



PLAN ESTRATÉGICO

DE TALENTO HUMANO

2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVOS DEL PLAN	6
3.1 Objetivo General	6
3.2 Objetivo Específicos	6
4. ALCANCE	7
5. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO A LA LUZ DEL MODELO INTEGRADO DE LANEACIÓN Y GESTIÓN EN LA UPME	7
5.1 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
5.2 POLÍTICA DE INTEGRIDAD	8
6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	9
7. PROYECTO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL	10
8. PLANTA DE PERSONAL UPME	14
9. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	15
10. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	16
10.1 PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	17
10.1.1 Objetivo General:	17
10.1.2 Objetivos específicos	17
10.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	17
10.2.1 Objetivo General	17
10.2.2 Objetivos específicos	17
10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	18
10.3.1 Objetivo General	18

10.3.2	Objetivos específicos	18
10.4	PLAN ANUAL DE VACANTES	18
10.4.1	Objetivo General	19
10.4.2	Objetivos específicos	19
10.5	PLAN PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	19
10.5.1	Objetivo General	19
10.5.2	Objetivos específicos	19
11.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	19
11.1	Categoría Planeación	21
11.2	Categoría Ingreso	22
11.3	Categoría Desarrollo	23
11.4	Categoría Retiro	24
11.5	RUTAS DE VALOR	25
11.5.1	Ruta de la Felicidad	26
11.5.2	Ruta del Crecimiento	27
11.5.3	Ruta del Servicio	28
11.5.4	Ruta de la Calidad	29
11.5.5	Ruta del Análisis de Datos	30
12.	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO POR COMPONENTE 2023	32
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34
14.	CONTROL DE CAMBIOS	35

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Organigrama UPME	10
Gráfica 2 Nivel de Formación de la Planta de Personal	16
Gráfica 3 Autodiagnóstico Categoría Planeación	21
Gráfica 4 Autodiagnóstico Categoría Ingreso	22
Gráfica 5 Autodiagnóstico Categoría Desarrollo	23
Gráfica 6 Autodiagnóstico Categoría Retiro	24
Gráfica 7 Autodiagnóstico Rutas de Valor	26
Gráfica 8 Autodiagnóstico Ruta de la Felicidad	26
Gráfica 9 Autodiagnóstico Ruta del Crecimiento	27
Gráfica 10 Autodiagnóstico Ruta del Servicio	28
Gráfica 11 Autodiagnóstico Ruta de la Calidad	29
Gráfica 12 Autodiagnóstico Ruta del Análisis de Datos	30

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la Planta por Cargos	9
Tabla 2 Clasificación de los Empleos por Nivel Jerárquico	15
Tabla 3 Clasificación de los empleos de la UPME	15

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente en sus políticas de Talento Humano e Integridad y su principal objetivo es asegurar el desarrollo integral de sus servidores, fomentando capacidades, actitudes y aptitudes que permitan fortalecer una cultura organizacional con enfoque al cumplimiento de resultados bajo estándares de calidad, integridad y oportunidad.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones generales a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan con el objetivo mencionado. Para esto, mediante los diferentes frentes que se manejan desde el Grupo Interno de Gestión del Talento Humano y Atención al Ciudadano, se planea el desarrollo de acciones que cubren el ciclo laboral del servidor desde su ingreso, durante su permanencia y hasta su retiro, con la intención de mantener un acompañamiento permanente y un apoyo constante de forma individual y grupal al Talento Humano de la entidad, entendiendo que son el corazón de toda la operación que se realiza desde la Entidad y se constituyen como el principal recurso con el que se cuenta para el alcance de objetivos y para continuar construyendo país desde la misionalidad de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME para obtener como resultado, la generación de valor en lo público.

Con base en lo anterior, las acciones que se planean en los diferentes planes para la Gestión del Talento Humano, permiten enfocar los esfuerzos en aspectos puntuales y en el mejoramiento de las oportunidades de mejora identificadas en los análisis realizados, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo los valores institucionales y desarrollando las competencias requeridas para el cumplimiento de objetivos.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015: Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar, plan institucional de capacitación y planes de incentivos.

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Ley 1811 de 2016: Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.

Decreto 1499 de 2017: Por el cual se crean las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Decreto 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Acuerdo 617 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1800 de 2019: Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Más todas las demás relacionadas o aquellas que modifiquen las previamente mencionadas, así como los lineamientos internos de la entidad.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

3.1 Objetivo General

Fomentar el desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad, mediante el desarrollo de planes, acciones y proyectos que propendan capacidades, valores y competencias de calidad de manera individual y colectiva, en un ambiente de trabajo saludable y de bienestar.

3.2 Objetivos específicos

- Desarrollar las actividades que permitan el acompañamiento a los servidores en cada etapa de su ciclo laboral – ingreso, permanencia y retiro.
- Adelantar actividades que fomenten la vivencia de valores del código de integridad de la entidad.
- Asegurar espacios laborales seguros, fomentando un ambiente de autocuidado y salud.
- Acompañar la realización de la evaluación de desempeño laboral y calificación del servidor público de acuerdo con los lineamientos establecidos para tal fin.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad con eficiencia, eficacia y transparencia.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la UPME inicia con el diagnóstico de necesidades de cada plan institucional que se enmarca en la administración del talento humano y termina con la evaluación y seguimiento de cada uno.

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

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco para dirigir, planificar, implementar, monitorear, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el objetivo de lograr resultados que respondan a las necesidades y problemas de los ciudadanos teniendo como premisa calidad y transparencia en la prestación del servicio.

El marco definido en la política estratégica de talento humano del MIPG, reconoce al talento humano como el principal valor con el que cuentan las organizaciones públicas en Colombia al aportar mediante su trabajo compromiso y dedicación para el alcance de las metas institucionales, garantizando los derechos y dando respuesta oportuna a los requerimientos ciudadanos; por tanto, la UPME al igual que el MIPG, conciben al Talento Humano como uno de los principales factores de éxito para lograr los objetivos organizacionales.

Para la implementación de la Dimensión del Talento Humano mediante las políticas del MIPG de talento humano y de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establece que las prácticas de talento humano deben estar alineadas con

F-MC-04

2022/09/19

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

las metas y objetivos principales de la unidad y para lograrlo, se debe crear un vínculo que abarque desde el proceso de planeación institucional, hasta el talento humano, por esta razón es imprescindible reconocer el papel estratégico que juegan los servidores públicos en el cumplimiento de las metas de la entidad y en la construcción de país que se realiza día a día con el cumplimiento de la misionalidad de la UPME.

5.1 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La política de Gestión del Talento Humano del MIPG pretende la gestión de 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 el logro de los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad.

De acuerdo con lo anterior, la UPME ha adecuado sus acciones estandarizadas mejores prácticas y permaneces de esta manera en un proceso de mejora continua en pro del personal humano que se vincula a la entidad.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la administración busca implementar estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que faciliten el control de procesos 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.

5.2 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Los servidores públicos de la UPME tienen en su ADN los valores institucionales. En ese sentido, el principio de sus actuaciones es la integridad y la brújula de su desarrollo son 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.

Vivimos y actuamos con base en nuestros principios y valores, 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.

6. 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.

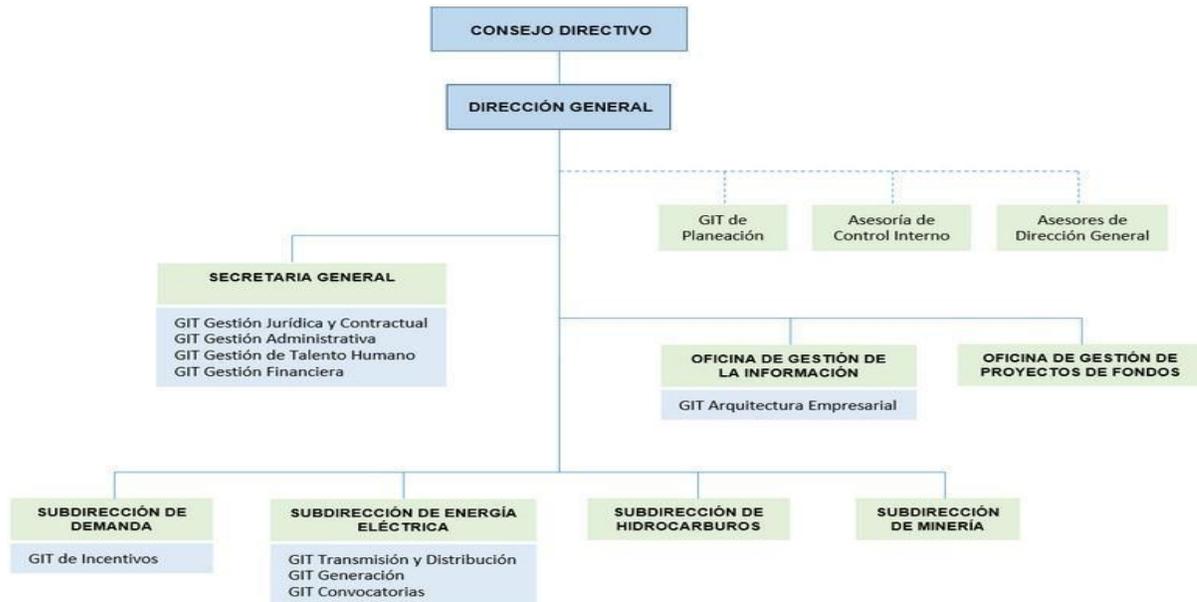
La planta de personal de la entidad se encuentra establecida en el Decreto 1259 de 2013, consolidada por el siguiente número de empleos:

Tabla 1 Distribución de la Planta por Cargos:

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

FUENTE: Elaboración Propia con Base en el Decreto 1259 De 2013

Gráfica 1 Organigrama UPME



FUENTE: Proyecto Modernización 2020 - 2021

7. PROYECTO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

La UPME es la Entidad responsable de realizar la planeación integral del sector minero energético a nivel nacional, mediante análisis y diagnósticos de la oferta - demanda de los recursos y elaboración de planes de expansión, como apoyo al Ministerio de Minas y Energía y los decisores de inversión. Además, gestiona y administra la información del sector minero energético para apoyar la toma de decisiones de los agentes públicos y privados. Finalmente

tiene a cargo la evaluación de proyectos para acceder a incentivos tributarios y a recursos de los fondos para energización, la realización de subastas para garantizar la expansión energética y emisión de conceptos, por delegación del Ministerio de Minas y Energía. Por lo tanto, su fortalecimiento constituye una visión estratégica para el logro de los objetivos de la entidad y del país.

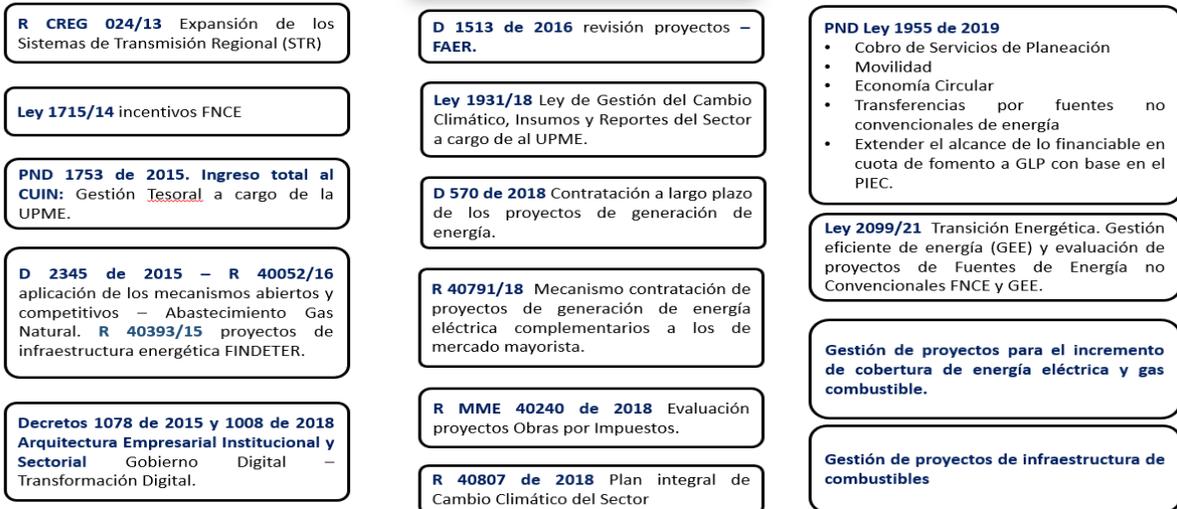
Por lo anterior, con el propósito de atender los nuevos retos institucionales y sectoriales como tanque de pensamiento del sector, la Unidad Administrativa Especial de Planeación Minero Energética – UPME, tiene contemplado dentro de su plan de acción la realización de un proceso de modernización que permita robustecerla en los diferentes frentes y permita como resultado, el cumplimiento de las funciones asignadas y el alcance de la visión a futuro con la que se cuenta.

I. Contexto General

1. Nuevas funciones asignadas a la UPME

Con posterioridad a la expedición de los decretos de conformación de la UPME mencionados en el numeral anterior, 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:

NUEVAS FUNCIONES



FUENTE: Modernización UPME 2020 - 2021

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 parque automotor oficial

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.

2. Ajuste institucional

A la par que se han incrementado los desafíos durante los últimos 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.

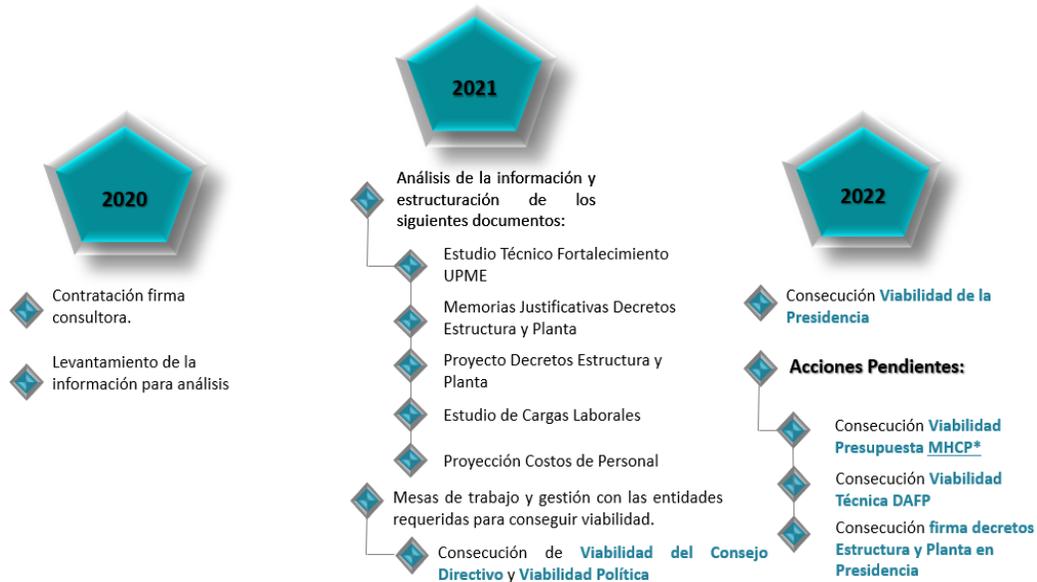
- Ruta de la Calidad, bajo el entendido que la cultura de lo público es hacer las cosas bien.

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 desarrollaron los siguientes productos mediante un trabajo mancomunado entre la consultoría contratada en pasadas vigencias y el equipo interno dedicado a este proyecto:

1. Ampliación de la planta de personal.
2. Comparativo de sueldos y homologación de cargos con las entidades del sector y de la industria, para proponiendo la nivelación 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.)

Producto de dicho proceso, actualmente la entidad tiene como reto, tramitar la aprobación del proyecto de modernización ante los entes relacionados para lograr su implementación exitosa, a la fecha, dicho proceso ha avanzado de la siguiente manera:

Ilustración 1 Proceso de Modernización



*Se han realizado mesas de trabajo durante el la vigencia 2021 y 2022 con el Departamento Administrativo de la Función pública y con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público quien de manera informal, confirmó que sí había viabilidad presupuestal.

FUENTE: Elaboración propia con base en la gestión realizada por la UPME

8. PLANTA DE PERSONAL UPME

Para atender las funciones propias de cada una de las dependencias de la Unidad de Planeación Minero Energética-UPME, cuenta con ciento veintiséis (126) cargos, según lo establecido en el artículo segundo del Decreto 1259 del 17 de junio de 2013 “por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética -UPME y se dictan otras disposiciones”. La distribución de los cargos por nivel jerárquico es la siguiente:

Tabla 2 Clasificación de los Empleos por Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico	No. de Cargos	%
Directivo	8	7%
Asesor	8	6%
Profesional	97	77%
Técnico	4	3%
Asistencial	9	7%
TOTAL	126	100%

Fuente: Decreto 1258 de 2013. Diseño: UT Modernización Institucional UPME.

Como lo evidencia la tabla el 77% de los cargos son del nivel jerárquico profesional el directivo y asistencial con el 7%, seguido por el nivel asesor con el 6% y finaliza el nivel técnico con el 3%, siguiendo los lineamientos y recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP la composición de la planta de personal de la UPME por niveles jerárquicos es el indicado, toda vez, que se espera que mayor número de cargos este en el nivel profesional para garantizar que los procesos de la Entidad estén soportados mayormente por los profesionales de la misma.

Ahora bien, frente a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y los de carrera, se tiene lo siguiente:

Tabla 3 Clasificación de los empleos de la UPME

Nivel Jerárquico	Clasificación	
	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa
Directivo	8	0
Asesor	6	2
Profesional	0	97
Técnico	0	4
Asistencial	2	7
TOTAL	16	110

Fuente: Decreto 1258 de 2013. **Diseño y Cálculos:** UT Modernización Institucional UPME.

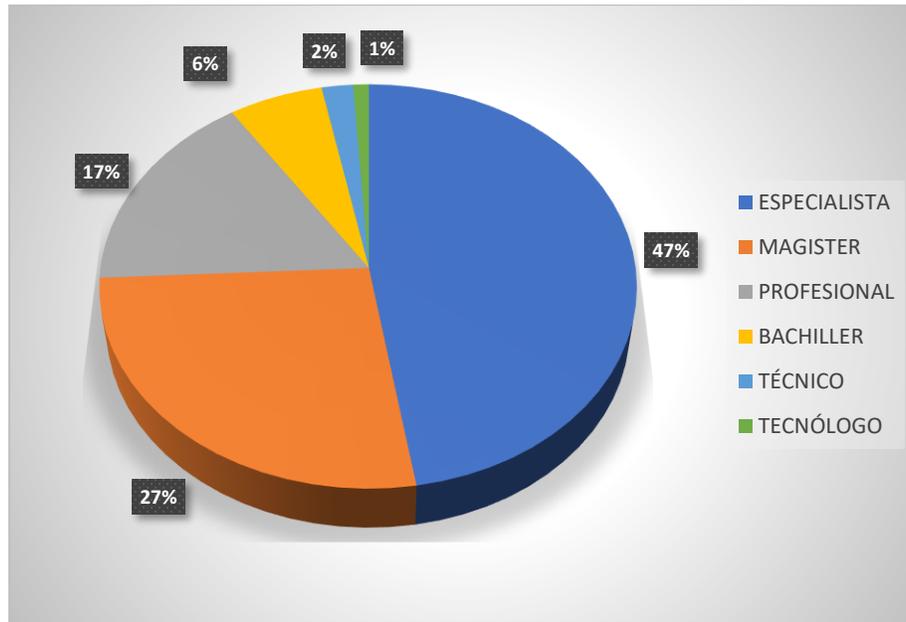
De lo anterior se colige que el 13,7% de los cargos de la UPME son de libre nombramiento y remoción y el 87,3% de carrera administrativa, guardando plena coherencia con lo mandado en el artículo 125 de la Constitución Política.

9. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A la fecha de elaboración del presente plan, la entidad cuenta con 97 servidores activos de los cuales el 63% son de sexo masculino y el 47% restante femenino.

El 62% de la planta se encuentra entre los 25 y 45 años y a nivel general, la planta cuenta con un talento humano preparado educativamente, lo que implica un reto interesante para la Gestión del Talento Humano, toda vez que debe establecer estrategias que aporten de forma positiva al nivel de conocimiento que requiere el personal. El 27% del personal cuenta con Máster / Maestría, 27% con especialización y un 17% nivel profesional, es decir que un 91% de la población, cuenta con estudios superiores tal como se evidencia a continuación:

Gráfica 2 Nivel de Formación de la Planta de Personal



Fuente: Decreto 1258 de 2013. Diseño: UT Modernización Institucional UPME.

10. 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.

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:

10.1 PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

10.1.1 Objetivo General:

Establecer pautas para el mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME y sus familias, por medio del fortalecimiento de competencias comportamentales, la apropiación de los valores institucionales del código de integridad, el equilibrio entre su vida personal y laboral y la disposición de herramientas que permitan impactar de forma positiva su vida profesional y personal.

10.1.2 Objetivos específicos

- Brindar a los servidores de la UPME y a sus familias, espacios participativos e integradores para la promoción y la prevención, el autocuidado como base para un mejor estado de salud y momentos de esparcimiento y recreación.
- Fomentar y apropiar los valores de nuestro código de integridad, fortaleciendo la cultura de servicio público, por medio del compromiso institucional y el sentido de pertenencia.
- Ofrecer herramientas a los líderes de la entidad para trabajar por el bienestar de sus equipos.

10.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

10.2.1 Objetivo General

Formular el Plan Institucional de Capacitación UPME 2023 orientado a impulsar el desarrollo integral de sus servidores públicos a partir del aseguramiento de acciones de formación, actualización y entrenamiento que afiancen conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo una cultura de valor público centrada en la innovación, la transparencia y el servicio al ciudadano.

10.2.2 Objetivos específicos

- Incidir en el buen desempeño de los servidores públicos ejecutando acciones de formación para su desarrollo integral.

- Fortalecer las competencias laborales del talento humano minimizando brechas que puedan existir entre los conocimientos del funcionario y los conocimientos requeridos para el ejercicio de su cargo.
- Promover un cambio gradual de la entidad y sus servidores públicos hacia una cultura de gestión del conocimiento y la innovación institucional.
- Integrar a los nuevos servidores de la UPME a nuestra cultura organizacional, a través de los programas de inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reinducción.

10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

10.1.1 Objetivo General

Implementar las actividades proyectadas en la vigencia 2023, 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.

10.1.2 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 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.

10.2 PLAN ANUAL DE VACANTES

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, sirviendo como herramienta fundamental para lograr el cubrimiento de las necesidades de personal en las dependencias de la UPME, en un contexto de alta rotación de personas en los cargos como el que se presenta en el sector público actualmente.

10.2.1 Objetivo General

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano a corto y mediano plazo, principalmente las vacantes definitivas de carrera administrativa, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de vacantes establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

10.2.2 Objetivos específicos

- Exponer en un cuadro resumen el diagnóstico actual de las vacantes de la entidad en la planta de personal.
- Resaltar los aspectos importantes de las vacantes temporales y definitivas presentes en la información.
- Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas en este periodo.

10.3 PLAN PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

10.3.1 Objetivo General

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

10.3.2 Objetivos específicos

- Determinar y administrar los recursos económicos dispuestos en su totalidad durante la vigencia del año 2023 para proveer y sostener la planta de personal UPME.
- Realizar los pagos a la planta de personal de manera oportuna y correcta, en los tiempos establecidos por la ley.
- Velar por que se cuente de forma permanente con la disponibilidad de recursos necesaria, para evitar retrasos y afectaciones en los pagos la planta de personal.

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

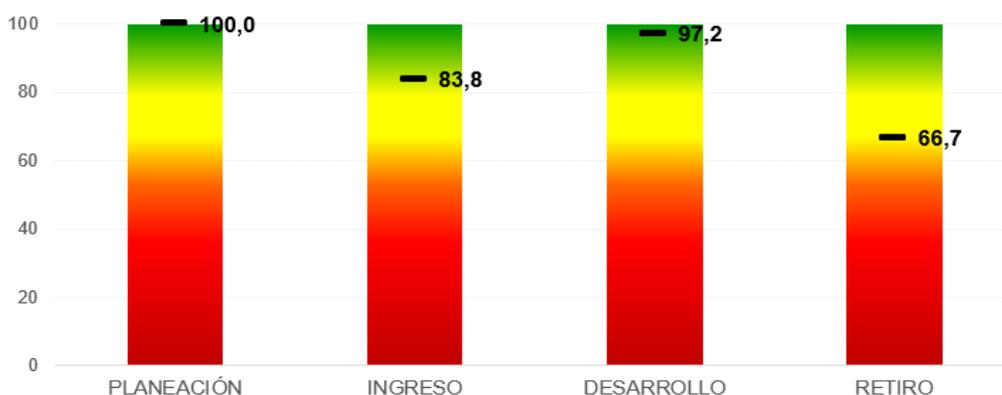
De acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública la UPME aplicó la herramienta de Autodiagnóstico a finales de la vigencia 2022, y por medio de esta valoró el estado de cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Gestión y Planeación - MIPG,

con el propósito de identificar las posibles brechas y oportunidades de mejora para lograr fortalecer su gestión. El puntaje obtenido en el autodiagnóstico fue el siguiente:

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGÉTICA - UPME	94,8

Específicamente en la Dimensión de Gestión del Talento Humano, la medición arrojó un incremento de 0,9 puntos en comparación con la última medición realizada (resultado 93,9), lo que evidencia un avance en las diferentes actividades medidas mediante la herramienta. Como resultado general, la UPME se encuentra en el nivel de Consolidación, lo cual denota que nuestra entidad ha mantenido el desarrollo de acciones coherentes para el mejoramiento de la gestión estratégica del talento humano, no obstante, resulta necesario dar continuidad a la implementación de acciones y buenas prácticas para asegurar el mejoramiento continuo y el fortalecimiento de aquellas actividades que se encuentran con resultados bajos.

La evaluación por componentes es la siguiente:



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO – FURAG

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, cabe resaltar que se presentó un aumento significativo en el componente de ingreso, pasó de 77 puntos a 83,8, no obstante se requiere dar continuidad a las acciones que se vienen aplicando para lograr incrementar el resultado, de igual forma, este se ha presentado debido a la situación actual de la entidad, la cual

se encuentra próxima a recibir listados de elegibles para 88 cargos en concursos lo que ha ocasionado un incremento de las renunciaciones y ha dificultado proveer las vacantes de manera temporal mientras se posesionan los servidores de carrera que ganaron el concurso de méritos.

En cuanto al componente de retiro se sitúa 3,3 puntos por debajo de la medición anterior por lo que requiere una mayor atención y despliegue de actividades.

- ✓ Aplicación de la estrategia de desvinculación asistida
- ✓ Informe anual con corte a noviembre, acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.

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

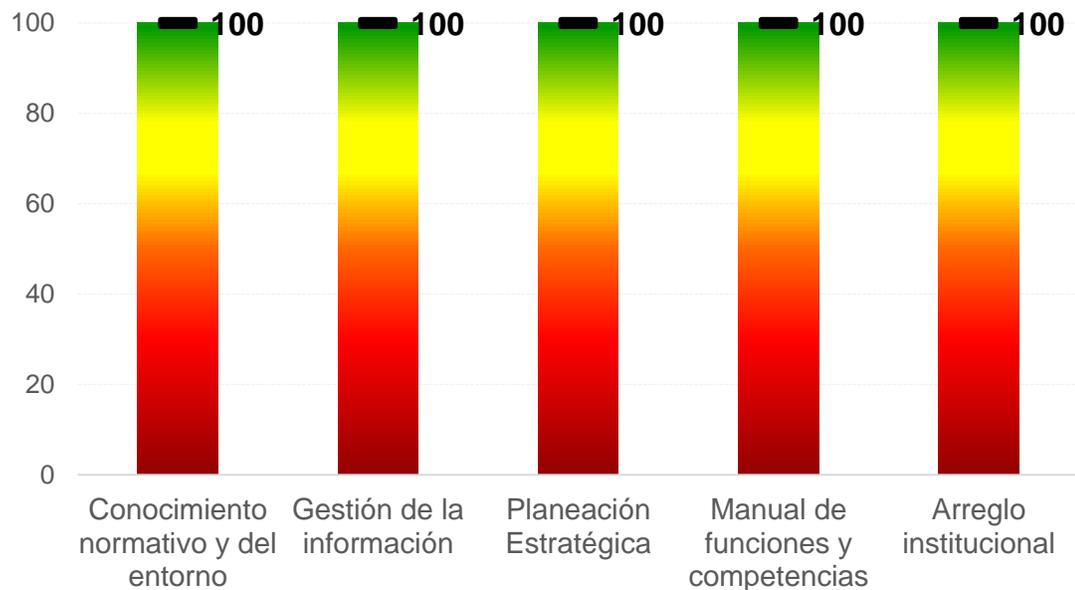
11.1 Categoría Planeación

En el ámbito público y en línea con el modelo Integrado de Planeación y Gestión, el talento humano es el centro de la correcta ejecución de las diferentes dimensiones que componen el ejercicio público, por lo que la planeación de los recursos humanos se convierte en algo imprescindible para lograr el éxito de los procesos.

La Planeación del Talento Humano es el proceso mediante el cual la entidad, en función de sus objetivos, proyecta y suplimenta 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.

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.

Gráfica 3 Autodiagnóstico Categoría Planeación



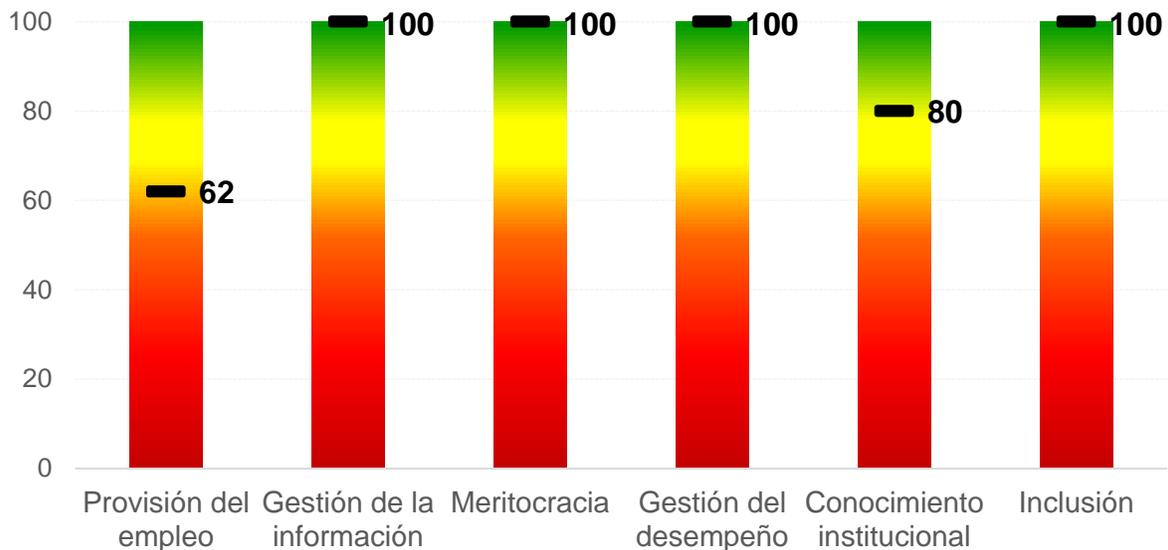
FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

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

11.2 Categoría Ingreso

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, actualmente la entidad se encuentra en proceso de concurso abierto y de asenso con la CNSC y está próxima a la provisión de los mismos, la cual se hará bajo los lineamientos legales establecidos.

Gráfica 4 Autodiagnóstico Categoría Ingreso



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

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

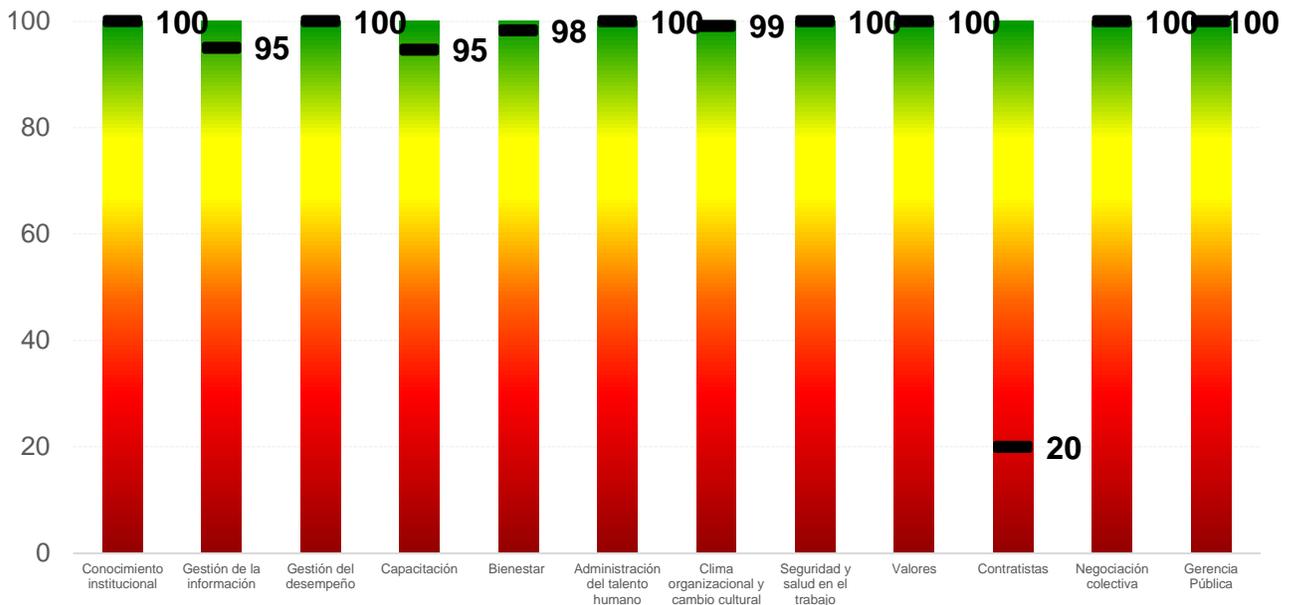
En cuanto al indicador de **provisión del empleo se obtuvo un puntaje de 62%, denotando un incremento de 10 puntos porcentuales en comparación con la medición anterior, esto es debido a que** la mayoría de cargos se encuentran provistos en provisionalidad, no obstante como se mencionó previamente estamos en el desarrollo de un concurso de méritos. De igual forma, la actividad principal a realizar durante la vigencia 2023 es:

- Dar continuidad a las fases del concurso de méritos Nación 3, con la provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes (88) de acuerdo con las listas de elegibles que resulten del concurso.

11.3 Categoría Desarrollo

En 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.

Gráfica 5 Autodiagnóstico Categoría Desarrollo



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

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

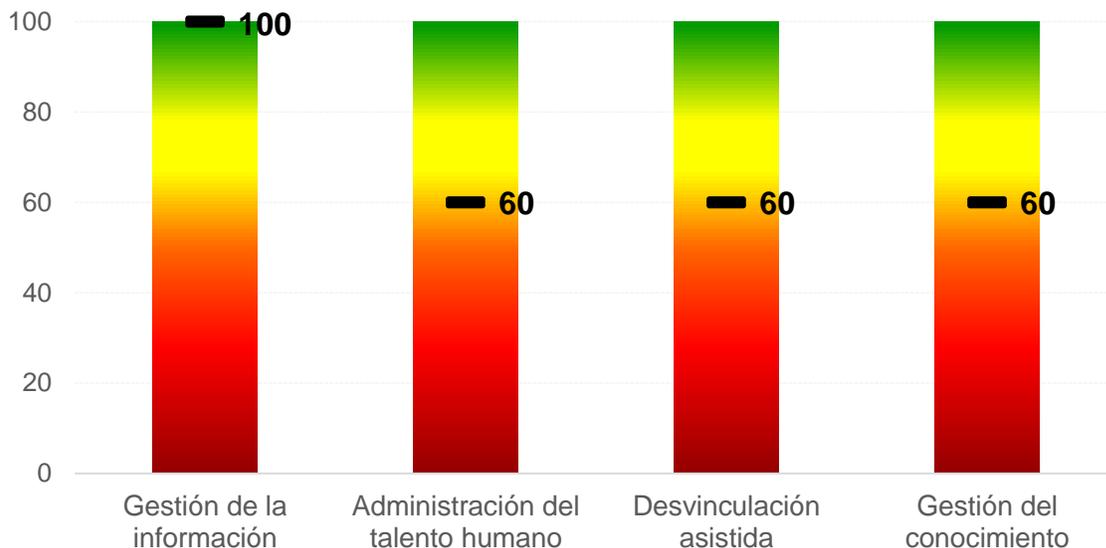
En cuanto a **Gestión de la Información**, que obtuvo una calificación de **95%** denotando un incremento del **10%** en comparación con la medición anterior, esto, obedece a la parametrización de sistemas que permiten la producción de indicadores claves con sus respectivos informes, no obstante, se dará continuidad a las actividades realizadas para alcanzar el indicador del 100%.

Finalmente, en referencia a Contratistas, que obtuvo una calificación de 20%, 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.

11.4 Categoría Retiro

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.

Gráfica 6 Autodiagnóstico Categoría Retiro



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

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 **60%**, evidenciando un incremento de **10** puntos porcentuales en comparación con la medición anterior, pero aun con oportunidades de mejora, al igual que la Desvinculación Asistida que cerró con un puntaje de **60**. Acorde con el autodiagnóstico se requieren realizar las siguientes actividades:

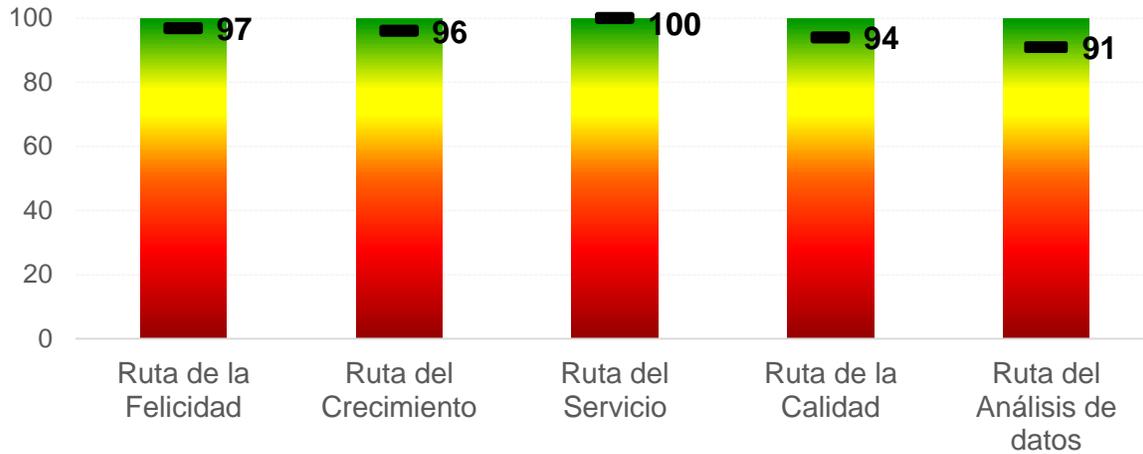
- Continuar con la realización de entrevistas a los servidores públicos que se retiran de la entidad, para evidenciar las razones de su salida y adelantar acciones relacionadas con la retención del talento humano.

- Aplicar la 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 pre-pensionados en el Plan de Bienestar Institucional, realizar seguimiento y evaluación de la efectividad de las mismas
- Si bien el componente Gestión del Conocimiento tiene una calificación del 60% y aun evidencia oportunidades de mejora, se generó un incremento del 40% sobre la medición anterior toda vez que durante la vigencia 2022, se realizaron acciones para la estructuración y creación de la Política de Gestión del Conocimiento y todo lo que ella implica. Para la siguiente vigencia 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.

11.5 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:

Gráfica 7 Autodiagnóstico Rutas de Valor

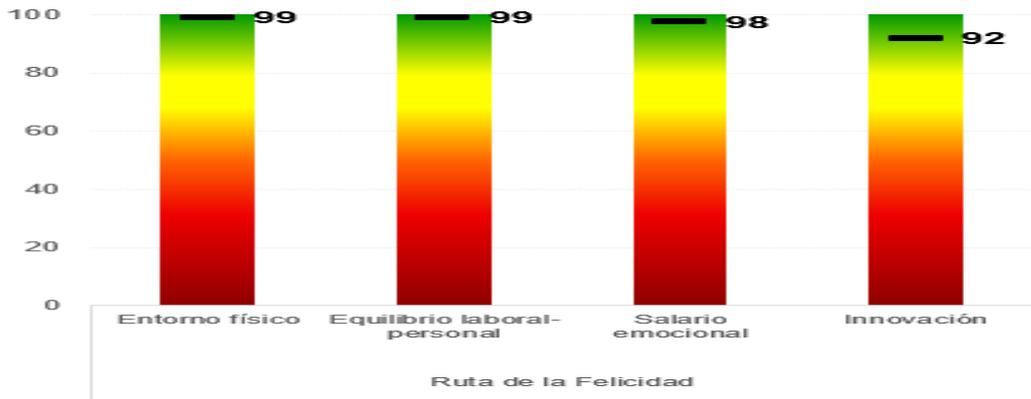


FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

11.5.1 Ruta de la Felicidad

Investigaciones evidencian que cuando el personal es feliz en el trabajo, tiende a ser más productivo, pues el bienestar que genera el contar con un entorno físico adecuado, equilibrio entre el trabajo y vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, repercute de forma directa en la calidad y la eficiencia en su trabajo.

Gráfica 8 Autodiagnóstico Ruta de la Felicidad



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

Los resultados en esta ruta demuestran que se han fortalecido los componentes inmersos en la misma, 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:

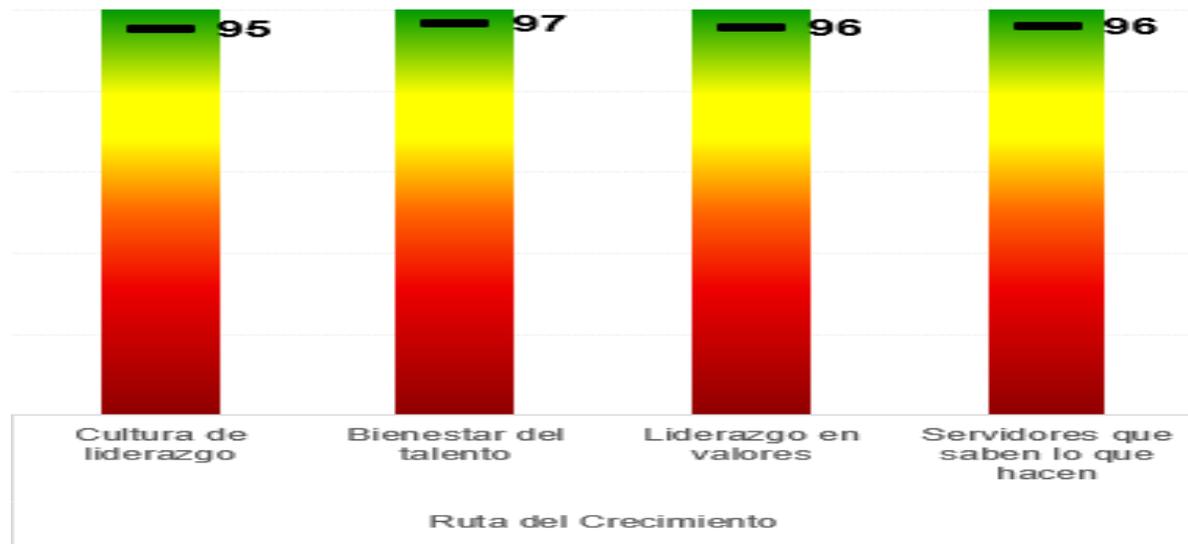
- Horarios flexibles
- Incentivos de cumpleaños, bicicleta, espacios para compartir con la familia.
- Modalidades de trabajo remoto.
- Campañas de desconexión laboral.

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

11.5.2 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.

Gráfica 9 Autodiagnóstico Ruta del Crecimiento



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

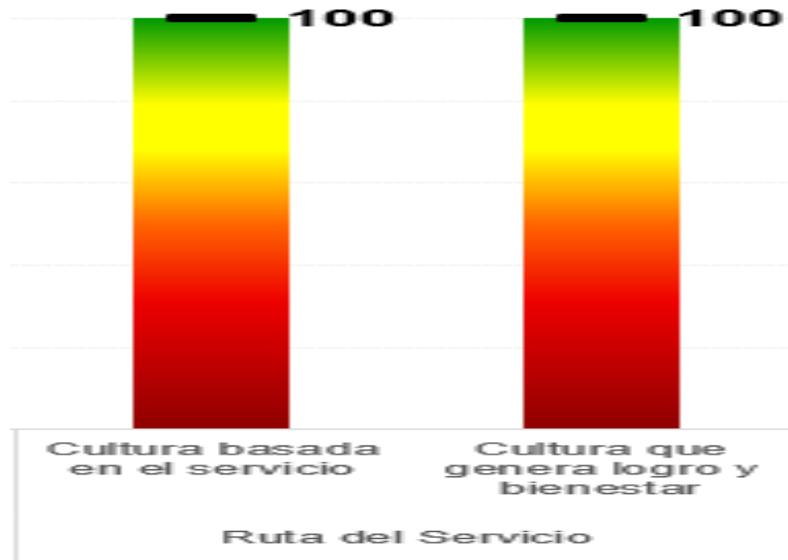
Según los resultados obtenidos, se deben mantener las acciones que busquen fortalecer

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 de la Unidad, como parte del ADN del actual en el servicio público. Esto se logrará 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.

11.5.3 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 ña 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.

Gráfica 10 Autodiagnóstico Ruta del Servicio



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

Los resultados obtenidos se mantienen desde la medición anterior, y demuestran la importancia del servicio como eje fundamental para la atención a la ciudadanía. La UPME

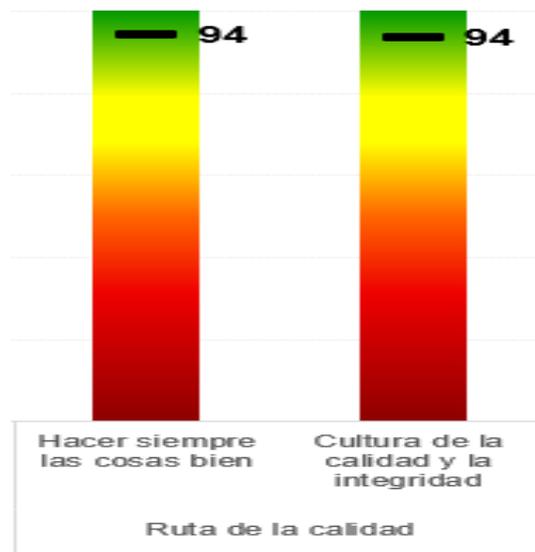
seguirá trabajando en las temáticas asociadas a este componente para mantener los estándares actuales.

11.5.4 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.

Gráfica 11 Autodiagnóstico Ruta de la Calidad



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

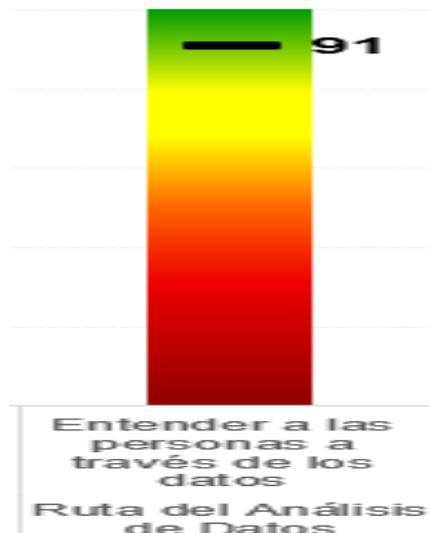
Con los resultados en la ruta de la calidad, se mantendrán actividades que refuercen la

cultura basada en el código de integridad, reforzando un comportamiento no solo ético sino también diligente y de calidad en el actuar.

11.5.5 Ruta del Análisis de Datos

Conociendo el Talento – Un aspecto que tiene gran relevancia para una GETH es contar con herramientas que unifiquen la información requerida y permitan analizarla de manera óptima para la toma de decisiones y para diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo del talento humano, su crecimiento y su bienestar.

Gráfica 12 Autodiagnóstico Ruta del Análisis de Datos



FUENTE: AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO - FURAG

Este componente obtiene el 91% de cumplimiento, pues la UPME se ha esforzado por consolidar la información del personal en su herramienta de autogestión Kactus, lo que ha permitido unificar criterios y centralizar la información en un solo lugar, se continuarán aunando esfuerzos para incrementar el puntaje obtenido.

12. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO POR COMPONENTE 2023

Atendiendo los resultados previamente mencionados sobre el autodiagnóstico de Talento Humano, el análisis realizado, así como los objetivos organizacionales y las recomendaciones de la alta dirección, a continuación se relacionan las actividades macro a desarrollar por categoría y por ruta de valor:

Categoría	N.º	Actividad	EJECUCIÓN												
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agosto	Sep	Oct	Nov	Dic	
Planeación Estratégica	1	Dar continuidad al proceso de modernización de acuerdo con las nuevas funciones asignadas y con el modelo de negocio.													
Provisión del Empleo	2	Realizar las acciones necesarias con ocasión al concurso de méritos que se está llevando a cabo con la CNSC - Nación 3.													
	3	Proveer las vacantes oportunamente, de acuerdo con el plan Anual de Vacantes (Proceso Permanente).													
Administración del Talento Humano y Gestión del	4	Dar continuidad a la creación e implementación de la política de gestión del conocimiento con													

F-MC-04

2022/09/19

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

Categoría	No.	Actividad	EJECUCIÓN												
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Conocimiento		enfoque de género.													

Rutas de Valor Priorizadas	No.	Actividad	EJECUCIÓN												
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Ruta de la felicidad	5	Dar continuidad a la Evaluación e implementación de modalidades de trabajo remoto en la Entidad													
	6	Incorporar y asignar incentivos para los servidores públicos que se destaquen en Innovación mediante Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE													

Rutas de Valor Priorizadas	No.	Actividad	EJECUCIÓN													
			En e	F e b	M ar	A br	Ma y	J un	J ul	A go	S ep	O ct	N ov	D ic		
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 mediante el desarrollo de las actividades contempladas en los diferentes planes del área														

13. 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

De forma trimestral, se realiza el reporte de cumplimiento de actividades de los planes del área, por lo que anualmente, se reflejará el resultado de la gestión realizada por el área, de cada una de las acciones planificadas, mediante el Formato de Plan de Acción – Secretaría General, en el cual se realiza la medición.

14. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción de los cambios
30/12/2022	1	Creación del documento
30/12/2022	1	Aprobación Plan – Comité de Gestión y Desempeño No. 12