PLAN ESTRATÉGICO

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

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

ENERO 2021

Contenido

Introducción 3

1. **Objetivo:** 4
2. **Objetivos específicos** 4
3. **Marco conceptual** 5
4. **Marco Legal** 6
5. **Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano** 8
6. **Planes y Programas de 2021** 9

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 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.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada 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.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

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.

- 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.

- Surtir el procedimiento de los concursos en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través del Decreto No. 1009 de 2020.

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.

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 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.

- 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 Publica

- 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.”

- Código de Integridad del Servidor Público 2017 – El DAFP crea el Código de Integridad, aplicable a todos los servidores de las entidades públicas.

- 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.

- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 - Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

- Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 DEL 10-10-2018 -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 2020-2022, 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.

5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

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 institucionales

6. Planes y Programas de 2021

6.1. 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 especificas 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 con 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. 01 – 20 Folios

6.2. 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.

Así mismo y 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.

Ver Anexo Técnico No. 02 – 4 Folios

6.3. 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. 03 – 20 Folios

6.4. 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.

Finalmente, la Subdirección de Talento Humano adelantará acciones para dar cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2365 de 2019 y las circulares de la CNSC en relación con los tramites del Concurso Público de Méritos.

Ver Anexo Técnico No. 04 – 14 Folios

6.4.1. Plan de Retiro (Prepensionados)

Incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en Función Pública generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL POSITIVA, a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

6.5. Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Ministerio de Minas y Energía con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Ver Anexo Técnico No. 05 – 27 Folios

6.5.1. Teletrabajo y Trabajo en Casa

Se continúa desarrollando la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008 y la formalización interna como mecanismo para establecer las competencias, requisitos y parámetros que deben ser cumplidos para tal fin.

Igualmente, atendiendo las directrices de la Presidencia y la Función Pública, mientras continua vigente la emergencia sanitaria decretada por el MinSalud, se continuará dando aplicación al Trabajo en Casa establecido.

6.5.2. **Plan de Incentivos Institucional** (Grupos focalizados a actividades particulares y voluntarios)

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.

6.6. 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 circular emitida por la secretaria general.

6.7. 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, tales como; historias laborales, contratos, nóminas entre otros.

Lo anterior, genera una carga operativa en la atención de las 1400 solicitudes en promedio que se reciben al año, en materia de consulta de archivo y defensa judicial, dadas las reclamaciones por pasivos pensionales, no resueltos en curso del proceso liquidatorio de las mismas, lo que requiere se adelanten estrategias necesarias para llevar a cabo soluciones efectivas orientadas a resolver la problemática pensional que se ha identificado en desarrollo de las obligaciones señaladas.

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
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

Igualmente, continuar con la utilización de la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ex servidores del Ministerio y las entidades liquidas, según directrices del MHCP. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

SANDRA MILENA RODRÍGUEZ RAMÍREZ
Subdirectora de Talento Humano

" Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas"