmente en los aspectos relacionados con la profundidad de los contenidos, el dominio del tema por parte de los expositores, las ayudas audiovisuales y algunos aspectos logísticos como las instalaciones.

Respecto a las capacitaciones no programadas, de 6 actividades se evaluaron 4, dos de ellas fueron dictadas por servidores de la entidad y tres gestionadas a través de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP. Con relación a las dos primeras [1] Charla herramientas google y reuniones efectivas y [2] Charla Liderazgo Transformacional, fueron evaluadas satisfactoriamente por los participantes en los aspectos relacionados con el dominio conceptual del tema por parte de los expositores, exposición clara y atención a las inquietudes planteadas. La profundización del contenido y la aplicabilidad al puesto de trabajo también fue calificada favorablemente.

Las dos capacitaciones gestionadas interinstitucionalmente fueron evaluadas muy favorablemente. La excepción se presentó para el curso de gestión presupuestal, pues aun cuando no fue evaluado, no se ajustó a los contenidos previamente definidos con la entidad prestadora del servicio, por tanto no resultaron pertinentes a las necesidades identificadas.

En 7 de las actividades de capacitación programadas en el PIC se esperaba una asistencia nutrida, teniendo en cuenta que la inscripción de los interesados fue alta, sin embargo, se presentó alta deserción o baja asistencia en Curso de inducción virtual, Diplomado virtual de la Línea de política Pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador (2017-2027), Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, El seminario "Sistema Presupuestal y Sistema General de Regalías" y Contratación Estatal. Algunos funcionarios dejaron de asistir de dichas capacitaciones por la alta carga de trabajo que presentan o simplemente al momento de realizar la capacitación los jefes inmediatos no otorgaban los permisos correspondientes a pesar de ser capacitaciones institucionales y de obligatorio cumplimiento.

En el Plan Institucional de Capacitación 2018 se programaron diecisiete (17) actividades de las cuales se desarrollaron satisfactoriamente quince (15). La capacitación en Excel se reemplazó por taller en hojas de cálculo y las dos restantes no se les dio viabilidad por la alta dirección; adicionalmente se ejecutaron las siguientes capacitaciones: un



curso en gestión presupuestal, Seminario CONPES 161, Seminario en Derechos Humanos, Charla herramientas Google y reuniones efectivas, charla en liderazgo transformacional y talleres en Google Suite. En síntesis el PIC 2018 contó con veintitrés (23) actividades ejecutadas y dos (2) sin realizar, con una ejecución correspondiente al 91%.

Las actividades de capacitación se desarrollaron bajo distintas modalidades: cursos y diplomados virtuales, presenciales, talleres y charlas, con una intensidad horaria variada desde seminarios de ocho (8) horas hasta diplomados, lo cual facilitó distintas alternativas para los servidores.

Sólo cuatro (4) de las veintitrés (23) actividades ejecutadas involucraron recursos financieros por parte del Ministerio, pues se aprovechó la oferta institucional de la ESAP y el DAFP en diecisiete (17) actividades.

Las capacitaciones se realizaron de acuerdo a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, abordando temas de interés tanto para las áreas misionales como para las transversales, atendiendo las necesidades prioritarias y fortaleciendo las competencias de los servidores.

Recomendaciones:

Continuar aprovechando los recursos provenientes de las ofertas institucionales a costo cero para la entidad.

Fortalecer el contacto interinstitucional a fin de promover la retroalimentación entorno a la oferta, con el fin de recibir alternativas de mayor calidad.

Estimular la participación activa de los funcionarios en las jornadas de capacitación con el fin de generar un mayor aprovechamiento de las actividades.

Sensibilizar en la importancia de dar cumplimiento a los compromisos de asistencia a las capacitaciones para evitar la deserción.

Promover la socialización de contenidos de las capacitaciones al interior de las áreas, para que otros funcionarios se beneficien de manera indirecta de las capacitaciones.

Respecto a las necesidades de capacitación 2019 se aplicó encuesta que contó con la participación de 147 personas.

Las competencias funcionales que los encuestados identificaron como prioridad para ser incluidas dentro de los programas de capacitación 2019 son:



- ✓ Actualización en el sector de hidrocarburos energético y gas, regulación, estado del arte internacional
- ✓ Regulación nuclear
- ✓ Gestión de proyectos- MAG
- ✓ Política pública
- ✓ Actualización Tributaria
- ✓ Relacionamiento con comunidades
- ✓ Riesgos, Autocontrol
- ✓ Contratación
- ✓ Formación en Headhunting
- ✓ Derecho Disciplinario
- ✓ Actualización en normas del servidor público
- ✓ SECOP II
- ✓ Archivo
- ✓ Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público
- ✓ Seguridad Social y retención en la fuente
- ✓ Administración pública
- ✓ Sistemas, Cursos de office y herramientas digitales, chrome, herramientas tecnológicas mayor profundización
- ✓ Normas técnicas
- ✓ Ingles

Las competencias comportamentales a fortalecer que fueron identificadas por los funcionarios encuestados son las siguientes:

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Comunicación efectiva
- ✓ Planificación del trabajo
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Resolución y mitigación de problemas
- ✓ Negociación
- ✓ Adaptación al cambio
- ✓ Liderazgo
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Orientación al usuario y al ciudadano
- ✓ Transparencia
- ✓ Uso de tecnologías de la información
- ✓ Aprendizaje continuo

En este aspecto se evidenció que al menos el 20% de los funcionarios encuestados no tiene claridad sobre cuáles son las competencias comportamentales.



Respecto a las habilidades cree deberían integrarse de manera transversal a la formación y capacitación laboral los participantes prefieren los siguientes temas:

- ✓ Gestión de las tecnologías de la información el 50% de los encuestados
- ✓ Manejo del tiempo el 32%
- ✓ Cultura organizacional 26,4%
- ✓ Reuniones efectivas 25,7%
- ✓ Presentaciones efectivas 25%
- ✓ Innovación 23,6%
- ✓ Contratación pública 21,6%
- ✓ Derechos humanos 21,6%

Otros tópicos sugeridos estuvieron fueron calificados de bajo interés con menos del 20% de los participantes.

El 70% de los participantes prefiere se desarrollen las capacitaciones institucionales durante la jornada laboral, mientras que el 25% prefiere que se desarrollen un parte en jornada laboral y otra parte fuera de ella.

El 96% de los encuestados está dispuesto a socializar con su equipo de trabajo el contenido de las capacitaciones a las que asista en el 2019.

V. FORMULACION DE LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA

Política de Vinculación, Permanencia y Retiro:

La entidad vincula a través de concurso público y abierto realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, capital humano con habilidades y competencias, de conformidad con el Manual de Funciones y Competencias, observando los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

El Ministerio de Minas y Energía fortalece su proceso de vinculación para la selección de personal idóneo, a través de la actualización y aplicación del procedimiento de vinculación. Se Implementan programas de formación, capacitación y bienestar social



laboral encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos para tener un recurso humano competente.

Una vez los servidores tomen posesión del cargo, se realiza la inducción institucional de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente y con los mecanismos establecidos para el desarrollo de los mismos.

En la permanencia se establece la formulación, desarrollo y seguimiento de los planes y programas del proceso de Talento Humano, tales como: Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar laboral e Incentivos, Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo. A demás se da aplicación a las diferentes situaciones administrativas que dan lugar a: vacaciones, licencias, comisiones, entre otras.

En el proceso de retiro del funcionario por cualquiera de las causales contempladas en el artículo 41 de la Ley 909, la entidad realiza un acompañamiento para que dicho retiro permita una desvinculación favorable.

En el ciclo de desvinculación y retiro del personal se efectúa por medio del proceso y sus respectivos formatos establecidos para tal fin en el Sistema de Gestión de Calidad y la información, derivada del mismo queda archivada en la historia laboral de acuerdo a la Tabla de Retención Documental.

Bienestar Social:

La entidad crea condiciones para el desarrollo personal, social y laboral en cada uno de sus servidores públicos, impactando de forma positiva en la percepción del nivel de satisfacción y motivando al sentido de pertenencia por su trabajo en la misión Institucional.

El Ministerio está comprometido con la protección de los derechos de los servidores públicos y contratistas, enmarcados en la normativa nacional e internacional sobre convivencia laboral.

De acuerdo a lo anterior se planifica un programa de bienestar social laboral del Ministerio de Minas y Energía en el que se establecen diferentes actividades, su principal propósito es lograr una participación significativa de los servidores y sus familias.

El componente de cada una de las actividades de este plan enfatizará en la formación, recreación, e integración, contribuyendo así al objetivo de mejorar las condiciones que



favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida; así como el incremento de los niveles de satisfacción, dentro del Ministerio.

Estado Joven: La Subdirección de Talento Humano apoya la vinculación formativa de estudiantes a las plazas de práctica laboral disponibles en las distintas áreas de trabajo. Participa en las convocatorias semestrales, realiza los proceso de selección de los aspirantes y gestiona actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado desarrollo del programa.

Horario Flexible: se realiza el seguimiento a las disposiciones sobre horario flexible adoptadas a través de la Resolución 4 0088 de 2017 por la cual se establece el horario de trabajo de los empleados públicos que laboran en el Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución 4 1490 del 2017 por medio de la cual se implementa el plan piloto de teletrabajo del Ministerio de minas y Energía, se analizan las solicitudes de los servidores, se establecen las modalidades, se determina la duración, y se establecen condiciones de acceso a la modalidad y se implementa.

Ver anexo técnico 02: Plan de Bienestar Social Laboral

Plan Anual de Incentivos

De acuerdo con la resolución 4 0806 del 1 de agosto de 2018 en el cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para reconocer al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, a los gerentes públicos y a los mejores equipos de trabajo.

Se otorgan los siguientes incentivos: Incentivos no pecuniarios por desempeño individual de los funcionarios que prestan sus servicios en el Ministerio de Minas y Energía que hayan sido sujetos de evaluación durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018. Incentivo a los Equipos de Trabajo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos.

Seguridad y Salud en el Trabajo:

El Ministerio de Minas y Energía en cumplimiento del Marco Legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por el Ministerio del Trabajo, declara su compromiso



de Proteger, Promocionar y Mantener el estado de Salud y Seguridad de los empleados, contratistas y actores que intervienen en la ejecución de los procesos, procurando conservar su integridad física y mental mediante la responsabilidad de propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de todos los niveles de nuestra organización; a través de actividades encaminadas al autocuidado, promoción de calidad de vida y prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral, alcanzando altos niveles de calidad, eficaces y eficientes que aporten el progreso continuo mediante el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

La entidad establece los siguientes compromisos con el fin de adelantar la gestión de *Seguridad y Salud en el Trabajo*:

Promover las medidas de prevención y control de los riesgos de acuerdo con la identificación, análisis y valoración de los mismos evitando efectos negativos a la salud.

1. Desarrollar actividades de promoción y prevención que fomenten el cuidado de la salud y eviten la ocurrencia de accidentes y enfermedades de origen laboral.
2. Promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con la legislación vigente y demás documentos que emita las entidades relacionados con *Seguridad y Salud en el Trabajo*.
3. Todos los empleados y contratistas tienen la responsabilidad y el compromiso de contribuir al logro de los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y cumplir con las normas y procedimientos aplicables, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente, son responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias negativas para los trabajadores y la organización.
4. Ejecutar programas de formación continua en *Seguridad y Salud en el Trabajo*.
5. Suministrar a los funcionarios los elementos de protección individual necesarios acordes a los factores de riesgo, exigiendo el uso durante el desarrollo de la labor.
6. Es responsabilidad de todos los funcionarios velar por su seguridad y autocuidado, y es su obligación participar en las actividades desarrolladas en el marco del *Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo* de la entidad.

Ver anexo técnico 03: Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST



Formación y Capacitación

La formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) está orientado a capacitar y formar a los servidores públicos para el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, a fin de incrementar su eficacia, desarrollo profesional y la mejora en la prestación de los servicios, de acuerdo con la misión institucional.

La expedición del PIC se ajusta los requisitos y criterios definidos sobre la materia en el Decreto – Ley 1567 de 1998, que regula entre otras disposiciones, lo atinente al Sistema Nacional de Capacitación.

Teniendo en cuenta las necesidades anteriormente mencionadas se establece un Plan Institucional de Capacitación que se desarrolla bajo distintas modalidades: cursos y diplomados virtuales, presenciales, talleres y charlas. Se aprovecha la oferta institucional de la ESAP y el DAFP. Las capacitaciones se realizarán de acuerdo a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, abordando temas de interés tanto para las áreas misionales como para las transversales, atendiendo las necesidades prioritarias y fortaleciendo las competencias de los servidores.

Además se cuenta con el programa de inducción que se realiza con el fin de que los servidores públicos formulados por la entidad, cumplan con los requerimientos legales y estén dirigidos al fortalecimiento de las competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias del Ministerio y del Estado en general. Se desarrolla en el marco de la normatividad vigente, a través del incremento de habilidades y destrezas de los funcionarios del Ministerio, e igualmente contribuyendo de manera práctica con aquellas actividades que conduzcan al mejoramiento continuo de la prestación de los servicios por parte de los funcionarios de los diferentes niveles ocupacionales del Ministerio.

Para la formulación del Plan se tendrá como insumo el análisis de resultados de la encuesta de percepción de las capacitaciones desarrolladas en el 2018, así como la encuesta de necesidades de capacitación 2019. Así mismo se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño laboral y los lineamientos estratégicos de la Alta Dirección.

Ver anexo técnico 04: Plan Institucional de Capacitación - PIC.



Clima y cultura organizacional

En la medición de cultura y clima laboral 2018, el Ministerio presentó una puntuación de 76,54, cerca de 4 puntos de diferencia del clima ideal. Por tanto, las estrategias estarán orientadas a intervenir aquellas dimensiones que registraron índices bajos y atender prioritariamente las áreas organizacionales que presentaron puntuaciones bajas en estos aspectos.

La dimensiones de liderazgo transformacional (72,54) reflejado en la autonomía que promueven los jefes o coordinadores dentro de sus equipos de trabajo, tiene puntuaciones bajas con respecto a índice de puntuación general; de la misma manera que la dimensión relaciones interpersonales (73, 97). Resultado que evidencia la necesidad de trabajar en estos aspectos críticos en toda la entidad.

La mayor parte de la población pertenece al rango de 26 a 35 años y es la que presenta mayor inconformidad con el clima (75,44), lo cual sugiere atención a este grupo poblacional a través de acciones acordes con sus necesidades.

Considerando que algunas áreas de trabajo presentan microclimas diferenciados lo indicado es realizar acciones con cada una promoviendo iniciativas de autogestión y facilitar herramientas para su desarrollo.

Política de Integridad

De acuerdo con la matriz de autodiagnóstico de la matriz de integridad se estableció un plan de trabajo que integro las herramientas propuestas por el DAFP y su ejecución puso especial énfasis en actividades de construcción colectiva, las cuales fueron evaluadas de manera continua.

Las acciones de divulgación, socialización y apropiación del código de integridad efectuadas durante el año 2018 permitieron a los servidores identificar, de manera participativa, las debilidades, fortalezas y oportunidades de crecimiento que tiene la entidad en el marco de las actuaciones éticas.

Los ejercicios de diagnóstico con los servidores permitieron establecer acciones derivadas de las fortalezas detectadas, tales como fomentar una cultura de compromiso en el Ministerio, estimular la vocación de servicio, mejorar los sistemas de información, favorecer la integración entre las dependencias, evaluar el cumplimiento de los compromisos adquiridos, entre otros aspectos.

Así mismo, los participantes anotaron debilidades a partir de las cuales pudieron esbozar ejercicios conducentes a incentivar el trabajo en equipo, fortalecer



comunicación entre compañeros y áreas, mejorar la oportunidad en las respuestas, hablar bien de nuestro sector y revisar procedimientos para que logren ser más ágiles y concretos.

Los grupos focales se constituyeron en espacios para plantear una reflexión comparativa con la realidad en el marco de los valores orientadores. Así, los servidores identificaron que el código de integridad se convierte en un marco de referencia que contribuye a que se realice el análisis de diversas situaciones del día a día y da la posibilidad de contar con una guía para la toma de decisiones. En consecuencia surgió la necesidad de tener una mayor divulgación del mismo y continuar promoviendo su apropiación.

Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional,

Así como también la información referente a la administración del talento humano. Se constituye en una herramienta de gestión para las instituciones públicas, útil para la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

Este sistema será monitoreado mensualmente con el fin de realizar seguimiento a los datos registrados en lo concerniente a hojas de vida, Declaración de Bienes y Rentas y novedades de personal de los funcionarios públicos. Cuyos registros se mantienen actualizados.

Además se efectuara el seguimiento de manera trimestral para verificar la información de cada módulo y establecer si los seguimientos han sido efectivos.

Evaluación del Desempeño Laboral:

A partir del Acuerdo 565 de 2016 la Subdirección de Talento Humano lidera las acciones necesarias para implementar la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba en el Ministerio de Minas y Energía, para lo cual se divulga el sistema, se coordina la capacitación de evaluadores



y evaluados, se supervisa que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico.

Mediante el radicado 2018032782 del 02 de mayo de 2018, la Subdirectora de Talento Humano dando cumplimiento a lo señalado en el literal c) del numeral 5 del artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se remitió el informe de resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

Que al 1 de febrero de 2018 existía un universo de 170 funcionarios sujetos de evaluación para comprendido entre el periodo 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019, pero con el Auto número 11001032500020170092-00 del Consejo de Estado el universo se redujo a 102 ya que dicho auto suspendió la evaluación de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerencia Pública.

Conforme a las normas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la primera evaluación semestral del 1 de agosto de 2018, se adjuntaron 100 evaluaciones, ya que dos (2) funcionarios renunciaron en el periodo correspondiente.

Como lo establece el Acuerdo 565 de 2016, el periodo de evaluación vence el próximo 31 de enero y el plazo de la evaluación son los quince (15) días hábiles del mes de febrero, por lo que el informe correspondiente se entregara durante los tiempos establecidos por el Acuerdo en mención.

La Subdirección de Talento Humano, se encuentra adoptando el Acuerdo 617 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el cual se establece la nueva metodología de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba a través del aplicativo SEDEL de la CSNC, que entra a operar a partir del 1 de febrero de 2019.

Plan de Previsión

El Plan de Previsión del Recurso Humano para el Ministerio de Minas y energía, se constituye en el documento que permite realizar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas frente a la planta actual provista.

El propósito de realizar el Plan de Previsión del Recurso Humano es determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar los puestos disponibles.



Los recursos necesarios para proveer las vacantes de carrera administrativa por medio de concurso público y abierto de méritos se estiman por la CNSC en 550 Millones de pesos los cuales están siendo gestionados por la Subdirección Administrativa y Financiera, para financiar el concurso a través de la CNSC en la vigencia 2019.

El Plan de Provisión de Recursos Humanos estará en la matriz de información de Gestión Humana de conformidad con los parámetros establecidos y los análisis anteriormente mencionados. Es importante resaltar que este plan contendrá la siguiente información:

1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso.
3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Dentro del proceso estratégico de la Subdirección de Talento Humano, y de conformidad con el artículo 17 de la Ley 909 se encuentra el Plan Anual de Vacantes, el cual se reporta dentro de los tres (3) primeros mes del año al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y sirve como nexos obligado para la formulación de la estrategia organizativa.

La planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, está compuesta así:

ASESOR	44
ASISTENCIAL	79
DIRECTIVO	13
PROFESIONAL	166
TECNICO	21
Total general	323



A 31 de diciembre de 2018, se tenía provistos 289 empleos de la planta de personal, distribuidos así:

NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL	Total
CARRERA ADMINISTRATIVA	ASESOR	3
	ASISTENCIAL	62
	PROFESIONAL	139
	TECNICO	17
Total CARRERA ADMINISTRATIVA		221
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR	25
	ASISTENCIAL	12
	DIRECTIVO	11
	PROFESIONAL	7
Total LNR		55
LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN - REGALIAS	ASESOR	5
	ASISTENCIAL	1
	PROFESIONAL	4
Total LNR REGALIAS		10
Total general		286

Los 289 empleos de la planta de personal se encuentran provistos así, y que corresponden al 89.5 %:

VINGULACION	Total
COMISION	4
ENCARGO	82
LNR	52
PROPIEDAD	18
PROVISIONALIDAD	123
LNR REGALIAS	10
Total general	289

A través del concurso público y abierto de méritos se prevé proveer un total de ciento treinta y un (131) empleos que se encuentran en vacancia definitiva en la planta de personal del Ministerio.



Actualmente, estas 131 vacantes se encuentran distribuidas así:

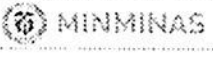
NIVEL	Total
ASESOR	1
ASISTENCIAL	25
PROFESIONAL	97
TECNICO	8
Total general	131

EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan estratégico de Talento Humano será evaluado anualmente, a través de las siguientes herramientas:

- 1) Plan de acción: los planes y programas cuentan con una matriz que permite realizar su formulación, monitoreo de la ejecución, y evaluación. El seguimiento de la ejecución se realizará de manera trimestral, y se reportará el indicador incorporado en el plan de acción anual del proceso gestión del talento humano.
- 2) Matriz GETH: la Subdirección de Talento Humano, hace uso de esta herramienta de manera semestral con el fin de realizar seguimiento a cada uno de los aspectos de la gestión y establecer acciones para su adecuado cumplimiento.
- 3) FURAG II: El Formato único de reporte de avance a la gestión, está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la gestión estratégica del talento humano.

Se dará cumplimiento al diligenciamiento periódico con el fin de formular las acciones de mejoramiento de acuerdo a los resultados que arroje la medición.

	MATRIZ DE FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO	SIGME	
		CÓDIGO : TH-F-13	
		FECHA : 2018 01-18	VERSIÓN : V-1

NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2019

TEMA O ACTIVIDAD	TIPO DE EVENTO	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCION	PROGRAMACION PARA LA VIGENCIA		% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y CONTROL
				CANTIDAD	TRIMESTRE		
Autoevaluación de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo	Documento	Funcionarios y contratistas	Coordinador de Bienestar, Desarrollo y SST Profesional Especializado Apoyo técnico de SST	1	I		
Socialización de la política del SG-SST	Socialización	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	2	III		
Socialización de los objetivos del SG-SST	Socialización	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	2	III		
Socialización del SG-SST del Ministerio de Minas y Energía	Socialización	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	2	IV		
Programa de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo	Documento	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST	1	I		
Ejecución del Programa de Vigilancia de Desórdenes Musculo Esquelético	Actividades de Promoción y Prevención	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	4	IV		
Ejecución del Programa de Vigilancia Psicosocial	Actividades de Promoción y Prevención	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	2	IV		
Ejecución del Programa de Vigilancia Cardiovascular	Actividades de Promoción y Prevención	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	2	III		
Capacitación Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacitación	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	2	IV		
Capacitación Comité de Convivencia Laboral	Capacitación	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	2	IV		
Solicitud de compra de los Elementos de Protección Personal al área encargada	Solicitud suministro de elementos	Funcionarios	Coordinador de Bienestar, Desarrollo y SST Profesional Especializado Apoyo técnico de SST	1	III		
Semana de la Salud	Actividades de Promoción y Prevención	Funcionarios y contratistas	Coordinador de Bienestar, Desarrollo y SST Profesional Especializado Apoyo técnico de SST	1	III		
Exámenes médicos ocupacionales periódicos	Exámenes médicos	Funcionarios	Coordinador de Bienestar, Desarrollo y SST Profesional Especializado Apoyo técnico de SST	1	III		
Realizar Simulacros de emergencia para preparación ante siniestros	Simulacro de evacuación	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Brigada de emergencia Apoyo ARL	1	IV		
Actividades encaminadas a la capacitación de la brigada para la prevención, atención y respuesta ante emergencias	Capacitación	Brigada de emergencias	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL Apoyo corredor de seguros	1	IV		
Socializaciones en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Divulgación por canales internos	Funcionarios y contratistas	Profesional Especializado Apoyo técnico de SST Apoyo ARL	1	IV		



MATRIZ DE FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO

SIGME

CODIGO : TH-F-13

FECHA : 2018-01-18

VERSION : V-1


NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2019

TEMA O ACTIVIDAD	TIPO DE EVENTO	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCION	PROGRAMACION PARA LA VIGENCIA		% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y CONTROL
				CANTIDAD	TRIMESTRE		
Seguimiento de indicadores	Documento	Funcionarios y contratistas	Coordinador de Bienestar, Desarrollo y SST Profesional Especializado Apoyo técnico de SST	1	IV		

ANALISIS Y EVALUACION:

RECOMENDACIONES:

KATY MINERVA TOLEDO MENA
SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO

	MATRIZ DE FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PLANES INSTITUCIONALES TALENTO HUMANO	SIQME
		<small>FECHA: 2018/01/10</small>

NOMBRE DEL PLAN O PROGRAMA: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2018							
TEMA O ACTIVIDAD	TIPO DE EVENTO	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLE DE LA EJECUCION	PROGRAMACION PARA LA VIGENCIA		% DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y CONTROL
				CAANTIDAD	TRIMESTRE		
1 Dia de la secretaria y conductor	Actividad de Integración Social	Funcionarios que desempeñan los cargos sujetos a la actividad	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	2	II Y III		
2 Dia del Servidor Publico	Actividad de Integración social Formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II		
3 Informe de Gestion	Actividad Formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	IV		
4 Salidas Ecologicas	Actividad de Integración Recreodeportiva	Funcionarios del MME y su grupo familiar	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	I		
5 Dia de los Niños	Actividad de Integración Social	Hijos de los Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	IV		
6 Vacaciones Recreativas	Actividad de Integración Recreodeportiva	Hijos de los Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	3	II, IV		
7 Torneo de Bolas	Actividad de Integración Social Recreodeportiva	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II		
8 Olimpadas Internas	Actividad de Integración Social Recreodeportiva	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II		
9 Espacio de Integración para los funcionarios	Actividad de Integración Social	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	4	I, II, III, IV		
10 Escuelas de Capacitación	Actividad Formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III, IV		
11 Exámenes Periódicos	Actividad SSST	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III		
12 Semana de la Salud	Actividad SSST	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III		
13 Promoción actividad Física	Actividad SSST	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	4	I, II, III, IV		
14 Actividad Naviera	Actividad de Integración Social	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	IV		
15 Actividad de Cultura y Clima Organizacional	Actividad Formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	II, III		
16 Actividad Código de Integridad	Actividad Formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III		
17 Programa promoción de Vivienda	Actividad Informativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III		
18 Cambio Organizacional y adaptación laboral	Actividad Formativa	Funcionarios del MME	Grupo de Desarrollo de Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo	1	III		

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN:
RECOMENDACIONES:


 KATY M. TOLEDO MEJÍA
 SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO

