



**INFORME FINAL PLAN ESTRATÉGICO  
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
PRIMER SEMESTRE 2022**

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

**OBJETIVOS:**

Página 1 de 14

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

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





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 primer semestre del año 2022 se desarrollaron las actividades que se tenían programadas que corresponde al avance del 36% del cumplimiento del Plan, adicionalmente se realizaron los trámites pertinentes para la firma del contrato con la Caja de Compensación para la realización de las actividades de bienestar pendientes.

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.

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 primer semestre se realizaron 4 vinculaciones formativas de estudiantes en pasantía y judicaturas de manera directa para las diferentes dependencias del Ministerio de Minas y Energía; adicionalmente se realizaron las gestiones permitentes para iniciar con el proceso de las vinculaciones formativas en el marco del programa Estado Joven.

El programa Estado Joven 8ª convocatoria se desarrolló en el primer trimestre de 2022 donde se presentaron por parte del Ministerio de Minas y Energía diez (10) plazas, las cuáles fueron cubiertas en su totalidad por estudiantes de las diferentes universidades del país y se vincularon al Ministerio por medio de Resoluciones de vinculación formativa.

Concluyeron satisfactoriamente nueve (9) de los diez (10) estudiantes debido a que uno de los estudiantes solicitó terminación anticipada de la vinculación por oportunidad de vinculación laboral.

Las plazas se distribuyeron en las diferentes dependencias del Ministerio de la siguiente forma:

1. Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales - OAAS.
2. Grupo Gestión Financiera y Contable - Subdirección Administrativa.
3. Dirección de Formalización Minera.
4. Dirección de Formalización Minera - Grupo de Articulación Institucional y Políticas Mineras.
5. Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales - OAAS.
6. Dirección de Hidrocarburos.
7. Dirección de Hidrocarburos.
8. Dirección de Energía Eléctrica.
9. Grupo de Servicios Administrativos - Subdirección Administrativa.
10. Dirección de Energía Eléctrica - Grupo de Subsidios.



### **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 primer semestre y en el marco de la Resolución 40174 del 24 de junio de 2020 se concedió a los servidores el primer día de la familia entre los días 27 y 31 de mayo.

### **Trabajo en casa**

El Ministerio de Minas y Energía emitió la Resolución 00179 del 18 de febrero de 2022 por la cual se habilita 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, finalizando el primer semestre 197 funcionarios habían adoptado la modalidad de trabajo en casa, a partir del 11 de julio todos los funcionarios debieron retornar a la presencialidad teniendo en cuenta el levantamiento de la emergencia sanitaria decretada por el gobierno nacional.

### **CLIMA ORGANIZACIONAL:**

Con el fin de continuar con el fortalecimiento de aspectos de relacionamiento, comunicación asertiva, trabajo colaborativo, liderazgo, e identificación con la organización se realizaron las gestiones correspondientes con el proveedor para dar continuidad al proceso.



En el primer semestre del año se ha llevado a cabo la planeación y la contratación del aliado estratégico con el que podemos llevar a cabo el **programa de coaching para líderes** en el segundo semestre del año.

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

Se realizó el borrador de la resolución por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para reconocer al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de 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, la misma está en proceso de revisión.

#### **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 2022 se programaron un total de 150 actividades que hacen parte de la ejecución del SG-SST y en este primer semestre se lleva un avance del 36% de ejecución. Dentro de las actividades realizadas están talleres de espalda, acompañamientos psicológicos personalizados a los funcionarios que solicitan este servicio, pausas activas, talleres de seguridad vial para los conductores, ciclo paseo, Webinar de alimentación saludable, campaña donación de sangre, exámenes ocupacionales, taller de prevención cardiovascular, seguimiento a condiciones de salud de los servidores y colaboradores que reportan algún síntoma, afiliaciones a ARL de nuevos contratistas, capacitaciones a los miembros del comité de convivencia laboral y brigadistas.

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 publicada en la página web.

## **CAPACITACIÓN Y FORMACION**

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022**

Para la vigencia 2022 se programaron 14 actividades, durante el primer semestre se desarrollaron 5 actividades que corresponde a un avance del 36% de ejecución, las actividades se han desarrollado de manera combinada virtual y presencial.

Adicionalmente durante este semestre se desarrollaron capacitaciones para fortalecer el uso de las herramientas tecnológicas tales como; teams y sus diferentes aplicaciones, capacitación uso del sistema Neón, capacitación One Drive básico, capacitación SIGEP II, capacitación Suite de office 365. Otras capacitaciones desarrolladas fueron; capacitación en lenguaje de señas, en el marco de gestión de conocimiento se desarrollaron capacitaciones de comer bien es vivir bien, macroeconomía para dummies, así mismo dentro del marco de apropiación de los valores corporativos se desarrolló dos sesiones de la capacitación sobre Comunicación con Impacto.

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.

Página 8 de 14

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

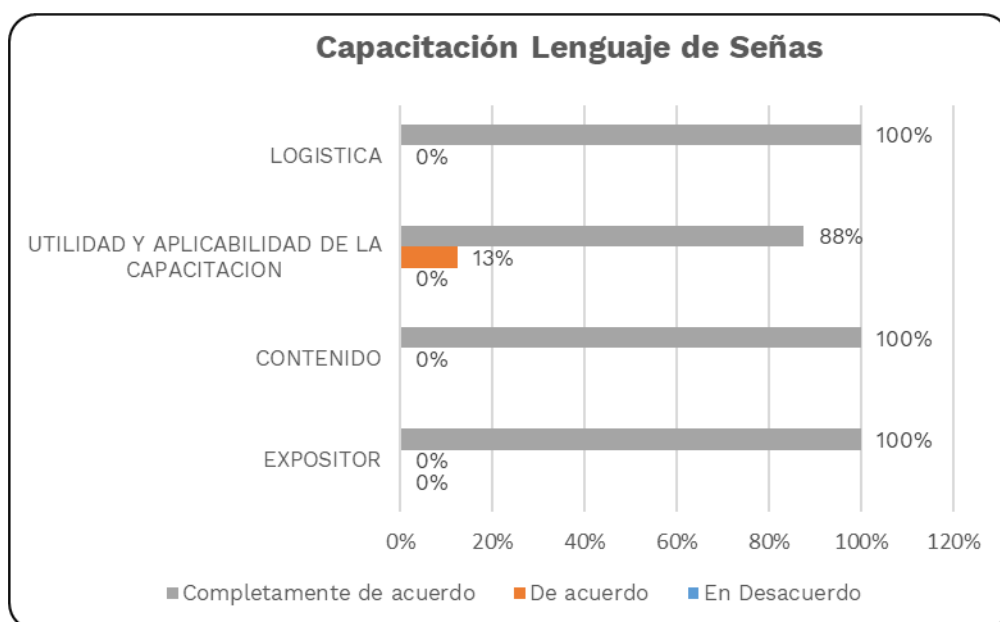


3. La utilidad y aplicabilidad de la capacitación: a nivel laboral y la aplicabilidad en el puesto de trabajo. En este ítem también se evaluó si el participante estaría en capacidad de socializar a sus compañeros los conocimientos adquiridos.
4. Finalmente se evaluó la logística de la actividad indagando por las instalaciones, la organización del evento y las ayudas audiovisuales

La escala de evaluación aplicada es la siguiente:

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

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



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

Así mismo en el primer semestre se realizó dos jornadas de inducción. Teniendo en cuenta el trabajo en casa, se desarrollaron a través de la plataforma virtual dispuesta por el Ministerio de Minas.

La jornada desarrollada en el mes de febrero fue evaluada por los servidores que participaron y se obtuvo los siguientes resultados:

En la encuesta participaron un total de 25 funcionarios y colaboradores




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 y reinducción, los servidores públicos que participaron en las encuestas respondieron así: 13 de los funcionarios consideran que están totalmente de acuerdo en que el contenido en la jornada de inducción y reinducción fue apropiado, seguido de 12 que está de acuerdo.

### 1. El contenido en la Jornada de Inducción fue apropiado para usted

[Más detalles](#)

 Insights

 Totalmente de acuerdo	13
 De acuerdo	12
 En Desacuerdo	0



2. La información suministrada en la jornada de Inducción y Reinducción fue completa y útil. De los funcionarios que respondieron la encuesta 17 funcionarios están totalmente de acuerdo que la información suministrada fue completa y útil y 8 están de acuerdo.

## 2. La información suministrada en la jornada de inducción fue completa y útil

[Más detalles](#)

Insights

● Totalmente de acuerdo	17
● De acuerdo	8
● En Desacuerdo	0



3. Los temas tratados en la jornada de Inducción y Reinducción fueron de su interés. En este aspecto, 19 funcionarios que respondieron la encuesta están totalmente de acuerdo en que los temas tratados fueron de interés y 6% están de acuerdo.

## 3. Los temas tratados en la jornada de Inducción fueron de su interés

[Más detalles](#)

● Totalmente de acuerdo	19
● De acuerdo	6
● En Desacuerdo	0



4. El objetivo virtual de aprendizaje fue pertinente, en esta pregunta 16 de los funcionarios encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo que el objetivo virtual de aprendizaje fue pertinente seguido de 8 que están de acuerdo.

#### 4. El objetivo virtual de aprendizaje fue pertinente

[Más detalles](#)

Insights

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	16
<span style="color: orange;">●</span> De acuerdo	8
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	1



Algunos comentarios o sugerencias realizado por los encuestados fueron:

Muy completa

Puede ser más eficiente la desagregación de temas de inducción en jornadas u horarios diferentes, pues fue un poco extensa.

sugiero observar el tiempo de duración de la misma para de ser posible que se realice en un tiempo menor o que se distribuya en 2 jornadas.

Todos los temas tratados durante la Inducción fueron acertados y muy bien explicados.

Inducción completa, con todos los temas requeridos para ingreso a la compañía.

Desconocía mucha información de la presentada, me aclaró muchas dudas

Para los jefes o Coordinadores directamente de los grupos deberían involucrarse más en las jornadas de inducción, respecto a las actividades que van a desempeñar las personas recién vinculadas, así como ponernos en contacto con las personas que manejan cada uno de los temas que son insumos de nuestra labor o que hacen parte de nuestra área o dependencia.



Agradezco este espacio tan enriquecedor en el que se brinda la oportunidad de conocer mucho más la Entidad.

Fue muy completo y de interés. Muchas gracias

Muchísimas gracias por el espacio y la disposición. Como sugerencia, me parecería interesante que se pudiese compartir además del organigrama, un directorio actualizado de la entidad en el que indique el cargo de jefes y demás apoyos de las diferentes áreas.

Se pueden realizar de forma más seguida este tipo de jornadas, ya no de inducción propiamente, pero sí con otros temas que convoque a todos los funcionarios y colaboradores de nuestro Ministerio.

¡Felicitaciones! Muchas gracias por su labor

Debería ser más didáctico

la inducción estuvo muy satisfactoria, muchas gracias

Falto una parte en la inducción pues hay temas que no me explicaron como los aplicativos de Argo y Neón ya que los usuarios tardaron en otórgamelos.

Felicitaciones por la inducción, es muy útil para el conocimiento y ubicación de las personas que ingresan a prestar sus servicios al ministerio.

La información compartida en la jornada es valiosa para comprender las buenas dinámicas en las actividades de la entidad

El tiempo de la sesión. Es muy largo y tedioso escuchar el bloque de información que se presenta, llega un punto en que es complicado seguir conectada con las presentaciones. Hace que la gente entre y al rato se salga porque tienen más cosas que hacer.

Fue entendible.

Compactar la información un poco más



Reactiva el conocimiento sobre la importancia de la seguridad en nuestras labores.

En Conclusión: el objetivo de esta jornada de inducción era reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos, así como fortalecer la integración y la gestión del conocimiento de los nuevos servidores con la entidad; en la encuesta realizada se puede comprobar que esta jornada si contribuye en el desempeño de los funcionarios, ya que influye en la forma que el servidor desempeñe sus labores y logre alcanzar sus metas.

Como recomendación general es pertinente incluir más temas en estas jornadas sobre todo de las áreas misionales, así como dividir la jornada en varias sesiones.

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

Elaboró: Ivonne Ruiz Hernandez  
Revisó: Julián Felipe Aguilar Arboleda  
Aprobó: Sandra Milena Rodríguez Ramírez