



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ENERO 2025

Versión 1



Nelson Javier Vásquez Torres

Secretario General

Sandra Milena Rodríguez Ramírez

Subdirectora de Talento Humano

Hernán Escobar Bohórquez

Coordinador Grupo de Nomina y Prestaciones Sociales

María Ligia Cortes Osorio

Coordinadora Grupo de Gestión Laboral y Carrera Administrativa

Julián Felipe Aguilar Arboleda

Coordinador Grupo de Humanización y Bienestar

Carol Mayerly Sandoval Galvis

Coordinadora Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas

Elaborado por:

Ivonne Maritza Ruiz Hernández

Julián Felipe Aguilar Arboleda



Contenido

Introducción	4
1. Objetivo:.....	8
2. Objetivos específicos.....	8
3. Marco conceptual.....	9
4. Marco Legal.....	10
5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.....	13
5.1. Caracterización de la población.....	14
5.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH	15
5.3. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG	16
6. Planes y Programas de 2025.....	18
6.1. Plan Institucional de Capacitación - PIC	18
6.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	19
6.3 Plan Anual de Vacantes y Plan Anual de Previsión	20
6.1.1. Plan de Desvinculación Asistida (Prepensionados)	22
6.2. Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales	28
6.2.1. Teletrabajo	29
6.2.2. Plan de Incentivos Institucional	30
6.3. Cronograma establecido para pagos de Nómina	31
6.4. Estrategia frente a las acciones de las Entidades Liquidadas.	32
6.5. Gestión del Conocimiento y la Innovación	35



Introducción

El Ministerio de Minas y Energía adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, como un plan que busca desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos que prestan sus servicios en el Ministerio, dado que los retos se incrementan ante la rápida evolución del panorama global y el constante avance tecnológico.

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

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

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



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

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

Para el año 2025, el enfoque estratégico del Ministerio se centrará en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, priorizando el desarrollo integral de competencias, habilidades y la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores. Este énfasis responde a la necesidad de consolidar un talento humano preparado para afrontar los desafíos actuales y futuros, en línea con los objetivos institucionales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así como en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en 2003, la gestión del talento humano debe alinearse con los principios de profesionalismo, estabilidad, equidad e inclusión. En este marco, se entiende por estrategia de Recursos Humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa” (Longo, 2002, Pág.16).

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

En este sentido, la Subdirección de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional del Ministerio, juega un papel importante en el ejercicio del



cumplimiento legal de las políticas de desarrollo integral del recurso humano, estructurando los ejes transversales de: [1] Ingreso que comprende los procesos de vinculación e inducción, [2] Permanencia: en el que intervienen los procesos de capacitación y formación, evaluación del desempeño, Bienestar Social, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, Gestión del Conocimiento y la Innovación, entre otras y el de [3] Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación y [4] Manejo de las Entidades Liquidadas del Sector.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 está alineado con las siete dimensiones establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las cuales promueven un enfoque integral en la gestión pública. Este modelo busca consolidar en cada servidor público el compromiso de desempeñar sus funciones con excelencia, garantizando la confianza ciudadana en el Estado. En este marco, el Ministerio de Minas y Energía se enfocará en fortalecer los mecanismos de diálogo sobre el servicio público como finalidad del Estado, promoviendo la vigilancia de la integridad en las actuaciones de sus servidores. Para ello, se desarrollarán actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados a la integridad, orientadas a generar un cambio cultural en la organización.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



1. Objetivo:

Gestionar y promover el desarrollo integral del capital Humano, mediante la implementación de planes, programas y proyectos encaminados a mejorar el bienestar y la salud de los servidores, así como el fortalecimiento de competencias que garanticen calidad en la prestación del servicio y la satisfacción del cliente del Ministerio de Minas y Energía, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano.

2. Objetivos específicos

- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; para elevar sus niveles de satisfacción y bienestar como funcionario del Ministerio.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el propósito de controlar y reducir los accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y niveles de ausentismo, garantizando así la protección y bienestar de los servidores públicos, contratistas y pasantes, y contribuyendo al mejoramiento continuo de su desempeño.
- Identificar las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía para el fortalecimiento de sus conocimientos y competencias laborales.
- Coordinar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios sujetos de evaluación de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente sobre la materia. Así como facilitar las herramientas a los gerentes públicos para la suscripción de sus acuerdos de gestión.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta de personal acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República.



3. Marco conceptual

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

Las competencias laborales se constituyen como el eje central de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo integral de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren un desempeño exitoso en función de los resultados esperados. Este enfoque se centra en la misión institucional y la capacidad de enfrentar los retos del cambio, considerando que los servidores públicos deben tener competencias que van más allá de los requerimientos de un cargo específico. En este sentido, la gestión del conocimiento se convierte en un aspecto clave, pues es a través de la actualización continua y la innovación que los servidores podrán no solo adaptarse a los nuevos contextos, sino también anticiparse a los desafíos del futuro. La integración de tecnologías, metodologías ágiles y enfoques innovadores en los procesos de formación permitirá una mayor eficiencia y eficacia en la gestión pública, alineándose con los principios de la administración pública moderna.

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



a la diversidad, de manera que todos los empleados puedan sentirse valorados y motivados a contribuir a la misión del Estado.

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

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

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

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 1299 de 1994 “Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales”
- Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación (SIC) y el sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.”
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: “(...) 3. *Plan Anual de Vacantes*. 4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*. 5. *Plan Estratégico de Talento Humano*”.

Artículo 2.2.5.5.53. horarios flexibles para empleados públicos.

- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes instituciones y estratégicos al plan de acción por parte de las Entidades del Estado.
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008 – “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”



- Resolución No. 1111 de 27 de marzo de 2017 del Ministerio del Trabajo- Por el cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes.
- Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 -Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. Programa Nacional de Bienestar Social con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008, Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- Decreto 726 del 26 de abril de 2018, Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
- Resolución 3546 de 2018 del 2018, Regula las prácticas laborales.



- Ley 2101 de 15 de julio de 2021, Por medio de la cual se regula la desconexión laboral
- Ley 2365 del 20 de junio de 2024. “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”
- Ley 2381 de 2024 del 16 de julio de 2024, con vigencia a partir del 1 de julio de 2025, “por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, la Invalidez y la Muerte”

5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

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

El Plan Estratégico de Talento Humano, siguiendo la normativa de la Función Pública, inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus componentes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco de este. De esta manera, el plan se aplica a toda la población del Ministerio de Minas y Energía, abarcando servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, contratistas, pasantes, así como otras partes interesadas, según corresponda a la normatividad vigente.

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



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

5.1. Caracterización de la población

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

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

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



5.2. Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal global y temporal, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla: Caracterización de los empleos

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

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

Conforme a lo expuesto, la Subdirección de Talento Humano dispone de la Base de datos de Planta de Personal para el control y seguimiento de la información y de la Matriz del Censo. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

5.3. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la STH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público de la Función Pública, donde se evidencia una calificación de 88 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	84	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	87
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

Fuente: Matriz GETH – Función Pública, 2024

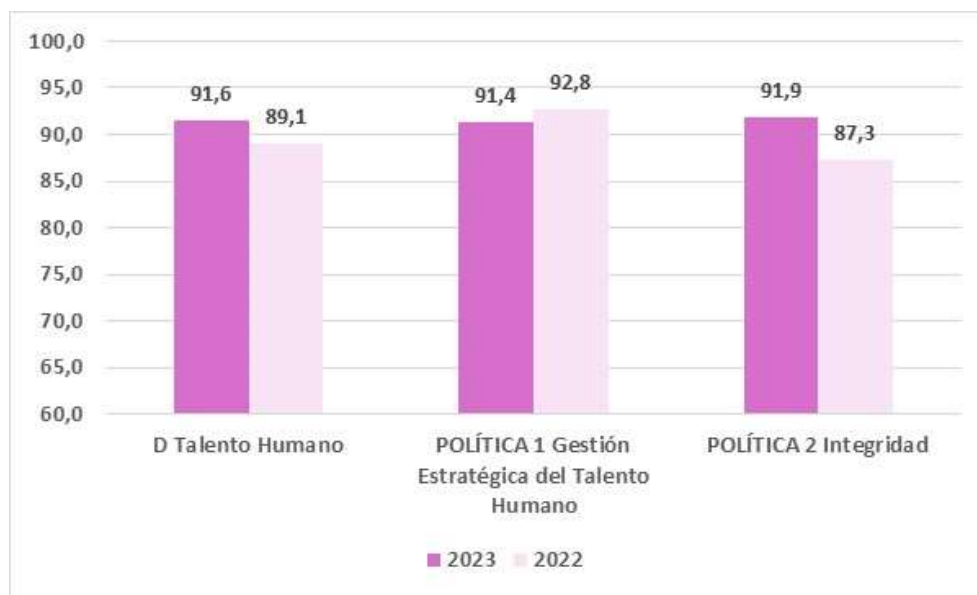
5.4. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y la Línea Base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como para la evaluación de la gestión, se implementa la medición a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG. Este instrumento, que sigue los lineamientos e indicadores establecidos por las directrices del MIPG, permite una evaluación integral de los procesos y avances en cada una de las dimensiones del Modelo, con particular atención en la Gestión Estratégica de Talento Humano.

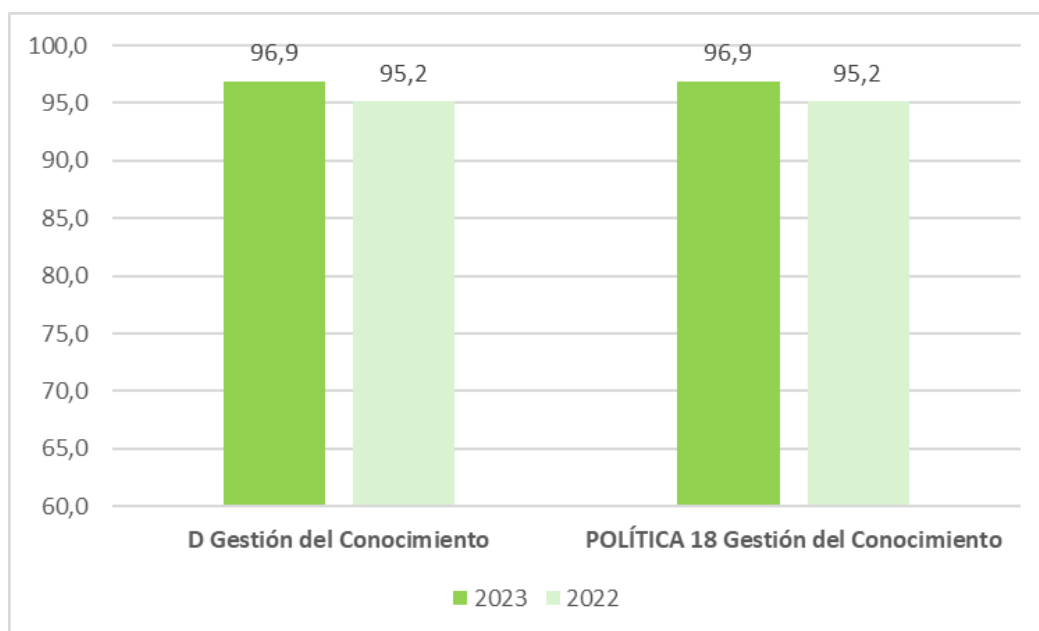
El FURAG II ha consolidado en un solo formato la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, proporcionando una herramienta eficaz para medir el progreso, identificar oportunidades de mejora y asegurar la alineación de las acciones con las políticas y objetivos estratégicos del Ministerio. Dentro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

ya que incide directamente en la capacidad del Ministerio para cumplir con su misión institucional.

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



Fuente: Matriz FURAG– Función Pública, 2024



Fuente: Matriz FURAG – Función Pública, 2024

6. Planes y Programas de 2025

6.1. Plan Institucional de Capacitación - PIC

Es una herramienta que permite medir las necesidades de capacitación de los funcionarios, con el propósito de reforzar sus conocimientos y habilidades específicas acordes con las necesidades del Ministerio, lo anterior como una estrategia que beneficie a las partes e influya en la mejora de la cultura organizacional, buscando que el funcionario aumente la eficiencia y satisfacción en el desarrollo de sus actividades.

El Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Minas y Energía, se basa en los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC así:

- **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos,



- **Territorio, Vida y Ambiente:** Está eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza,
- **Mujeres, inclusión y diversidad:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo,
- **Transformación digital y cibercultura:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano,
- **Probidad, ética e identidad de lo público:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio,
- **Habilidades y competencias:** La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

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

- Formular el Plan Institucional de Capacitación desarrollando las acciones de acuerdo con la programación, de acuerdo con los ítems de la matriz de seguimiento y control.

Ver Anexo Técnico No. 01

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

Tiene como propósito la implementación de acciones conjuntas entre los funcionarios y este Ministerio, en la aplicación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el entorno laboral.



Con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto No. 1072 de 2015, la Resolución 1111 de 2017, se establece el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable.

Así mismo y entendiendo que la Subdirección de Talento Humano es uno de los actores intervinientes del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV en conjunto con la Subdirección Administrativa y Financiera en cabeza de la Secretaria General realizarán las gestiones para la ejecución del plan.

Ver Anexo Técnico No. 04

6.3 Plan Anual de Vacantes y Plan Anual de Previsión

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

Esta herramienta busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Ministerio de Minas y Energía con el fin de establecer directrices y planificar la provisión de los empleos vacantes, ya sea mediante modalidad de provisional o facilitando la planeación de los concursos de méritos ante la Comisión Nacional del Servicios Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se encuentren en la entidad.

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

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

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



Tabla – Empleos Planta Temporal LNR

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

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

Tabla – Provisión de empleos concurso 2024

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

A 23 de diciembre de 2024 finalizó la vigencia de 117 listas de elegibles; sin embargo, permanecen vigentes hasta octubre de 2025 28 listas de elegibles. En consecuencia, el Ministerio continuará cumpliendo con las normas de carrera



administrativa, garantizando que, durante la vigencia de las listas y los estudios correspondientes, se realicen los nombramientos en carrera administrativa conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

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

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

Ver Anexo Técnico No. 03

6.1.1. Plan de Desvinculación Asistida (Prepensionados)

Para el año 2024, la planta global refleja una población con incidencia pensional dentro de los rangos establecidos por la legislación actual, así:

ESTATUS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Prepensionados	11	10	21
Con requisitos de Pensión	15	13	28
Acogidos a la edad de retiro Forzoso Ley 1821 de 2016	2	5	7
TOTAL	26	23	49

Situación en la planta

Estatus	Carrera administrativa	LNyR	Prov.
Prepensionado	17	3	1



Con edad para Pensión	20	6	2
Ley de Retiro forzoso	7	-	-

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

Prepensionados:

CARGO TITULAR	VINCULACIÓN	GRUPO DE TRABAJO	DEPENDENCIA
ASESOR	LNR	DESPACHO DEL MINISTRO	DESPACHO DEL MINISTRO
		OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA
	PROPIEDAD	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROPIEDAD	GRUPO DE PRESUPUESTO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
CONDUCTOR MECANICO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	DESPACHO DE SECRETARIA GENERAL
	PROPIEDAD	GRUPO DE SUBSIDIOS	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA
	PROPIEDAD	GRUPO DE HIDROCARBUROS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
	PROPIEDAD	GRUPO DOWNSTREAM	
	PROPIEDAD	GRUPO DE FORMULACION DE POLITICA Y REGLAMENTACION MINERA	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL
	PROPIEDAD	GRUPO DE HIDROCARBUROS	OFICINA ASESORA JURIDICA

	PROPIEDAD		
	PROPIEDAD	GRUPO DE ENERGIA	
	PROPIEDAD	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES
	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION Y DESEMPEÑO	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL
	PROPIEDAD	GRUPO DE PRESUPUESTO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
	PROPIEDAD	GRUPO DE NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	LNR	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	SISTEMA GENERAL DE REGALIAS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROVISIONALIDAD	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
SECRETARIA EJECUTIVA	PROPIEDAD	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA
TECNICO OPERATIVO	PROPIEDAD	GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	DIRECCION DE HIDROCARBUROS

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

CARGO TITULAR	VINCULACIÓN	GRUPO DE TRABAJO	DEPENDENCIA
ASESOR	PROPIEDAD	GRUPO DE JURISDICCION COACTIVA	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL
ASESOR	LNR	DESPACHO DEL MINISTRO	DESPACHO DEL MINISTRO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	OFICINA ASESORA JURIDICA
	PROPIEDAD	GRUPO DE AUDITORIAS DE APOYO Y ENTES DE CONTROL	OFICINA DE CONTROL INTERNO
CONDUCTOR MECANICO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
CONDUCTOR MECANICO	LNR	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

JEFE DE OFICINA	LNR	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES
OPERARIO CALIFICADO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
	PROPIEDAD		
	PROPIEDAD	GRUPO DE FORMULACION DE POLITICA Y REGLAMENTACION MINERA	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL
	PROPIEDAD	GRUPO DE SUPERVISION	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA
	PROPIEDAD	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL
	PROPIEDAD	GRUPO DE MINAS	OFICINA ASESORA JURIDICA
	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
	PROPIEDAD	GRUPO DE AUDITORIA MISIONAL Y PLANEACION	OFICINA DE CONTROL INTERNO
	PROPIEDAD	GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
	PROPIEDAD	GRUPO DE COORDINACION PARA LOS PROGRAMAS DE MINERIA ARTESANAL Y RECONVERSION PRODUCTIVA	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL
	PROPIEDAD	GRUPO DOWNSTREAM	DIRECCION DE HIDROCARBUROS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	LNR	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR	GRUPO DE GESTION INTERNACIONAL	SISTEMA GENERAL DE REGALIAS
SECRETARIA EJECUTIVA	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA
	PROPIEDAD	GRUPO DOWNSTREAM	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA
	PROPIEDAD	GRUPO DE NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO
SECRETARIA EJECUTIVA	PROVISIONALIDAD	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL



	PROVISIONALIDA D	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA
SECRETARIA EJECUTIVA	LNR	DESPACHO DEL MINISTRO	DESPACHO DEL MINISTRO
TECNICO ADMINISTRATIVO	PROPIEDAD	GRUPO DE GESTION LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO

Caracterización porcentual de los servidores prepensionados en relación con la planta global:

53 % mujeres
47 % hombres
67 % nivel profesional
33 % técnico
75 % carrera administrativa
30 % mujeres con requisitos de pensión cumplidos
26% hombres con requisitos de pensión cumplidos
25 % acogidos a la edad de retiro forzoso

Servidores retirados por reconocimiento de pensión año 2024

2 servidores pensionados en la vigencia 2024

CARGO TITULAR	GRUPO DE TRABAJO	DEPENDENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GRUPO DE HIDROCARBUROS	OFICINA ASESORA DE JURIDICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GRUPO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL

Considerando los resultados obtenidos de la analítica de datos reflejados desde la perspectiva del plan de desvinculación asistida, y ante el impacto de los movimientos que pueden generar en la planta de personal como en los servidores el conocimiento de su situación pensional, y la elaboración de un proyecto de vida, se inicia un programa de prepensión segmentación la población para el 2025 fecha de entrada en vigor del nuevo sistema pensional, con miras al fortalecimiento de la etapa lectiva con el desarrollo de habilidades y planeación estratégica para el proceso de desvinculación por cumplimiento de requisitos pensionales.



De esta forma, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano, se incluyen beneficios sociales y variables de salario emocional establecidas en las directrices de Función Pública a través del Programa de desvinculación asistida - Versión 1. Estas acciones se desarrollan en colaboración con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y las AFP, con el propósito de brindar apoyo emocional y herramientas prácticas que permitan a los servidores afrontar de manera adecuada los cambios, especialmente en procesos de retiro por pensión o por motivos inesperados.

En este contexto, la Subdirección de Talento Humano tiene en cuenta la reciente promulgación de la Ley 2381 del 16 de julio de 2024, *“por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, la Invalidez y la Muerte”*. Ley que reforma el actual sistema pensional e introduce un modelo de pilares que busca ampliar la cobertura y dignificar las condiciones de retiro.

Sobre la reforma pensional que entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2025, y ante la reglamentación en curso, el Ministerio prevé la caracterización de la población considerando entre otros aspectos la renovación de la planta de personal, enfocándose en los cambios generacionales y en consecuencia el impacto y preparación a los servidores en general sobre sus beneficios y condiciones. En el mismo sentido, considerando la reforma pensional y el proceso de transición definido para una población específica, se proyecta la actualización de las estrategias de relacionadas con la capacitación dentro de la vinculación, permanencia y desvinculación asistida que propendan por el bienestar de los servidores en cuanto a su situación pensional.

Finalmente, considerando que la implementación será progresiva, se reforzarán los programas de orientación y formación relacionados con la reforma, alineados con la normativa y diseñados para garantizar un acompañamiento efectivo a los servidores en este cambio estructural del sistema de pensiones en el país.

Dentro del marco legal, considerando las condiciones de la reforma pensional y su entrada en vigencia, se programa el acompañamiento de las diferentes entidades con incidencia en la selección de administradoras, normalización de historias laborales y acompañamiento al momento de la desvinculación por cumplir requisitos para pensión, a través de las diferentes administradoras de pensiones como Protección, Porvenir Skandia y Colpensiones entre otros, así



como una estrategia comunicacional para llevar a cabo un tránsito documentado y socializado con los servidores de la entidad en general.

6.2. Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales

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

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

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

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



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

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

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

Ver Anexo Técnico No. 02

6.2.1. Teletrabajo

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

Durante la vigencia 2025, en atención al acuerdo singular suscrito entre el Ministerio y la Función Pública, así como a las disposiciones normativas vigentes, se llevará a cabo el fortalecimiento del teletrabajo suplementario en la entidad, actualizando las condiciones a la evolución normativa, así como a los nuevos recursos tecnológicos.



De esta forma además de fortalecer la cibercultura, se iniciará una serie de evaluaciones que permitan definir la viabilidad de adoptar modalidades adicionales para la apropiación e implementación futura de nuevas modalidades de teletrabajo. Para el efecto, el plan estratégico se consolida de manera integral con el fin de garantizar a los servidores las condiciones mínimas para acceder al programa, garantizando a su vez la productividad y el cumplimiento de la función pública en los términos previstos por la normatividad que regula el Teletrabajo en Colombia.

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

6.2.2. Plan de Incentivos Institucional

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

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

1. Criterios de selección:

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



2. Modalidad de reconocimiento:

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

3. Fomento a la transformación institucional:

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

Normatividad complementaria:

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

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

6.3. 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 Secretaría General.



Además, contamos con la Programación Anual de Vacaciones, la cual es solicitada y regulada mediante la circular emitida por la Secretaria General.

El cronograma de pagos y la programación anual de vacaciones se emitirá en el mes de febrero de 2025.

6.4. Estrategia frente a las acciones de las Entidades Liquidadas.

Este Ministerio como cabeza del sector de Minas y Energía, por disposición legal tiene bajo su administración los fondos documentales de las Entidades liquidadas que se relacionan a continuación, derivando dos obligaciones fundamentales:

- La administración del fondo documental en lo que tiene que ver con su conservación y custodia.
- La de certificar los documentos que integran las diferentes series documentales, como son; historias laborales, contratos, nóminas entre otros.

Relación de Entidades Liquidadas		
No.	Entidad	Norma Liquidación
1	Instituto de Asuntos Nucleares y Energías Alternativas – INEA	Decreto 1682 de 1997
2	Carbones de Colombia S.A. – CARBOCOL	Decreto 520 de 2003
3	Minas de Muzo y Coscuez	Decreto 1430 de 2007
4	Empresa Colombiana de Minas - ECOMINAS	Decreto 254 de 2004
5	Minerales de Colombia S.A. - MINERALCO	
6	Empresa Colombiana de Carbón S.A. - ECOCARBON	
7	Empresa Nacional Minera Limitada - MINERCOL LTDA	Resol. Nos. 20061300013115- 20-04-2006 y la No. 0512 del 26-12-2007
8	Archipiélagos Power And Light CO. S. A. - ESP.	
9	Electrificadora del Atlántico S.A. E.S.P	
10	Electrificadora de Bolívar S.A. E.S.P.	Resol. 720 de 1999
11	Electrificadora de Magdalena S.A. E.S.P.	Resol. 523 de 1999
12	Electrificadora de Córdoba S.A. E.S.P.	Resol. 1472 DE 1999
13	Electrificadora de La Guajira S.A. E.S.P.	Resol. 924 de 1999
14	Electrificadora de Sucre S.A. E.S.P.	Resol. 968 de 1999
15	la Empresa de Energía Eléctrica de Magangué	Resol. 1068 de 1999
16	Electrificadora del Choco S.A. E.S.P.	Resol. 001691 de 999
		Resol. 10871 del 26-06-2002



Relación de Entidades Liquidadas		
No.	Entidad	Norma Liquidación
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

El desarrollo de las obligaciones señaladas implica para esta Subdirección una carga operativa representada en la construcción de respuestas a más de 900 solicitudes que se atienden en promedio al año, las mismas formuladas por:

- Los extrabajadores de las Entidades liquidadas cuyos fondos documentales por disposición legal se encuentran bajo la custodia de este Ministerio.
- Las solicitudes de extrabajadores o exfuncionarios de otras entidades las cuales se debe tramitar el traslado.
- Las solicitudes de los entes de control relacionadas con entidades liquidadas
- Las formuladas desde la rama judicial; Juzgados, tribunales, consejo de estado, Corte Suprema de Justicia.
- Administradoras de Pensión - AFP(s) -Otros Ministerios, Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales – UGPP, entre otras.
- Consulta de archivo, para la consecución de la información y soportes documentales requeridos para dar respuestas a las solicitudes.

Igualmente, la Subdirección a través del Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas apoya con la información requerida por la Oficina Asesora Jurídica para ejercer la defensa judicial, ante las reclamaciones dadas las demandas y acciones de tutela que promueven los ciudadanos que laboraron en las entidades liquidadas.

La Subdirección continua con la expedición de certificaciones electrónicas de tiempos laborados – CETIL, a través del Sistema CETIL (Decreto 726 de 2018), válida para la



generación de Bono Pensional, para los casos de los extrabajadores de Corelca que ingresaron antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 y para los funcionarios y exfuncionarios de este Ministerio con periodos de aportes a la liquidada Caja Nacional de Previsión Social- Cajanal.

En el Desarrollo de la estrategia el Grupo adelantara las gestiones necesarias para la elaboración de cálculos actuariales requeridos para la atención de nuevos pasivos pensionales que correspondan a situaciones no resueltas en los procesos liquidatarios

Así mismo, a través del Subdirector o su delegado se ejerce la representación del Ministerio en el comité fiduciario para hacer seguimiento a la fiducia que administra el Fondo Nacional del Pasivo Pensional y Prestacional de la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P. – FONECA - según lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2.2.9.8.1 Fondo Nacional del Pasivo Pensional y Prestacional la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P - FONECA, del Decreto 042 del 16 de enero de 2020, por el cual la Nación asume el pasivo pensional y prestacional, así como del pasivo asociado al Fondo Empresarial, a cargo de Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P.

Se ha establecido un cronograma de actividades a realizar por parte del Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas, así:

Item	Tema	Tareas
1	Empresa de Energía del Amazonas	Recepción historias laborales
2	Acompañamiento mesas de trabajo con el ente liquidador de Electrolima, Minhacienda, Superservicios y Mintrabajo	con el fin de encontrar y evaluar la posibilidad de coadyubar en el proceso de la consolidación de una norma que le permita a la nación asumir el pasivo pensional remanente de ELECTROLIMA - Electrificadora del Tolima S.A. ESP. en Liquidación S.A.
3	Bonos pensionales Carbocol	Reunión Mintrabajo, casos bonos pensionales Carbocol - Decreto 1295 del 2013
4	Electricaribe	Participar en el comité de archivos para la recepción de expedientes laborales de Electricaribe en Liquidación
5	Jubilados Corelca a cargo del Ministerio	Entrega jubilado Corelca -JORGE ALEJANDRO GONZALEZ CUELLO -al FOPEP - parágrafo del artículo 1 del Decreto 130 de 2014

Item	Tema	Tareas
6	Cuotas partes pensionales	Realizar formalización el contrato para la Liquidación Cuotas partes pensionales Carbocol por cobrar - Solución hallazgo CGR

6.5. Gestión del Conocimiento y la Innovación

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

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

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

Acciones Concretas:

- Mapeo de conocimiento crítico: Identificación de información estratégica que debe ser preservada y compartida.



- Plataformas de colaboración: Uso de tecnologías como SIGEP y otras herramientas digitales para facilitar la interconexión y la transferencia de conocimiento.
- Espacios de innovación abierta: Involucrar a servidores, contratistas y partes interesadas en la creación de soluciones innovadoras.
- Capacitación en innovación: Implementar programas que impulsen competencias en diseño de servicios, gestión de proyectos y pensamiento creativo.

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