

**INFORME FINAL PLAN ESTRATÉGICO**  
**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
**SEGUNDO SEMESTRE 2021**

**“Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas”**

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**

## **OBJETIVOS:**

Objetivo del Proceso Gestión del Talento Humano: Gestionar promover y fortalecer la cultura organizacional potenciando el capital humano del Ministerio de Minas y Energía para cumplir el propósito superior y los valores del Ministerio de Minas y Energía enmarcados en la normativa.

### **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.

## **PLANES Y PROGRAMAS**

### **BIENESTAR**

Durante el segundo semestre del año 2021 se desarrollaron las actividades que se tenían programadas en busca de la mejora de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar, se culminó con un porcentaje de avance de un 93%, cumpliendo así el objetivo del programa.

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 con 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.

De las actividades que fueron programadas en busca de la mejora de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo, se ejecutaron 8 actividades logrando así el cumplimiento en un 93% del programa de bienestar.

El informe de actividades se encuentra en la matriz de seguimiento de planes y programas de la subdirección de Talento Humano.

### **Vinculaciones Formativas**

Durante el segundo semestre se realizaron 2 vinculaciones formativas de estudiantes en pasantía y judicaturas de manera directa para todas las dependencias del Ministerio de Minas y Energía; adicionalmente se vincularon 6 estudiantes en el marco del programa estado joven.

### **Horario Flexible**

Mediante la Resolución 40174 del 24 de junio de 2020, se establecieron condiciones de optimización del tiempo laboral para los funcionarios en condición de cabeza de hogar durante el aislamiento preventivo obligatorio y se implementaron medidas de proyección integral a la familia de los servidores del Ministerio de Minas y Energía. En el segundo semestre y en el marco de la Resolución 40174 del 24 de junio de 2020 se concedió a los servidores un día de la familia.

### **Trabajo en casa**



Teniendo en cuenta el retorno gradual y progresivo y teniendo en cuenta la actualización de las medidas para el manejo de la pandemia causada por el Coronavirus COVID 19, el Ministerio de Minas y Energía emitió la Resolución 00082 del 18 de junio de 2021 por la cual se adopta el trabajo en casa. Los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía podrán aplicar a esta modalidad de trabajo, la cual será autorizada de manera individual por la Secretaría General, previa validación de la jefatura inmediata y de la verificación de las necesidades del servicio de acuerdo con las funciones del cargo. Durante el segundo semestre se realizaron las prórrogas de los funcionarios que se les venció la primera resolución.

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL:**

En el segundo semestre se inició con los siguientes talleres; definición de Propósito de rol y su impacto en los resultados del Ministerio. liderazgo directivo/ articulación directiva/ team building, herramientas de mentoring y capacitación para líderes, se realizaron sesiones de coaching Individual para los líderes de manera virtual, con duración de 2 horas, de igual manera se adelantan sesiones presenciales de Calibración y Construcción Plan de cultura a demanda de los líderes, con duración de 4 horas.

#### **PLAN ANUAL DE INCENTIVOS**

Mediante resolución 00822 del 28 de octubre de 2021 se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y las funcionarias de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2021, con el fin de 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 los niveles profesional y asesor, a los equipos de trabajo que formulen



estrategias para la realización de aportes significativos en la ejecución de las iniciativas transformacionales del sector minas y energía.

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Minas y Energía** formular, adoptar, dirigir y coordinar políticas, planes y programas del Sector de Minas y Energía. En cumplimiento del marco legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por el Ministerio de Trabajo, declara su compromiso de proteger, promocionar y mantener el estado de salud y seguridad de los funcionarios, 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 la entidad; a través de actividades encaminadas al autocuidado, fomentar una cultura preventiva, 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 basado en 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.

Todos los funcionarios, Contratistas y actores que intervengan en los procesos tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán

responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los funcionarios, contratistas, colaboradores y para la Entidad.

### **Plan de Seguridad y salud en el Trabajo**

Para la vigencia 2021 se programaron un total de 21 actividades que hacen parte de la ejecución del SG-SST se culminó con un porcentaje de avance del 90% de ejecución. Dentro de las actividades realizadas están Seguimiento a condiciones de salud de los servidores y colaboradores por medio del reporte diario, autorización de ingresos a las instalaciones del Ministerio según condiciones de salud, Energy Ted Manejo de conflictos, detención de consumo de alcohol, tabaquismo y drogas en el ambiente laboral, Creatividad como aporte al clima laboral, EstarBien2021 – Pausa Activa tu cuerpo (presenciales oficinas del Ministerio), Desarrollo de taller vivencial Inteligencia Vial, desarrollo de jornada de inducción y reinducción en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, acompañamiento psicológico a personal quien lo solicita.

La ejecución de estas actividades permitió una divulgación masiva del sistema y abordó temas de interés general especialmente en lo relacionado al autocuidado, promoción y prevención de la salud al cual está dirigida la política SST de la entidad.

El informe de actividades se encuentra en la matriz de seguimiento de planes y programas de la subdirección de Talento Humano.

### **CAPACITACIÓN Y FORMACION**

#### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2021**



Para la vigencia 2021 se programaron 20 actividades, durante el segundo semestre se desarrollaron 11 actividades que permitió dar cumplimiento del 100% de ejecución al Plan de Capacitación, todas las actividades se han desarrollado virtuales mediante la plataforma teams.

Adicionalmente durante este semestre se desarrollaron las siguientes actividades de capacitación de segunda parte del taller de enfoque de género con el fin de apoyar la iniciativa de fomentar la concientización y sensibilización en cuestiones de género a los funcionarios de la entidad; para afianzar los conocimientos y con el fin de dar un uso más efectivo a las herramientas tecnológicas se realizó capacitación en nuevas funcionalidades de teams y capacitación en la herramienta One drive para todos los funcionarios de la entidad, así mismo para un grupo específico de funcionarios se realizó capacitación en Powerbi las cuales se realizaron en dos jornadas de capacitación.

Algunas de las capacitaciones fueron evaluadas a través del formato seguimiento capacitación código TH-F-12 registrado en el aplicativo del Sistema Integral de Gestión, mediante encuesta enviada por el aplicativo forms.

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.



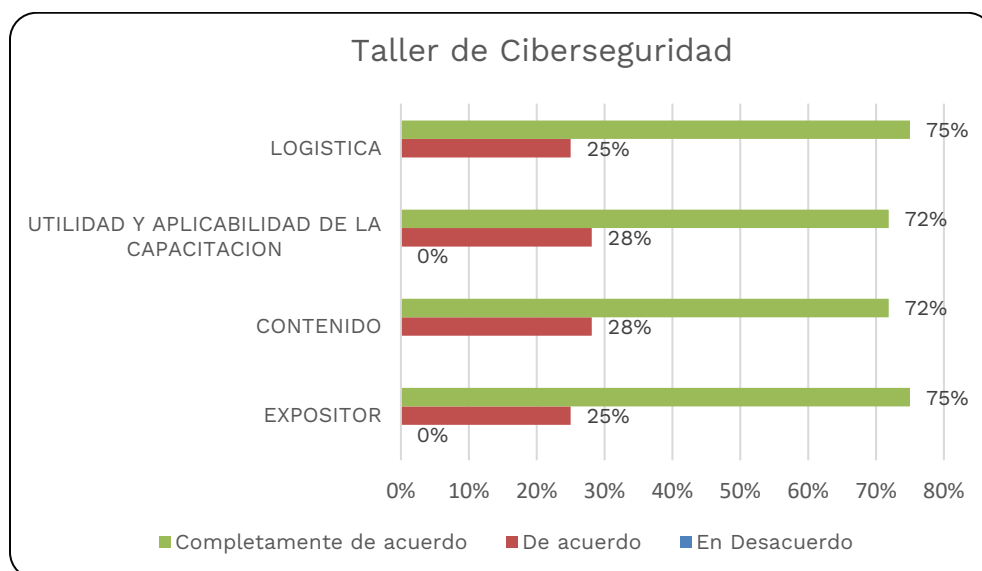


2. Contenido: se evaluó el nivel de profundización del contenido y el cumplimiento del objetivo de la capacitación.
3. La utilidad y aplicabilidad de la capacitación: a nivel laboral y la aplicabilidad en el puesto de trabajo. En este ítem también se evaluó si el participante estaría en capacidad de socializar a sus compañeros los conocimientos adquiridos.
4. Finalmente se evaluó la logística de la actividad indagando por 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 |

Mediante la encuesta se recaudó información acerca del impacto del taller de ciberseguridad, en donde demostró que la capacitación cumplió con las necesidades y expectativas de cada uno de los participantes.



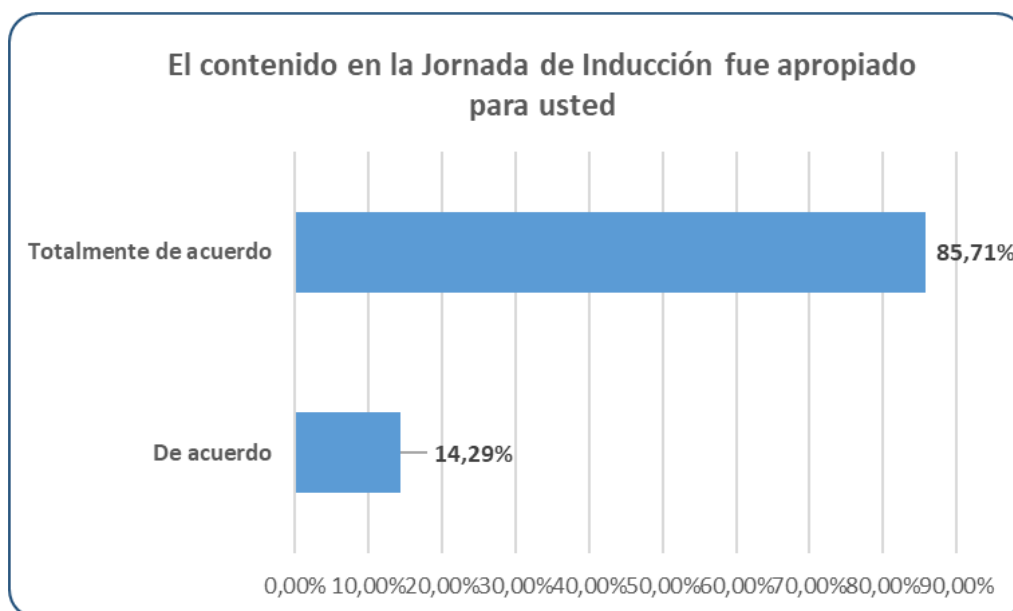
Así mismo en el segundo semestre se realizaron dos jornadas de inducción y reinducción

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y confinamiento obligatorio, se desarrolló las inducciones y reinducción a través de la plataforma virtual dispuesta por el Ministerio de Minas.

La jornada de inducción desarrollada en el último semestre fue evaluada por los servidores que participaron y se obtuvo los siguientes resultados:

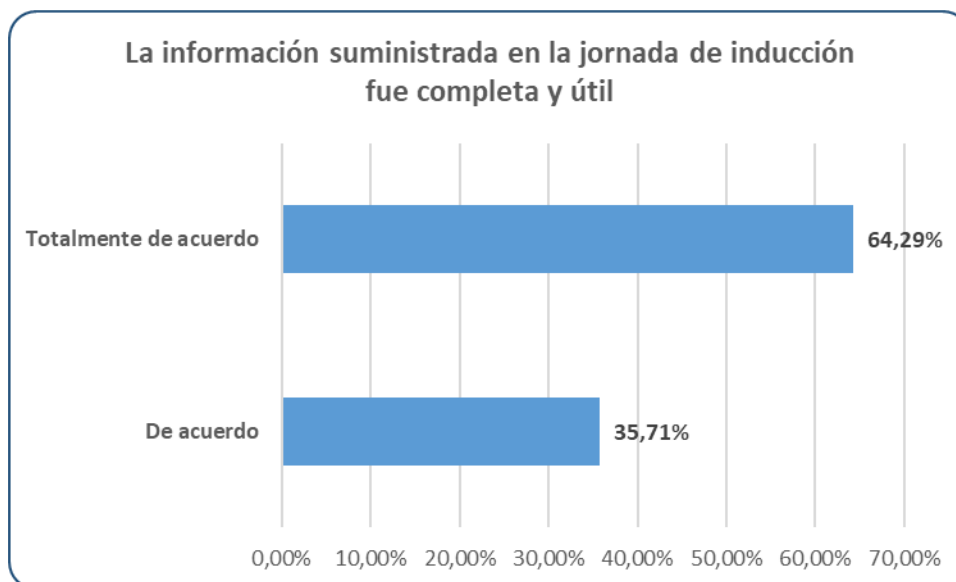
En la encuesta se evaluaron los siguientes aspectos:

1. Contenido en la Jornada de Inducción y Reinducción fue apropiado para usted. En cuanto a la Información suministrada en la jornada de inducción, los servidores públicos que participaron en las encuestas respondieron así: el 85.71% de los funcionarios consideran que están totalmente de acuerdo en que el contenido en la jornada de inducción y reinducción fue apropiado, seguido del 14.29% que están de acuerdo.



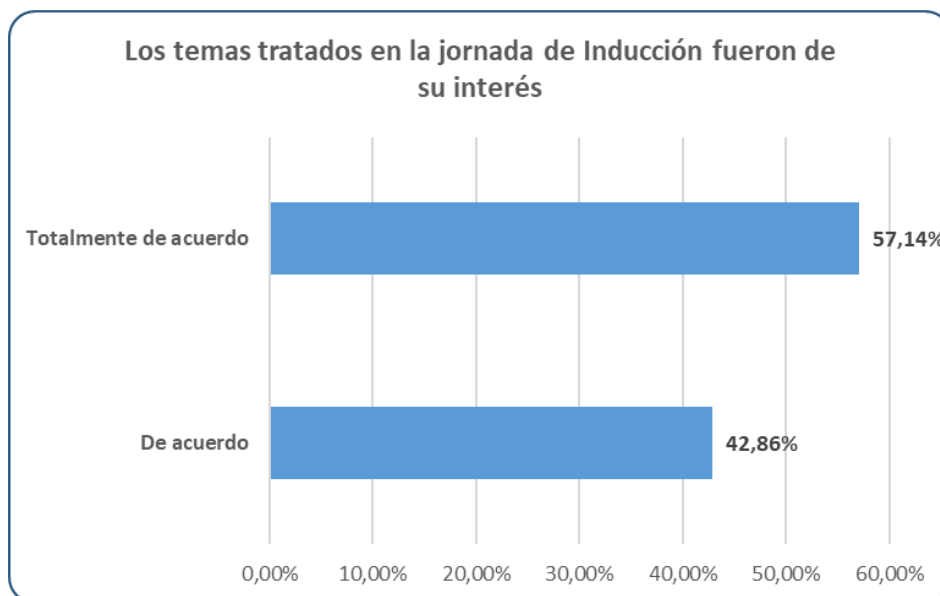
2. La información suministrada en la jornada de Inducción y Reinducción fue completa y útil. De los funcionarios que respondieron la encuesta el 64.29% están totalmente de acuerdo que la información suministrada fue completa y útil, el 35.71% está de acuerdo

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**

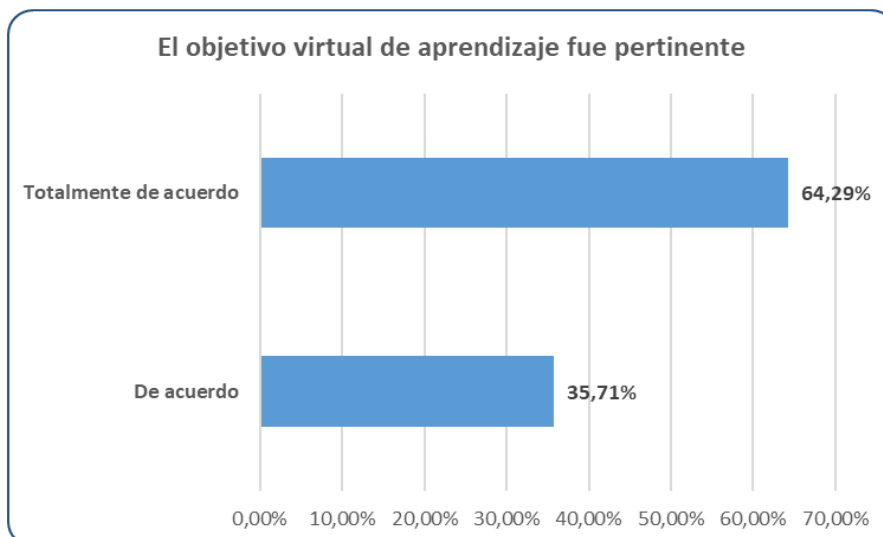


3. Los temas tratados en la jornada de Inducción y Reinducción fueron de su interés. En este aspecto, el 57.14% de los funcionarios que respondieron la encuesta están totalmente de acuerdo en que los temas tratados fueron de interés, 42.86% están de acuerdo

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**



4. El objetivo virtual de aprendizaje fue pertinente, en esta pregunta el 64.29% de los funcionarios encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo que el objetivo virtual de aprendizaje fue pertinente seguido del 35.71% que están de acuerdo.



**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**

Algunos comentarios o sugerencias realizado por los encuestados fueron:

Buena jornada de inducción

Seguir realizando estos espacios conforme su actualización

Considero que se debería dividir la jornada en dos espacios, con finalidad de no hacerla tan extensa y comprender en mayor medida la información suministrada.

La información entregada fue muy útil y completa, gracias.

Hacer un poco más dinámicas las presentaciones para no perder el hilo del tema ni la concentración de lo que se quiere informar

Excelente inducción. Muchas gracias

Estas jornadas son de total interés de aprendizaje para todos los colaboradores del ministerio

Gracias por abrir estos espacios para las personas que ingresamos nuevas

Todo estuvo muy bien

muy interesante y me aclaran muchas dudas, aunque sé que poco a poco las dudas van saliendo, a nivel general muy interesante

Excelente muchas gracias por brindarnos ese espacio para conocer un poco más el Ministerio

Muy bien

Importante dar a conocer los temas a los nuevos funcionarios



Adicionalmente finalizando el mes de diciembre se envió a todos los funcionarios encuesta con el fin de evaluar el nivel de satisfacción de las actividades de capacitación bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

**SANDRA MILENA RODRIGUEZ RAMÍREZ**  
**Subdirectora de Talento Humano**

Elaboró: Ivonne Ruiz Hernandez

Revisó: Julián Felipe Aguilar Arboleda

Aprobó: Sandra Milena Rodríguez Ramírez