

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2020 - 2022



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2022	4
2.1	GENERAL	4
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO A LA LUZ DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EN LA UPME	5
3.1	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO	5
3.2	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	6
4.	EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME	7
5.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	7
5.1	PROYECTO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL	8
5.2	MANUAL DE FUNCIONES	13
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	13
6.1.	Plan Institucional de Capacitación	14
6.1.1	Objetivo General	14
6.1.2	Objetivos Específicos	14
6.2.	Plan de Bienestar e Incentivos	15
6.2.1	Objetivo General	15
6.2.2	Objetivos Específicos	15
6.3.	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	16
6.3.1	Objetivo General del SG SST	16
6.3.2	Objetivos específicos	16
6.4	Plan Anual de Vacantes	17
6.4.1	<i>Objetivo General</i>	17
6.4.2	<i>Objetivos Específicos</i>	17
6.5	<i>Plan de Previsión de Recursos Humanos</i>	17
6.5.1	<i>Objetivo General</i>	17
6.5.2	<i>Objetivos Específicos</i>	18
7.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	18
7.1.	PLANIFICACIÓN	20
7.2.	INGRESO	21
7.3.	DESARROLLO	22

7.4. RETIRO	23
7.5. RUTAS DE VALOR	24
7.5.1. RUTA DE LA FELICIDAD	25
7.5.2. RUTA DEL CRECIMIENTO	26
7.5.3. RUTA DEL SERVICIO	27
7.5.4. RUTA DE LA CALIDAD	27
7.5.5. RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	28
7.6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO POR COMPONENTE 2022	30
7.7. FORMATO PLAN DE ACCIÓN – GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	30
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
9. CONTROL DE CAMBIOS	32



1. INTRODUCCIÓN

El talento humano es el elemento esencial de cualquier entidad pública porque representa la capacidad de crear, transformar e innovar en cualquier escenario o ámbito institucional.

Para nuestro caso específico, el sector público ha evidenciado un proceso de cambios en el aparato estatal, debido a la incorporación de *new public management* como paradigma administrativo, a la luz del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

En este orden, es importante mencionar que debido a los cambios en el entorno organizacional y que afectan el talento humano que se encuentra a disposición del Estado mediante el empleo público, se han venido aplicando ajustes para modificar el tratamiento estratégico del servidor público como eje central de las entidades públicas.

Precisamente, estas transformaciones se realizan mediante un proceso de planeación estratégica reconociéndola como *“una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen”* (CEPAL, 2018)

En este escenario, el Departamento Administrativo de Función Pública ha realizado esfuerzos organizacionales y metodológicos para que las entidades públicas realicen un proceso de articulación entre la planeación estratégica y el talento humano, orientándolo a la alineación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 2 que *“nace como una iniciativa del Gobierno Nacional incluida en el artículo 133 del Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018, que ordena la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo y del Sistema de Gestión de la Calidad en un único modelo de gestión, articulado con el Sistema de Control Interno”*. (DAFP, 2018)

Por tal motivo, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicio al Ciudadano de la Secretaría General, presenta a continuación los lineamientos determinados para garantizar un establecimiento claro de acciones en el marco del fortalecimiento y desarrollo integral del recurso humano de la entidad, fomentando el desarrollo de capacidades en innovación y preparando al equipo para estar preparado ante un entorno cambiante como el actual.

El presente documento, articula aspectos metodológicos de la planeación estratégica que permitieron determinar los objetivos y acciones claves para la orientación de una política del recurso humano.



Es necesario resaltar, que la construcción de las iniciativas se encuentra alineadas a los principios de la Administración Pública, la plataforma estratégica de la entidad, así como a los pilares establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 y de igual forma a los compromisos con la OCDE, los retos de una sociedad en postconflicto y finalmente al Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2022

2.1 GENERAL

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad, a través de la formulación e implementación de programas que fomenten su desarrollo integral y bienestar, en un ambiente de trabajo saludable.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Adelantar acciones de activación y fomento del Código de Integridad en los servidores públicos de la UPME.
- ✓ Administrar y gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos de la entidad.
- ✓ Promover escenarios de capacitación para los servidores públicos de la unidad, para fortalecer conocimientos específicos que le permitan desarrollar las competencias requeridas para optimizar el desempeño de las funciones que ejercen.
- ✓ Realizar seguimiento a la evaluación del desempeño de los funcionarios para identificar brechas existentes, para formular e implementar las acciones de mejora pertinentes en el Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad.
- ✓ Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad con eficiencia, eficacia y transparencia.
- ✓ Promover el uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC, para la mejora de los procesos asociados a la gestión del talento humano.
- ✓ Acompañar la realización de la evaluación de desempeño laboral y calificación del servidor público de acuerdo con los lineamientos establecidos para tal fin.
- ✓ Fortalecer la prevención y manejo de los riesgos laborales del entorno laboral, en el marco del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).

3. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO A LA LUZ DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EN LA UPME

Se concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir todas las personas que laboran en nuestra entidad, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El propósito principal en esta dimensión es gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que nos rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores, garantizando el principio de *mérito* en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Todo en un entorno que promueve la vivencia de valores a partir de la apropiación de hábitos positivos (valores).

3.1 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

El corazón de la política propende activa y permanentemente por un talento humano responsable, decidido a orientar su gestión acorde con los postulados legales y reglamentarios que rigen la entidad, construyendo su gestión a partir del trabajo en equipo, el compartir aprendizajes, y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, la UPME adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad, al Código de Integridad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la administración implementará actividades a través de los Planes que enmarcan el Talento Humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la UPME, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad

3.2 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El principio de las actuaciones de los servidores públicos de la UPME debe ser la integridad y debe actuar como la brújula de los valores institucionales.

Por ello la UPME trabaja en un proceso de cambio en aras de fortalecer la organización desde los ámbitos de la estrategia, la estructura, los sistemas y la cultura corporativa, los cuales a través de la estrategia de gestión del talento humano “**Yo Vivo UPME**” y su línea programática “**Vive la Integridad**” le apuntan a un esquema de trabajo articulado, para generar una cultura de construir en equipo y los resultados que esperamos son bajo el sello de la excelencia y transparencia.

Nuestra conducta ética está definida en los principios de la Administración Pública y por nuestros valores, los cuales están en el Código de Integridad de la UPME (Resolución 021 de 2019), en los siguientes términos:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

4. EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME

La Planeación Estratégica de la Gestión del Recurso Humano, representa un sistema integrado de gestión, cuya finalidad específica se orienta a la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2010. pág. 11.).

Por lo cual promueve un marco de participación general de quienes integran la organización, al contribuir la interacción y socialización de cambios y ventajas que ocasiona al personal y organización. Por tal razón el éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

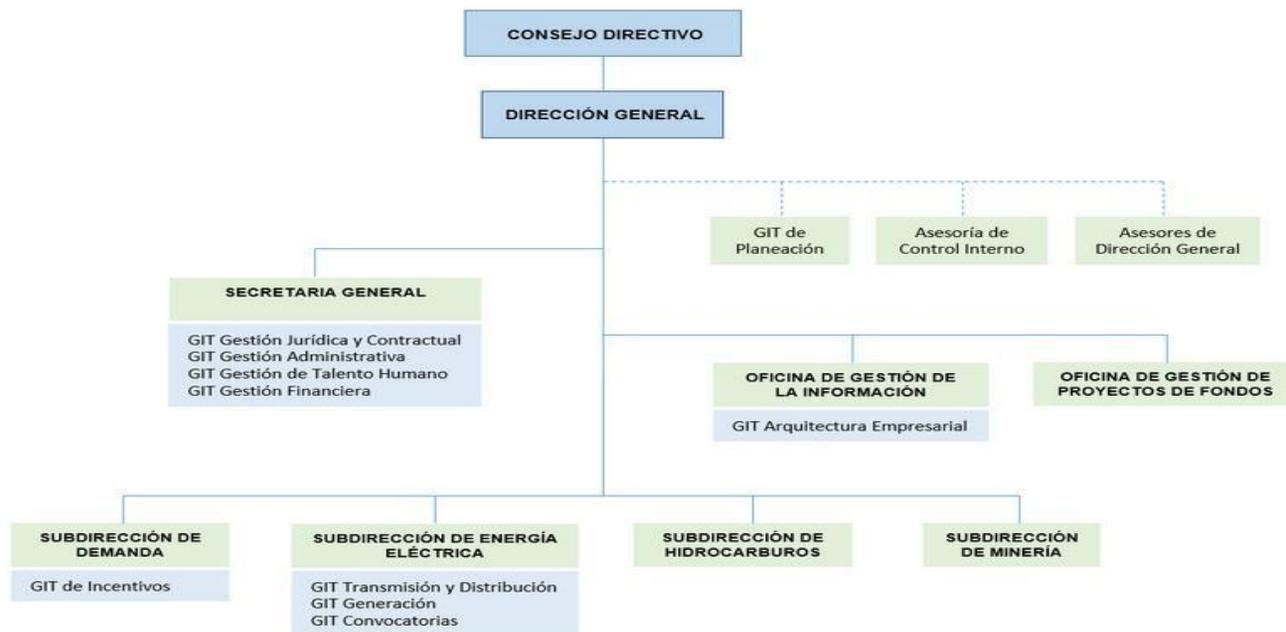
El Decreto 1258 de 2013 señala que la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME es una unidad administrativa especial de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, con personería jurídica, patrimonio propio y régimen especial en materia de contratación.

La planta de personal de la entidad se encuentra establecida en el Decreto 1259 de 2013, consolidada por el siguiente número de empleos:

PLANTA DE PERSONAL Decreto 1259 de 2013	
TIPO DE CARGO	NÚMERO DE EMPLEOS
Libre Nombramiento y Remoción	16
Carrera Administrativa	110
TOTAL PLANTA	126

Fuente: Decreto 1259 de 2013

El organigrama vigente es el siguiente:



Fuente: Elaboración propia

5.1 PROYECTO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

Con el propósito de atender los nuevos retos institucionales y sectoriales como tanque de pensamiento del sector, la Unidad Administrativa Especial de Planeación Minero Energética – UPME creada mediante el Decreto 2119 de 1992¹, regulada a través de la Ley 143 de 1994² y los Decretos 1258³ y 1259⁴ de 17 de junio de 2013, contempló dentro de su plan de acción la celebración de una consultoría para obtener una propuesta de modernización y rediseño institucional entre el último trimestre del 2020 y primer trimestre del 2021, con fundamento en los siguientes aspectos:

¹ Por el cual se reestructura el Ministerio de Minas y Energía, el Instituto de Asuntos Nucleares, IAN y Minerales de Colombia S.A., MINERALCO

² Por la cual se establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones en materia energética.

³ Por el cual se modifica la estructura de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME).

⁴ Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y se dictan otras disposiciones.



I. Contexto General

1. Estructura y planta vigente de la Unidad

La Unidad Administrativa Especial de Planeación Minero Energética – UPME creada mediante el Decreto 2119 de 1992⁵, se encuentra regulada a través de la Ley 143 de 1994⁶ y los Decretos 1258⁷ y 1259⁸ de 17 de junio de 2013, a través de los cuales se modificó su estructura orgánica y planta de personal, respectivamente

Actualmente, en vigencia de dichas normas, la UPME cuenta con una planta de personal compuesta por 126 servidores públicos, distribuidos en 8 dependencias que a su turno cuentan con 10 Grupos Internos de Trabajo, como se resume en el cronograma descrito anteriormente:

2. Nuevas funciones asignadas a la UPME

Con posterioridad a la expedición de los mencionados Decretos 1258 y 1259 de 2013, a la entidad se le han asignado múltiples competencias y funciones normativas en más de 15 temáticas sectoriales, con la consecuente asunción de nuevos retos de planeación que implican, entre otros aspectos, profundizar los criterios sociales y ambientales dentro de los planes y su quehacer misional con criterios de sostenibilidad y expansión de oportunidades. El nuevo marco legal de las principales funciones y competencias asignadas, se resume en la siguiente ilustración:

⁵ Por el cual se reestructura el Ministerio de Minas y Energía, el Instituto de Asuntos Nucleares, IAN y Minerales de Colombia S.A., MINERALCO

⁶ Por la cual se establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones en materia energética.

⁷ Por el cual se modifica la estructura de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME).

⁸ Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y se dictan otras disposiciones.

NUEVAS FUNCIONES

R CREG 024/13 Expansión de los Sistemas de Transmisión Regional (STR)

Ley 1715/14 incentivos FNCE

PND 1753 de 2015. Ingreso total al CUIN: Gestión Tesoral a cargo de la UPME.

D 2345 de 2015 – R 40052/16 aplicación de los mecanismos abiertos y competitivos – Abastecimiento Gas Natural. **R 40393/15** proyectos de infraestructura energética FINDETER.

Decretos 1078 de 2015 y 1008 de 2018 **Arquitectura Empresarial Institucional y Sectorial** Gobierno Digital – Transformación Digital.

D 1513 de 2016 revisión proyectos – FAER.

Ley 1931/18 Ley de Gestión del Cambio Climático, Insumos y Reportes del Sector a cargo de al UPME.

D 570 de 2018 Contratación a largo plazo de los proyectos de generación de energía.

R 40791/18 Mecanismo contratación de proyectos de generación de energía eléctrica complementarios a los de mercado mayorista.

R MME 40240 de 2018 Evaluación proyectos Obras por Impuestos.

R 40807 de 2018 Plan integral de Cambio Climático del Sector

PND Ley 1955 de 2019

- Cobro de Servicios de Planeación
- Movilidad
- Economía Circular
- Transferencias por fuentes no convencionales de energía
- Extender el alcance de lo financiable en cuota de fomento a GLP con base en el PIEC.

Ley 2099/21 Transición Energética. Gestión eficiente de energía (GEE) y evaluación de proyectos de Fuentes de Energía no Convencionales FNCE y GEE.

Gestión de proyectos para el incremento de cobertura de energía eléctrica y gas combustible.

Gestión de proyectos de infraestructura de combustibles

Fuente UPME, Términos de referencia del Estudio Modernización. 2020

Adicionalmente, durante el 2021, se identificaron las siguientes temáticas donde la UPME tiene tareas por realizar:

1. Ley 2099 del 2021: *Promoción a la producción y uso del hidrógeno así como tecnología de captura, utilización y almacenamiento de carbono y certificados para beneficios tributarios*
2. Ley 2128 del 2021: Subsidios al consumo de GLP distribuida por cilindros: “...costo del consumo básico o de subsistencia definido por la UPME...”
3. Resolución MME 40199 del 2021: Líder de la gestión estratégica de la información del sector energético - CIO.
4. Decreto MME 1704 2021: “*Verificación de requisitos exigidos de las empresas públicas, privadas o mixtas que decidan aportar para extender el uso del gas combustible así como desarrollar el proceso de invitación y recepción de propuestas y determinar la lista de empresas de servicios públicos domiciliarios que cumplen con la documentación y requisitos mínimos establecidos por MME.*”

Una aproximación a los desafíos consignados en la normativa, es la siguiente:

En *energía eléctrica*, grandes desafíos se han impuesto a la UPME en materia de la integración regional, el posicionamiento de la movilidad eléctrica, el desarrollo de ciudades inteligentes, la electrificación de la economía, el aumento de la capacidad de generación de energías limpias bajo la perspectiva de transformación energética que permita aprovechar las oportunidades de innovación, desarrollo y sostenibilidad que lleva consigo la revolución industrial mundial, entre otros aspectos.

En *minería*, la UPME debe aportar en el relacionamiento con los territorios considerando la jurisprudencia constitucional, en la competitividad en proyectos de cobre, en la obtención de información confiable a partir de la construcción de las bases metodológicas para la realización del censo minero, en el análisis incidencia de proyectos mineros en el desarrollo local a través de cadenas productivas; en el aumento de la producción de oro y carbón, con una mirada holística de la producción de éste último mineral, economía circular, entre otros.

En *hidrocarburos*, está llamada a utilizar esquemas y mecanismos de planeación estratégica en materia de proyección y estudio de abastecimiento de petróleo, combustibles líquidos y gas, en el análisis de programas para sustitución de leña, entre otros aspectos.

Sumado a lo anterior, con la entrada en vigencia de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "*Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*", se incrementarán las actividades y por ende las cargas laborales y exigencias a la entidad, en general, para apoyar el desarrollo de los siguientes pactos: i) Pacto por la sostenibilidad: producir conservando y conservar produciendo (numeral 4, artículo 3); ii) Pacto por la calidad y eficiencia de los servicios públicos: agua y energía para promover la competitividad y el bienestar de todos (numeral 8, artículo 3); iii) Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades (numeral 9, artículo 3); iv) Pacto por la descentralización: conectar territorios, gobiernos y poblaciones (numeral 16, artículo 3). Específicamente la citada Ley del Plan Nacional de Desarrollo contiene las siguientes obligaciones a cargo de la entidad:

- Tarifa de cobros por los servicios técnicos de planeación y asesoría que presta la UPME (artículo 20).
- Planes de movilidad sostenible y segura para municipios, distritos y áreas metropolitanas, que impone a la UPME la obligación de una diseñar e implementar una "*Caja de Herramientas*" que le permita a las entidades territoriales su implementación (artículo 96)
- Incentivos a la generación de energía eléctrica con fuentes no convencionales
 - FNCE que exige a la UPME proponer una modificación al Decreto correspondiente y ajustar a los lineamientos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales para expedir los certificados (artículo 174)
- Auditorías energéticas a los edificios pertenecientes a la administración pública (artículo 292), para lo cual la elaborará una Guía técnica para su implementación.
- Proyectos de expansión de redes de GLP (artículo 293).
- Movilidad eléctrica, encontrando como uno de sus ejes fundamentales el

Desde la última modernización institucional se han incrementado los retos institucionales, sin contar que, como centro de pensamiento del sector, la UPME debe estar a la vanguardia de la transformación y de la transición energética y lo que esto conlleva, enfrentándonos a la transformación digital, ciudades inteligentes, *blockchain*, *big data*, *machine learning*, entre otros.

3. Ajuste institucional

A la par que se han incrementado los desafíos durante los últimos cinco (5) años, la entidad ha mantenido la misma estructura orgánica, planta de personal e infraestructura física para asumirlos, generando impactos por las eventuales disminuciones en la eficiencia y eficacia de respuesta a las partes de interés de las temáticas misionales mencionadas, así como a los resultados exigidos en la dimensión del talento humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG previsto en el Decreto 1083 de 2015⁹.

Precisamente, el MIPG concibe la gestión del talento humano como el corazón del modelo dado que el trabajador es *“el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”*, dentro de todo el ciclo de vida del servidor público que comprende el ingreso, desarrollo y retiro, encaminados al logro de los derroteros de los caminos que conducen a la creación de valor público, a saber:

- Ruta de la Felicidad, bajo el entendido de que la felicidad nos hace productivos.
- Ruta del Crecimiento, bajo el entendido de que para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- Ruta del Servicio, bajo el entendido de que somos servidores públicos, de manera que nos debemos al ciudadano, centrados en valores y en la orientación a resultados, conscientes de las necesidades de nuestro país.
- Ruta de la Calidad, bajo el entendido que la cultura de lo público es hacer las cosas bien.

De esta manera, la Gestión del Talento Humano eficaz y efectiva requiere fortalecer su rol estratégico en el desempeño de la UPME, valorando la incidencia de los nuevos desafíos en el MIPG, en el marco de legal y de los lineamientos de las autoridades sectoriales en materia de empleo público, para lo cual se tendrán los siguientes productos en el marco de estudio a realizar:

⁹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



1. Ampliación de la planta de personal.
2. Realizar un comparativo de sueldos y homologación de cargos con las entidades del sector y de la industria, para proponer la actualización de acuerdo con los resultados.
3. Actualización del Manual de Funciones y competencias laborales.
4. Proyectos de Decretos de estructura y planta de personal con el estudio correspondiente (justificación, cargas y movimientos etc.)

5.2 MANUAL DE FUNCIONES

De los componentes descritos en el numeral anterior, hacemos referencia especial al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales como una herramienta de gestión de talento humano que:

- Establece las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal;
- Contempla los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de los empleos;
- Direcciona los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de nuestra entidad.

La UPME propende por mantener actualizados y ajustados los perfiles de los empleos, y armonizarlos con la gerencia pública moderna en los ámbitos de la innovación, desarrollo y tecnologías de la información.

En ese sentido, una de las actividades centrales dentro del proyecto de modernización institucional durante 2020, será la actualización del manual de funciones, para armonizarlo con las nuevas funciones y desafíos de la entidad, de acuerdo con el análisis técnico de cargas laborales.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección¹⁰. Para lograr que el personal vinculado de respuesta a las exigencias de la organización mediante la disposición de herramientas que les permitan desarrollarse a nivel personal, profesional y económico gracias a la ejecución de las actividades contempladas en los planes anuales asociados al Talento Humano de la Unidad.



En este contexto con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento articulador a través del cual se identifican y planean las necesidades de Talento Humano para el desarrollo adecuado de su objeto misional y sus funciones, así como también para tener un adecuado manejo del ciclo del talento humano en una entidad con las etapas: planeación, ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos.

Por lo anteriormente descrito, se constituyen planes de acción en los que se desarrollan cada una de las etapas del ciclo del talento humano en las organizaciones, la cual se materializa en los siguientes documentos:

6.1. Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 inicia desde la detección de necesidades para implementar programas de aprendizaje por cada dependencia, y finaliza con el informe final de gestión de la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Serán beneficiarios los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de planta, así como los servidores públicos vinculados en provisionalidad de conformidad con la normatividad aplicable y permitirá el fortalecimiento no solo de habilidades de acuerdo con las necesidades de la entidad y de los servidores, sino que contribuirá al desarrollo y afianzamiento de capacidades de innovación para dar respuesta al ambiente cambiante en el que vivimos.

6.1.1 Objetivo General

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la UPME, mediante actividades de formación, entrenamiento y capacitación, encaminadas al fortalecimiento de sus competencias, con el fin de promover su crecimiento profesional, lograr los objetivos misionales e impulsar una cultura organizacional basada en la transparencia y el servicio.

6.1.2 Objetivos Específicos

- Orientar la capacitación de los servidores públicos de la UPME con el fin de promover la mejora continua del desempeño individual e institucional en el marco de los 4 ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
- Integrar a los nuevos servidores de la UPME a nuestra cultura organizacional, a través de los programas de inducción y reinducción, con el fin de generar comprensión del ámbito público, así como de la misión, visión y objetivos de la entidad.



- Diseñar e implementar una línea de formación a través de la cual se promuevan competencias como el trabajo colaborativo, el uso de tecnologías, la aplicación de modelos mentales innovadores y la transferencia de conocimientos.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional.
- Fortalecer el desarrollo de la Alta Gerencia de la entidad mediante la implementación del programa de formación de liderazgo, brindando herramientas para el ejercicio adecuado de sus funciones, la promoción de las buenas prácticas en la gestión pública y el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo.

6.2. Plan de Bienestar e Incentivos

El programa de bienestar social, estímulos e incentivos de una entidad, debe buscar el desarrollo integral del ser en sus diferentes dimensiones, buscando así mejorar no solo su entorno laboral, sino también impactar de forma positiva su entorno social y familiar; es por esto que resulta muy importante construir un plan que permita dar respuesta a las necesidades tanto de la Unidad, como de los servidores públicos que allí laboran, fomentando un ambiente de trabajo óptimo y adecuado para el alcance de metas y objetivos organizacionales, asegurando así, el incremento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad.

¹¹ Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

6.2.1 Objetivo General

Generar e implementar estrategias que propicien condiciones adecuadas para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, contribuyendo al bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento del clima organizacional, por medio de experiencias que fomenten el aprendizaje individual y grupal, desarrollando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración en el marco de una cultura de excelencia, fundamentada en nuestro código de integridad.

6.2.2 Objetivos Específicos

- Generar espacios experienciales, desarrollando actividades que propicien el mejoramiento de la calidad de vida, el fortalecimiento del clima organizacional de la Entidad y el esparcimiento de nuestros Servidores Públicos.
- Promover los valores de nuestro código de integridad, en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Brindar herramientas que promuevan el bienestar individual y colectivo,

enmarcados en la ruta de la calidad prevista en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

6.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra de forma esquemática y organizada siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 “Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo”.

Así mismo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UPME estará en capacidad de ajustarse a las diferentes contingencias o situaciones de emergencia que se presenten; implementando de manera eficaz y eficiente las directrices impartidas por el gobierno nacional en materia de promoción y prevención en salud, tal como se ha realizado con la crisis ocasionada por el COVID-19.

6.3.1 Objetivo General del SG SST

Implementar las actividades proyectadas en la vigencia 2022, asociadas a los diferentes programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las directrices de orden nacional, en especial referentes al COVID-19, que permiten prevenir y disminuir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, generando condiciones de trabajo seguros y saludables basados en la prevención y cultura de autocuidado en los servidores públicos, contratista y colaboradores de la Unidad.

6.3.2 Objetivos específicos

- Consolidar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en concordancia con el plan de trabajo y los requisitos legales, desarrollando las actividades establecidas en los programas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial y gestión de emergencias, las cuales están encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo.
- Planear, organizar y desarrollar eventos de instrucción y capacitación que sirvan de elementos de formación integral en el trabajo y fomente la participación activa de los servidores y contratistas en general.
- Dar cumplimiento al protocolo de bioseguridad que tuvo origen a causa de la pandemia por el COVID-19.
- Gestionar los reportes de actos y condiciones inseguras recibidos por los servidores y colaboradores de la Unidad.

6.4 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de vacantes es un instrumento sistemático y de control de los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes de la UPME, con el fin de permitir a la entidad cubrir las necesidades del recurso humano respecto al desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de su objeto misional.

El Plan Anual de Vacantes permite vislumbrar el costo de la planta de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento del presupuesto para la contratación de personal. De esta planeación adecuada se debe obtener identificar con certeza el movimiento anual de la planta de personal, la identificación de las vacantes definitivas y temporales y su forma de previsión en la vigencia

6.4.1 Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes 2020 de la UPME tiene por objetivo diseñar estrategias para la planeación anual en la provisión del talento humano necesario para el desarrollo del objeto misional de la entidad.

6.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las vacantes definitivas y temporales para adelantar gestiones necesarias para su provisión.
- Definir la provisión de los empleos en observancia de las normas legales vigentes.
- Gestionar la provisión de las vacantes acorde con las necesidades y objeto misional de la entidad.

6.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan permite determinar cómo gestionar los recursos para proveer y mantener los empleos de la planta de personal dentro de la vigencia 2022, según lo establecido por la ley, el Ministerio de Minas y Energía y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

6.5.1 Objetivo General

Disponer de los recursos necesarios para proveer y sostener la planta de personal según dispuesto por la ley.

6.5.2 Objetivos Específicos

- Mantener actualizada la OPEC en el aplicativo dispuesto por la comisión
- Determinar y administrar los recursos dispuestos en su totalidad durante la vigencia del año 2022 para proveer y sostener la planta de personal UPME.

7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

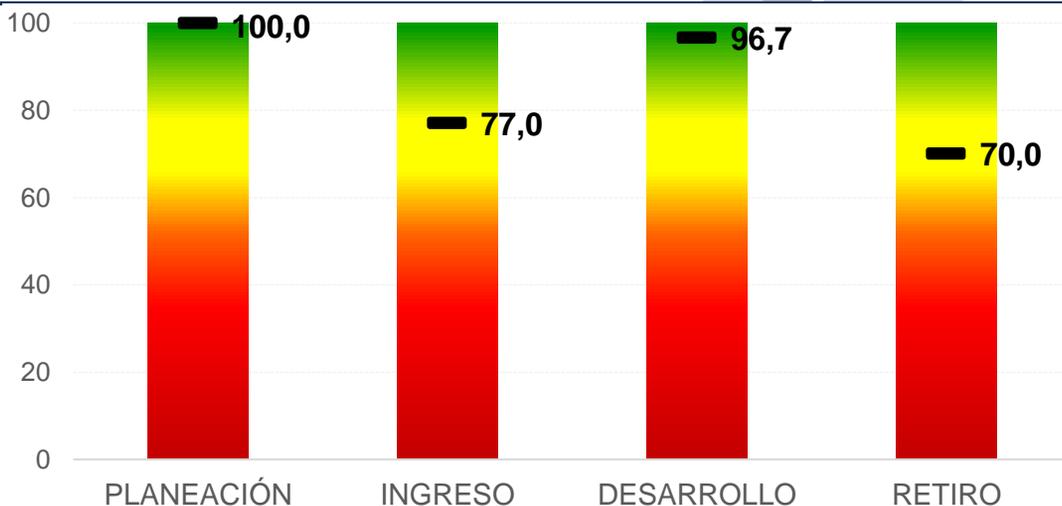
De acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, la UPME utilizó y practicó la herramienta de Autodiagnóstico, y por medio de esta valoró el estado de cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Gestión y Planeación - MIPG, con el propósito de identificar las posibles brechas y oportunidades de mejora para lograr fortalecer su gestión. El puntaje obtenido en el autodiagnóstico realizado en el cierre del año 2020 y correspondiente a la mencionada vigencia, fue el siguiente:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME	93,9

FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

Específicamente en la Dimensión de Gestión del Talento Humano, la medición arrojó como resultado que la UPME se encuentra en el nivel de Consolidación, lo cual evidencia que nuestra entidad ha desarrollado acciones coherentes para el mejoramiento de la gestión estratégica del talento humano, no obstante, aún resulta necesario dar continuidad a la implementación de acciones y buenas prácticas para asegurar el mejoramiento continuo.

La evaluación por componentes es la siguiente:



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

Según los análisis de los resultados de los componentes se deben tomar acciones de mejora en los componentes de **Ingreso y Retiro** por ser aquellos que obtuvieron menor puntaje.

Como se observa el componente que obtuvo menor puntaje fue el **Retiro con un puntaje de 70,0**, cabe resaltar, que en la anterior medición se obtuvo un puntaje total de **32,5**, lo cual evidencia una mejora significativa y la oportunidad de continuar consolidando el componente al interior de la entidad, manteniendo las siguientes acciones prioritarias:

- ✓ Entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad;
- ✓ Informe anual acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano,
- ✓ Estrategia de desvinculación asistida que se integre con el proceso de Gestión del Conocimiento para conservar los activos de información y acompañar al servidor durante su proceso de retiro de la entidad.

Para la presente vigencia se fortalecerá el desarrollo de estas para el logro total del componente.

En cuanto al indicador de **Ingreso que obtuvo un puntaje de 77**, se evidenció que la UPME requiere:

- ✓ Optimizar los tiempos de provisión de los empleos en línea con las necesidades de la Unidad.
- ✓ Dar continuidad con el concurso de méritos que se encuentra en desarrollo con la CNSC – Nación 3, para proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes y contar con las

listas de elegibles.

- ✓ Consolidar un proceso de inducción integral que asegure el conocimiento institucional de todos los nuevos servidores y refuerce los temas al interior de la comunidad institucional.

A continuación, se presenta el detalle de la medición de cada uno de los componentes en el diagnóstico:

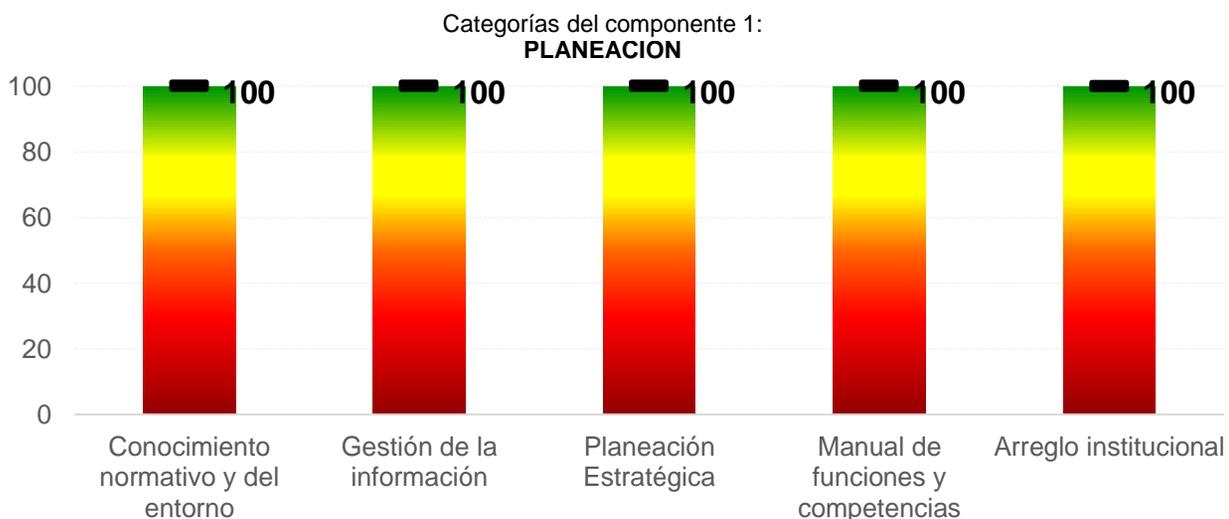
7.1. PLANIFICACIÓN

Contexto

La Planeación del Talento Humano es el proceso mediante el cual la entidad, en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Para adelantar este proceso la UPME requiere fortalecer sus sistemas de información para conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano. En el ámbito público colombiano la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos.

Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses. Por esta razón, al ser la planeación del talento humano, un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos existentes en las entidades con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales, no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el contrario, la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad.

Medición



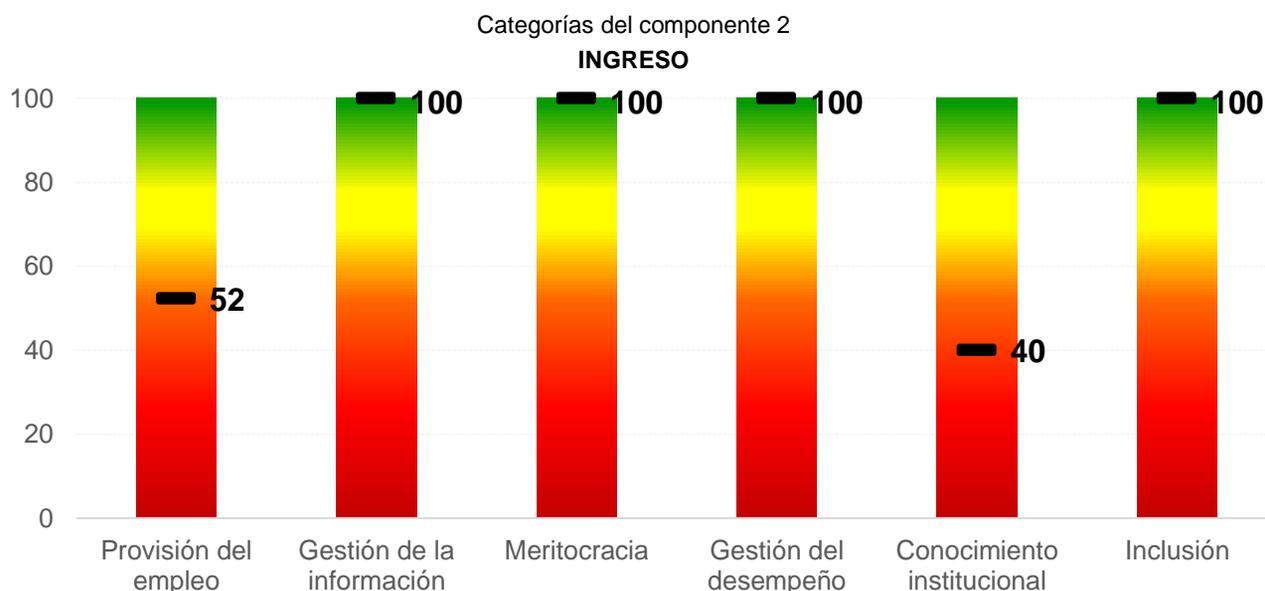
Conforme con los resultados obtenidos, la entidad mantendrá las buenas prácticas en materia de gestión estratégica para asegurar mantener los niveles presentados.

7.2. INGRESO

Contexto

El acceso a los cargos públicos de todos los órdenes tendrá como principio rector el mérito y la comprobación de las más altas calidades y competencias profesionales. Concursos abiertos para todos los cargos de la Administración Pública: para garantizar el ingreso y permanencia de los mejores con base en el mérito.

Medición



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

De acuerdo con los resultados obtenidos, la entidad priorizará las gestiones respecto de los dos componentes que obtuvieron menor puntaje, así:

En cuanto al indicador de **provisión del empleo se obtuvo un puntaje de 52%** dado que el 61% del total de empleos de la Planta de Personal se encuentran provistos en provisionalidad. Para tal fin la entidad:

- ✓ Continuará desarrollando la etapa de desarrollo del concurso de méritos Nación 3, para la provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes (88).
- ✓ Las vacantes se encuentran cargadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC.

Con referencia al indicador de **Conocimiento Institucional que obtuvo un puntaje**

de 40%, se fortalecerá el proceso actual de inducción y esta se realizará en los tiempos establecidos con el fin de fortalecer la información primordial de la entidad para todos los nuevos servidores que ingresan.

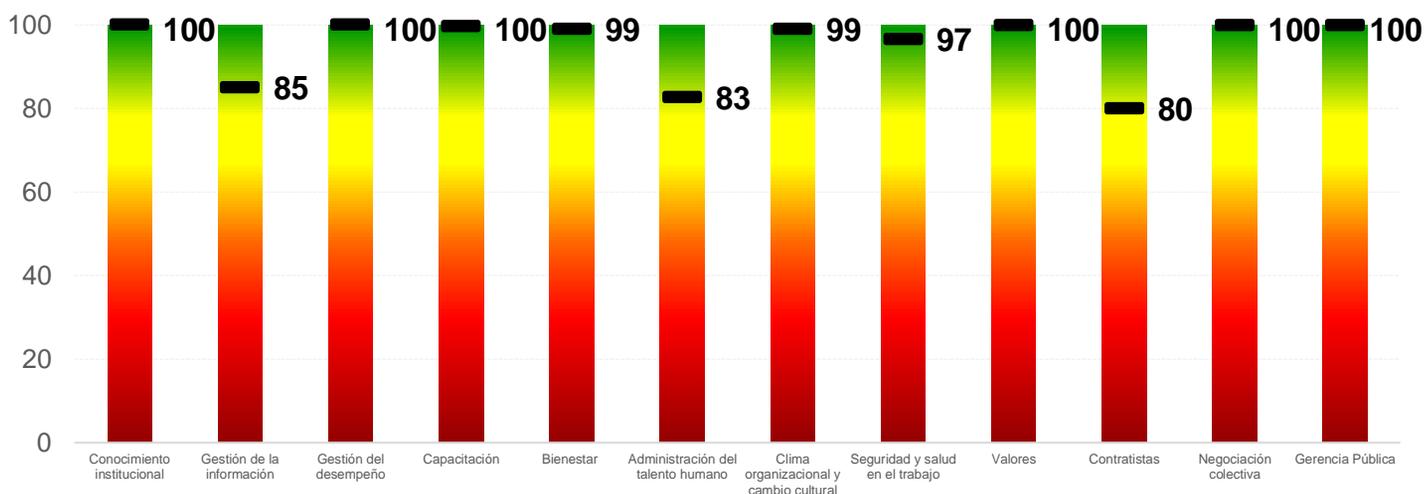
7.3. DESARROLLO

Contexto

El proceso Desarrollo se define como las acciones relacionadas con la capacitación, el Bienestar, los Incentivos, la Seguridad y Salud en el Trabajo, la evaluación de desempeño y las acciones encaminadas al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Categorías del componente 3:

DESARROLLO



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

Medición

Acorde con los resultados obtenidos, la entidad priorizará las gestiones respecto de los componentes que obtuvieron menor puntaje, así:

En cuanto a **Gestión de la Información**, que obtuvo una calificación de 85% en el autodiagnóstico se evidenció la necesidad de fortalecer el proceso de inducción en los tiempos establecidos.

En cuanto a los indicadores de **Administración del Talento Humano** que obtuvo una calificación de 83%, la entidad para la presente vigencia continuará con la implementación de modalidades de trabajo remoto con el objetivo de brindar diferentes opciones a los Servidores a la hora de desempeñar sus funciones y, en busca de motivar la gestión, reforzará la difusión del programa servimos liderado

por el Gobierno Nacional.

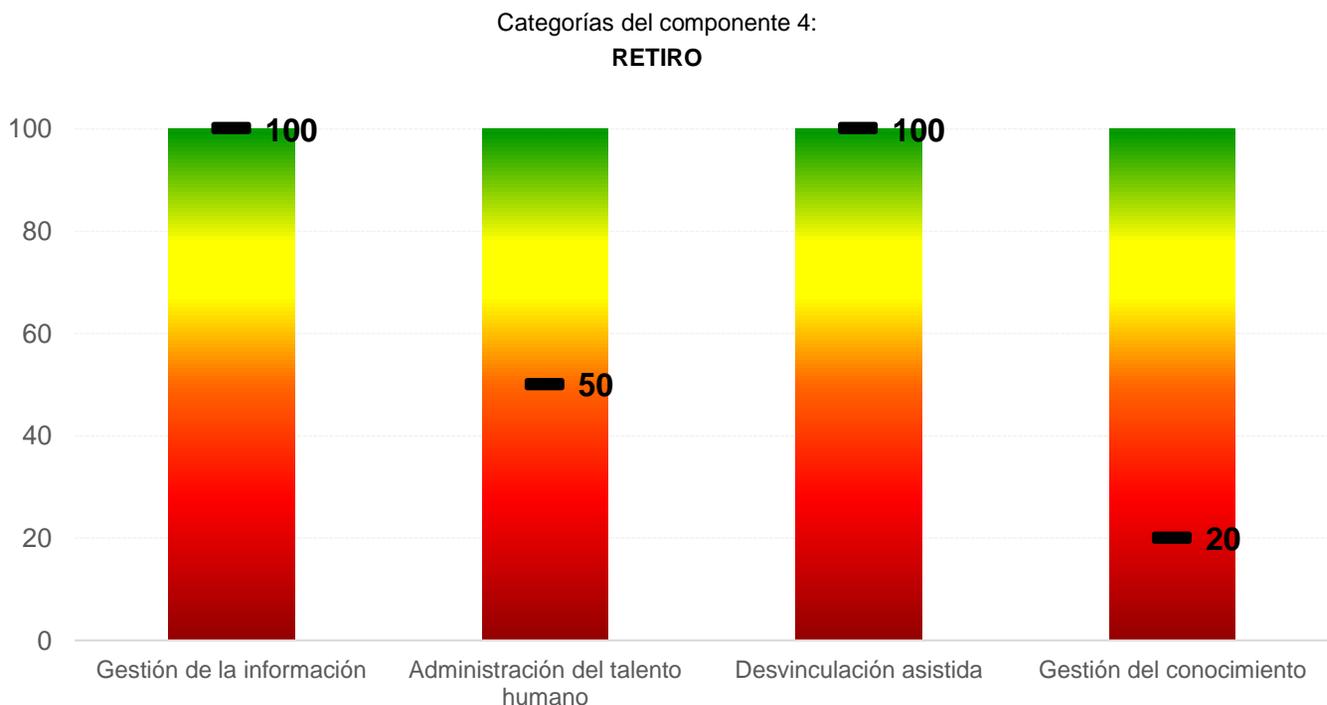
Finalmente, en referencia a **Contratistas**, que obtuvo una calificación de **80%** se busca nivelar el porcentaje de participación de los mismos con el desarrollo del proceso de modernización que se viene adelantando desde la vigencia 2020, el cual, en caso de ser avalado por las entidades requeridas (Ministerio de Minas y Energía, Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Administrativo de la Presidencia y Ministerio de Hacienda y Crédito Público), permitiría disminuir la cantidad de vinculaciones mediante prestación de servicios, y nivelar la carga laboral con el incremento de cargos de planta en la Unidad.

7.4. RETIRO

Contexto

La gestión estará dirigida a evidenciar las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de los servidores públicos calificados. Así mismo desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. También la entidad debe propender por que el conocimiento permanezca en la entidad.

En el plan de Talento Humano, se evidencian las razones de deserción, sin embargo el principal motivo se ha presentado por la inestabilidad ocasionada por el concurso de méritos que está en curso actualmente con la CNSC.



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

Medición

Acorde con los resultados obtenidos, la entidad priorizará las gestiones respecto de los componentes que obtuvieron menor puntaje, así:

En el componente **Administración de Talento Humano que obtuvo un porcentaje del 50%**, evidenciando aún oportunidades de mejora, pero demostrando un incremento del 40% en comparación con la medición anterior. Acorde con el autodiagnóstico se requieren realizar las siguientes actividades:

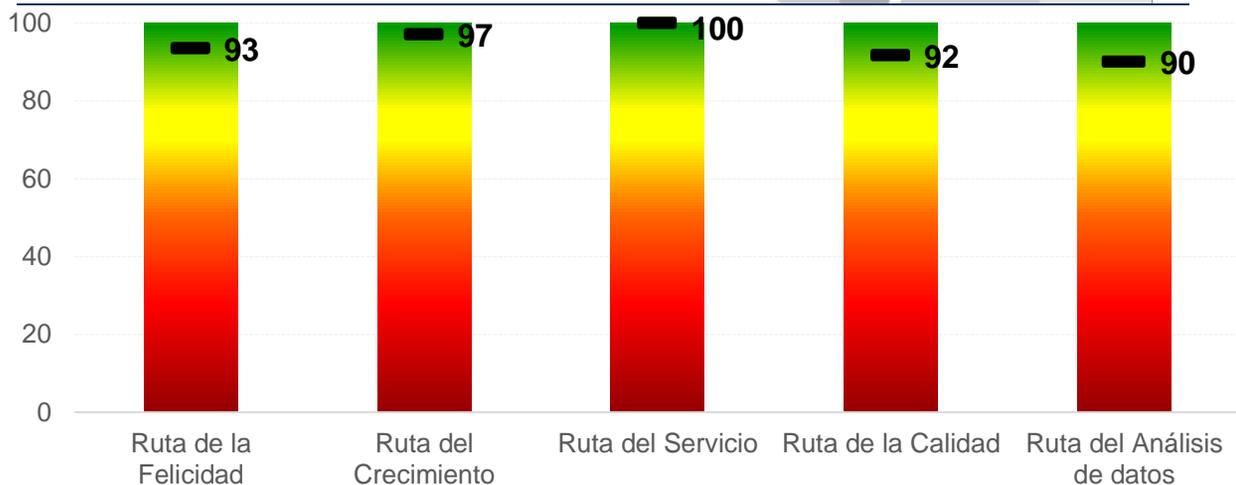
- ✓ Continuar con la realización de entrevistas a los servidores públicos que se retiran de la entidad, para evidenciar las razones de su salida y adelantar acciones relacionadas con la retención del talento humano.
- ✓ Estrategia de desvinculación asistida que se integre con el proceso de Gestión del Conocimiento para conservar los activos de información y acompañar al servidor durante su proceso de retiro de la entidad.
- ✓ Continuar con actividades para prepensionados en el Plan de Bienestar Institucional, realizar seguimiento y evaluación de la efectividad de las mismas

En el componente **Gestión del Conocimiento que tiene una calificación del 20%**, se requiere:

- ✓ Continuar con el diseño e implementación de estrategias y mecanismos para la transferencia del conocimiento de los servidores públicos que se desvinculan de la entidad, y propender por que los servidores públicos se apropien y difundan dicho conocimiento.

7.5. RUTAS DE VALOR

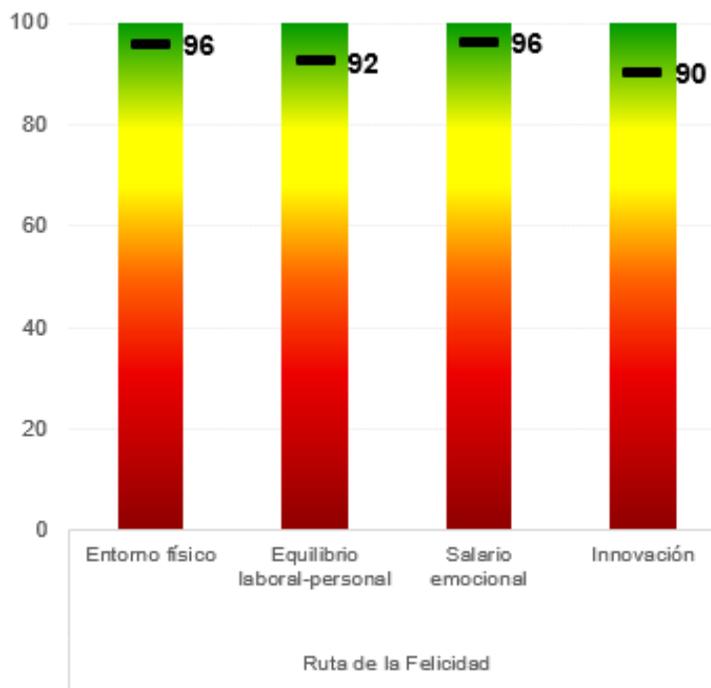
La política de Gestión Estratégica de Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Los resultados generales de la medición son los siguientes:



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

7.5.1. RUTA DE LA FELICIDAD

La felicidad nos hace productivos - Las investigaciones evidencian que cuando el servidor público es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y la eficiencia (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, pág. 24).



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020



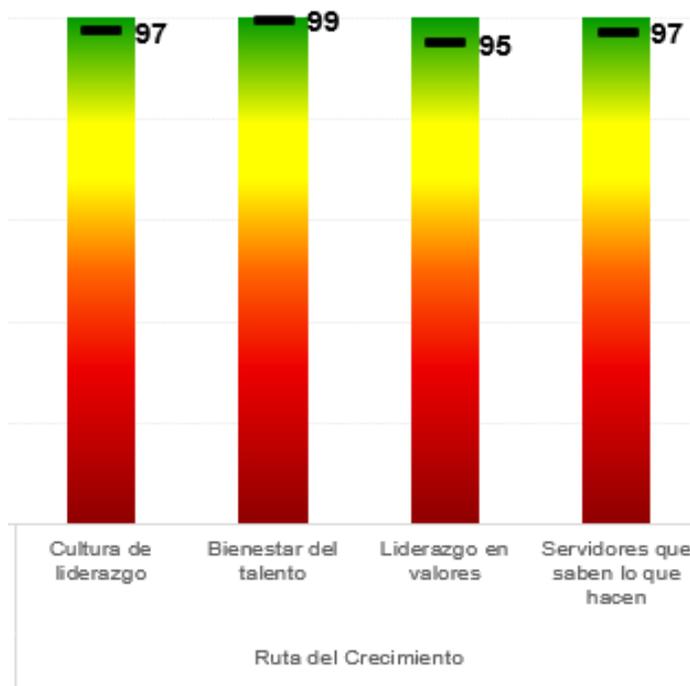
Los resultados en esta ruta demuestran que se han fortalecido los componentes inmersos en la Ruta, por lo que resulta importante dar continuidad a las estrategias implementadas para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los servidores públicos con acciones como:

- Horarios flexibles
- Incentivos de cumpleaños, bicicleta, espacio para compartir con la familia.
- Modalidades de trabajo remoto.
- Campañas de desconexión laboral.

Así mismo se continuará con la implementación de mejoras en las temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Clima Organizacional y Bienestar.

7.5.2. RUTA DEL CRECIMIENTO

Liderando Talento – El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.



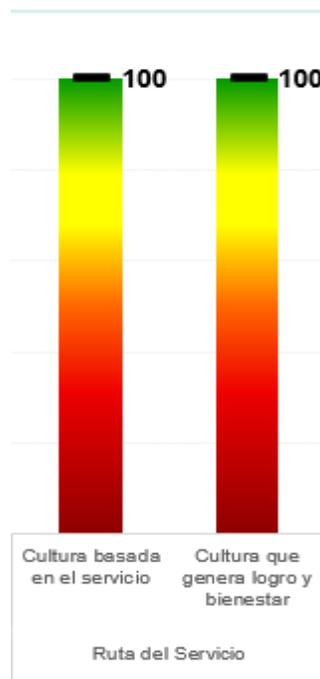
FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

De acuerdo con los resultados obtenidos, se deben mantener las acciones que buscan fortalecer el clima organizacional por medio de la disposición de herramientas que fomenten el una cultura de liderazgo y la consolidación de

nuestros valores contemplados en el código de integridad como parte del ADN del actual en el servicio público por medio del desarrollo de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar y el del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

7.5.3. RUTA DEL SERVICIO

Al servicio de los ciudadanos – El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura debe centrarse en valores y en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores públicos para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes en el servicio público.



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

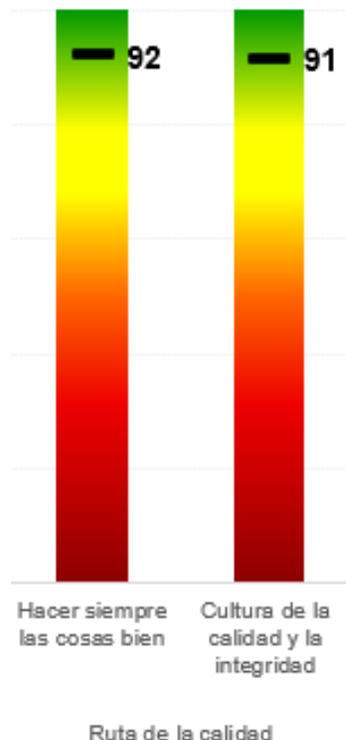
Con los resultados positivos obtenidos la UPME seguirá trabajando en las temáticas en cultura organizacional, intervención de acuerdo con los resultados obtenidos, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño.

7.5.4. RUTA DE LA CALIDAD

La cultura de hacer las cosas bien – La satisfacción de los ciudadanos con los servicios prestados por el Estado, está determinada por la calidad de los productos y servicios que les ofrecemos. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión

estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

Con los resultados en la ruta de la calidad, se mantendrán actividades que refuercen la cultura basada en el código de integridad, reforzando un comportamiento no solo ético sino también diligente y de calidad en el actuar.

7.5.5. RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS

Conociendo el Talento – Un aspecto que tiene gran relevancia para una GETH es el análisis de la información actualizada, obtenida en la etapa disponer información, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar. Obteniendo mejores competencia, motivación y compromiso.



FUENTE: HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO DAFP – RESULTADOS UPME 2020

Este componente obtiene el 90% pues la UPME se encuentra en proceso de consolidación de la información en su nueva herramienta de autogestión Kactus, que permitirá unificar criterios.

EJECUCIÓN

Rutas de Valor Priorizadas	No.	Actividad	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Ruta del crecimiento	7	Mejorar el Clima Laboral en la UPME para tener servidores Públicos felices, por medio de la intervención en los aspectos que arroje la aplicación de la encuesta de clima organizacional (Actividad permanente)												

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realiza seguimiento a este plan a través del plan de acción del grupo interno de trabajo de Gestión del Talento Humano, en donde se realizará el control a la ejecución de los siguientes planes:

- ✓ Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.
- ✓ Ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Ejecución del Plan Anual de Vacantes.
- ✓ Ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Con esto, se pretende continuar desarrollando acciones de mejora para los siguientes temas principales:

- ✓ Apoyo y solidaridad
- ✓ Equilibrio familia trabajo
- ✓ Salud y Bienestar integral
- ✓ Equidad responsabilidades
- ✓ Equidad de Género
- ✓ Gestión del conocimiento
- ✓ Gestión del cambio
- ✓ Innovación

Anualmente deberá evaluarse la eficacia de las acciones planificadas en el Formato Plan de Acción - Gestión Estratégica del Talento Humano, en el cual se realizó priorización y planificación de las actividades para impulsar: las rutas de valor, sub-rutas de valor y de variables resultantes con probabilidad de mejora.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el año 2019 al finalizar el año actualizó la herramienta de Autodiagnóstico de Talento Humano (Formato DAFP –MIPG), con el propósito de mejorar la herramienta, para la cual la UPME en el mes de febrero realizará el autodiagnóstico y de los resultados que se obtengan se reformularán las actividades para la optimización de la Gestión

Estratégica del Recurso Humano acorde con los lineamientos de la Nación y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio
15/08/2018	1	30/07/2018	Aprobación y publicación de este documento.
24/01/2020	2	30/01/2020	Aprobación de Actualización del documento
20/01/2021	3	29/01/2021	Aprobación de Actualización del documento
26/01/2021	4	1_12/01/2022	Aprobación de Actualización del documento