

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Sede: Cl 26 # 69D-91, Torre 1 - Oficina 901

PBX: +57 601 222 06 01

Línea Gratuita Nacional: 01 8000 91 17 29

Solicitudes: correspondencia@upme.gov.co

PQRDS: info@upme.gov.co

Contenido

1.	CONTEXTO	5
1.1.	GENERALIDADES	5
1.2.	MARCO NORMATIVO	6
1.3.	UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA	7
1.3.1	Naturaleza y objeto de la UPME	7
1.3.2	Misión	7
1.3.3	Visión	7
1.3.4	Objetivos institucionales	7
1.4	Estrategias	8
1.4.	ORIENTACIONES 9	
1.4.1.	La dimensión del Talento Humano a la luz del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG en la UPME.	8
1.4.2.	Política de gestión del Talento Humano	9
1.4.3.	Política de Integridad	9
1.4.4.	Componentes del Plan	10
2.	INFORMACIÓN BASE PARA LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN 10	
2.1.	Caracterización de la Población	10
2.2.	Caracterización de los empleos	12
2.3.	Acuerdos sindicales	13
3.	14	
3.1.	Resultados del Desempeño Institucional Vigencia 2023	14
3.2.	Resultados Matriz de Auto diagnóstico de GETH 2023	15
3.3.	Resultados de la Medición de clima Laboral	17
3.4.	Encuesta sobre ambiente y Desempeño Institucional	20
3.5.	Identificación de riesgos	22
3.6.	Necesidades de bienestar.	24
4.	EJES 29	
4.1.	Alineación estratégica con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026	28
4.2.	Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	30
4.3.	Servidor Público 4.0	31
4.4.	Empleo Público	31
4.5.	Integridad	32

4.6.	Estrategias para el 2024	33
4.6.1.	Objetivo General:	33
4.6.2.	Objetivos Específicos	33
4.6.3.	Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2024	33
4.6.4.	Diseño de acciones Matriz GETH	38
4.6.5.	Acciones Estratégicas	39
5.	PLANES Y PROGRAMAS DEL PETH 2024.	40
5.1.	Plan anual de vacantes	40
5.1.1.	Objetivo	40
5.2.	Plan de previsión de recursos humanos	40
5.2.1.	Objetivo	40
5.3.	Plan de bienestar, estímulos e incentivos	40
5.3.1.	Objetivo	40
5.4.	Plan de seguridad y salud en el trabajo.	40
5.4.1.	Objetivo	40
5.5.	Plan Institucional de Formación y Capacitación.	41
5.5.1.	Objetivo	41
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	41
7.	MEJORAMIENTO CONTINUO	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Normatividad aplicable	6
Tabla 2 Planta actual UPME	13
Tabla 3 Principales Resultados EDI 2023	20
Tabla 4 Resultados acceso a incentivos EDI 2023	20
Tabla 5 Resultados teletrabajo EDI 2023	21
Tabla 6 Resultados directivos y jefes EDI 2023	21
Tabla 7 Tabla de riesgos de GETH	23
Tabla 8 Priorización Actividades de Bienestar	24
Tabla 9 Motivos de Participación Actividades de Bienestar	24
Tabla 10 Motivo de no participación en actividades de bienestar	25
Tabla 13 Relación con el PND -1	28
Tabla 14 Objetivo Desarrollo sostenible 7	30
Tabla 15 Objetivo Desarrollo sostenible 9	31
Tabla 16 Desarrollo del PETH	34

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Caracterización por sexo	11
Gráfica 2 Caracterización por edades	11
Gráfica 3 Caracterización por antigüedad	12
Gráfica 4 Caracterización por nivel empleo	12
Gráfica 5 Estructura Organizacional	13
Gráfica 6 Índice de Desempeño Institucional 2023	14
Gráfica 7 Resultados Dimensiones MIPG	15
Gráfica 8 Resultados Índice Política GTH	15
Gráfica 9 Resultado Final de la Matriz GETH	16
Gráfica 10 Resultados por componentes	16
Gráfica 11 Resultados Rutas de creación de valor	17
Gráfica 12 Resultados de la encuesta de clima organizacional 2023 UPME	18
Gráfica 13 Actividades para desarrollar habilidades blandas	27
Gráfica 14 Actividades para el desarrollo de habilidades personales	28
Gráfica 15 Actividades para celebraciones especiales	28
Gráfica 16 Temas para Jornadas de prevención y promoción en salud	29
Gráfica 17 Pilares del empleo público	33

1. CONTEXTO

En Colombia, la planeación estratégica del talento humano en el sector público se encuentra enmarcada en las políticas públicas de talento humano dirigidas al campo laboral, educativo y de empleo público. Estas políticas tienen como objetivo mejorar el desarrollo del talento humano en el sector público del país y constituyen una herramienta significativa al momento de determinar el cumplimiento de las metas institucionales, en especial, el mejoramiento del desempeño de las entidades mismas.

Ahora bien, con la introducción de conceptos como servidor público 4.0 la gestión estratégica del talento humano se enfoca en la profesionalización de los servidores públicos, con la implementación de nuevas herramientas tecnológicas, innovadoras y digitales, liderazgo transformacional y nuevas habilidades que permitan responder a los requerimientos de los servidores en los diferentes aspectos y niveles.

El servidor público 4.0 debe ser integral, con una mirada sistemática del impacto de su rol diario, en este sentido debe tener la articulación entre los conocimientos requeridos para el desempeño de su labor, la vocación de servicio, la práctica y la interiorización en su vida diaria del código integral, enfocado en lo ético y la transparencia. Además, debe adquirir nuevas competencias laborales desde el punto de vista comportamental y desde los conocimientos específicos, alineadas a la nueva exigencia que trae la dinámica de la industria 4.0.

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es considerado como el activo más importante de las entidades públicas, por lo que la Gestión Estratégica del Talento Humano en adelante (GETH) es una de las políticas fundamentales del modelo. La GETH busca garantizar que las entidades públicas cuenten con el personal adecuado, con las competencias necesarias y comprometido con la entidad, para lograr los objetivos institucionales. Se plantea entonces el desarrollo de acciones que cubren el ciclo laboral del servidor desde su ingreso, desarrollo 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.

Por ello a través de la formación, los estímulos, el liderazgo, un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo, y el compromiso de los servidores públicos de la Unidad de planeación minero energética -UPME se pretende cumplir con los fines esenciales del Estado, la misión y visión institucional, fomentando el acceso a derecho y la equidad en la sociedad colombiana para obtener como resultado, la generación de valor en lo público.

1.1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, reconociéndolo como el corazón del modelo; liderando la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), así como la Política de Integridad y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La UPME conforme el nivel identificado en el autodiagnóstico de talento humano enfocará sus esfuerzos en el diseño, ejecución y evaluación de acciones de acuerdo con el nivel de madurez nos encontramos en fase de transformación.

1.2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se lista la normatividad vigente aplicable al proceso de gestión del talento humano:

Tabla 1 Normatividad aplicable

Norma	Descripción	Plan-Programa
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional	Talento Humano
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral	SGSST
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral	Talento Humano
Ley 1064 de 2006	Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Plan Institucional de Formación y Capacitación
Ley 1562 de 2012	Modifica el sistema de riegos laborales	SGSST
Ley 2121 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar
Ley 1857 de 2017	Medidas de protección a las familias	Programa de Bienestar
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Talento Humano
Ley 1960 de 2020	Modifica la Ley 909 de 2004	
Decreto ley 1045 de 1978	Reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos	Nómina
Decreto Ley 1042 de 1978	En la que se establece la jornada de los servidores públicos	Talento Humano
Decreto 905 de 2023	Decreto salarial 2023	Nómina
Decreto 1661 de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados	Talento Humano
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Formación y Capacitación, Programa de Bienestar

Norma	Descripción	Plan-Programa
Decreto 2177 de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, aquí se deben abordar todas sus modificaciones y adiciones	Todos
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	SGSST
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
Decreto 2011 de 2017	Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación
Decreto 612 de 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Plan Institucional de Formación y Capacitación
Decreto 989 de 2020	Requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno	Vinculación
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.	

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

1.3. UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

1.3.1 Naturaleza y objeto de la UPME

La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) es una unidad administrativa especial del orden nacional, de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, regida por la Ley 143 de 1994 y por el Decreto número 2121 del 11 de diciembre de 2023, que tiene por objeto “planear en forma integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero energético, el desarrollo y aprovechamiento de los recursos mineros y energéticos; producir y divulgar la información requerida para la formulación de política y toma de decisiones; y apoyar al Ministerio de Minas y Energía en el logro de sus objetivos y metas”.

En desarrollo de su objeto misional, la UPME, asesora al Ministerio de Minas y Energía en la formulación de políticas que promuevan el desarrollo sustentable de los sectores de minas y energía, y brinda información que facilita la toma de decisiones teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, ambientales y tecnológicos. De igual forma, formula planes para promover el adecuado aprovechamiento de los recursos mineros y garantizar el óptimo y oportuno abastecimiento de los recursos energéticos, su distribución, su utilización y sus efectos.

1.3.2 Misión

La UPME planea integralmente, con enfoque interseccional, el desarrollo minero energético del país y lidera la gestión de la información sectorial para la transición energética justa.

La UPME en el año 2035 será reconocida como el centro de pensamiento minero energético que incidirá en el desarrollo económico, social y ambiental del país, a través de una planeación integral construida con el territorio.

1.3.4 Objetivos institucionales

A partir de los ejercicios participativos se concretaron las siguientes apuestas para la materialización de los objetivos institucionales y contribución al desarrollo misional y al cumplimiento de la visión:

- Fortalecer la planeación y la investigación con estándares científicos, integrando los componentes social, ambiental, de cambio climático, territorial, étnico, de género, diferencial desde una mirada interseccional para la Transición Energética Justa.
- Consolidar la modernización de la entidad para fortalecer la planeación minero energética del país y el rol como el CIO del sector.
- Propiciar posturas técnicas disruptivas y transformadoras, desde la planificación minero energética integral, para propender por cambios en materia económica, social y fiscal del país.

1.4 Estrategias

- Generar nuevas metodologías, modelos de optimización y adopción de tecnologías adecuados a la realidad del país, en términos de normatividad, regulación, operación del sistema energético y necesidades de señales de política energética.
- Aumentar y estructurar la presencia en el territorio para diseñar e implementar las herramientas que permitan incorporar la visión social, ambiental, de cambio climático, territorial, étnico, de género, diferencial en los planes estudios y proyectos que realiza la UPME.
- Definir e implementar herramientas de diálogo y apropiación social de conocimiento científico.
- Potenciar la relevancia de los instrumentos de planeación que genera la UPME, en los sectores y en el territorio.
- Fortalecer la gobernanza de la información, mediante la adopción de herramientas tecnológicas que faciliten la gestión adecuada de los datos e información para la planeación y la investigación.
- Fortalecer el gobierno abierto de la entidad que garantice la transparencia, participación, comunicación y colaboración de la UPME.
- Fortalecer y ampliar la capacidad institucional para proponer política minero energética disruptiva y transformadora para la discusión nacional y los espacios de decisión de cara a la TEJ.
- Implementar mecanismos de cooperación para intercambio y generación de conocimiento técnico científico a través de alianzas estratégicas con cooperantes nacionales e internacionales.

1.4. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS SOBRE EL TALENTO HUMANO.

1.4.1. La dimensión del Talento Humano a la luz del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG 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 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.

1.4.2. 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 a mejores prácticas y permanece 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.

1.4.3. 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: Cumpló 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.

1.4.4. Componentes del Plan

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- 1 Plan institucional de formación y capacitación
- 2 Sistemas de estímulos: programa de bienestar social y programa de incentivos
- 3 Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo
- 4 Programa de formación y cuidado emocional
- 5 Plan de vacantes
- 6 Plan de previsión

2. INFORMACIÓN BASE PARA LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

2.1. Caracterización de la Población

Esta caracterización se realiza con corte al 10 de enero de 2024, se refiere a la descripción y el análisis de diversas características de un grupo de personas en un determinado contexto. A través de la matriz de planta de personal y mediante encuestas de actualización, se cuenta con la siguiente información: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación,

experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Unidad, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Esta caracterización resulta fundamental para la toma de decisiones en la administración del talento humano, puesto que permite entender y conocer las necesidades y demandas de los servidores, para diseñar estrategias y programas que se ajusten a ello.

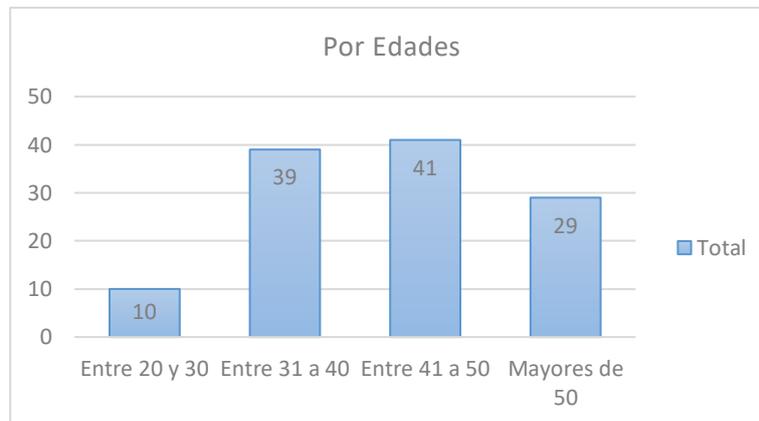
Gráfica 1 Caracterización por sexo



Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

De los 119 servidores públicos actualmente se tienen registrados 45 mujeres y 74 hombres.

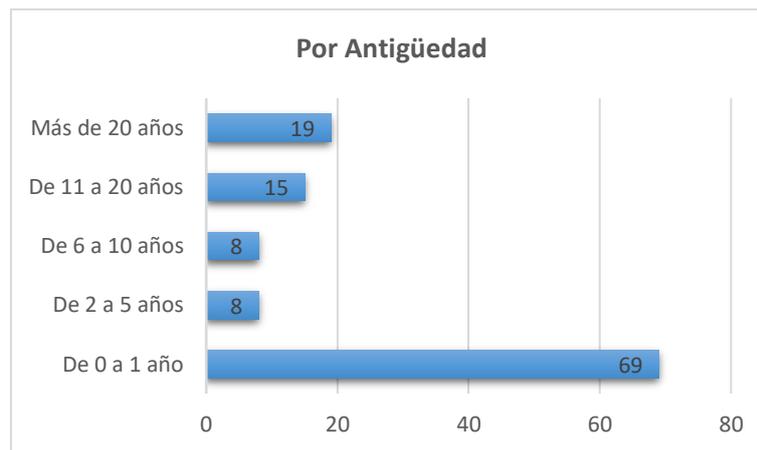
Gráfica 2 Caracterización por edades



Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

La UPME cuenta con una población en su mayoría adulta con más del 58% de la población mayor a los 41 años.

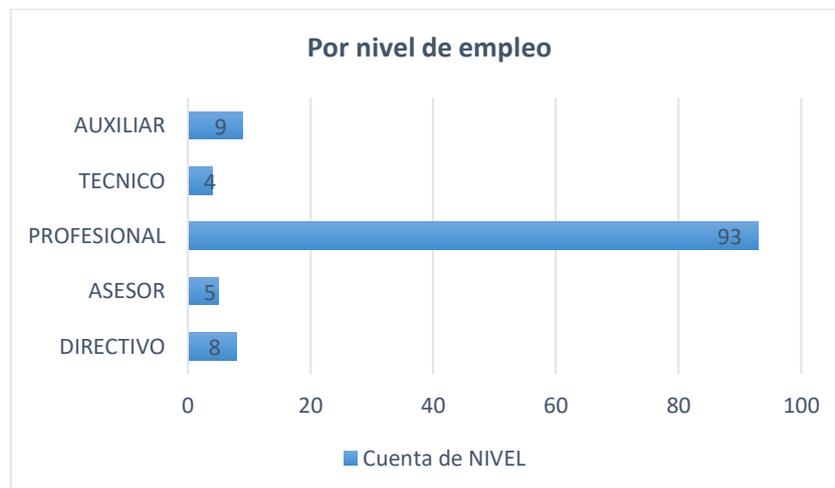
Gráfica 3 Caracterización por antigüedad



Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

Más del 57% de los servidores que actualmente laboran en la UPME no han cumplido 1 año en la entidad, esto debido a los nombramientos realizados producto del concurso de méritos de Nación 3 que 2022, lo cual presenta un reto para la cultura organizacional de la entidad mientras que un 28% lleva más de 10 años laborando para la UPME.

Gráfica 4 Caracterización por nivel empleo



Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

Finalmente, dentro de la población, encontramos que más del 78% por su nivel de escolaridad, también se encuentra desempeñando funciones del nivel profesional, lo cual también responde a la ocupación de la planta que está conformada en su gran mayoría por vacantes de dicho nivel.

2.2. Caracterización de los empleos

Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. *Tomado de la Ley 909 de 2004 - Artículo 19- El empleo público.*

El Ministerio de Minas y Energía expidió los decretos 2121 y 2122 del 2023 que aprueban la reestructuración de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) tanto en su estructura organizacional como en su planta de personal.

La estructura organizacional de la UPME actualmente se fija así:

Gráfica 5 Estructura Organizacional



- Dependencias estructura Decreto 1258 de 2013
- Dependencias que se crean - Decretos 2121 y 2122 de 2023
- Dependencias que se transforman – Decretos 2121 y 2122 de 2023

Fuente: Proceso de Modernización UPME 2023

Ahora bien, después de crear 31 nuevas vacantes la planta queda distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2 Planta actual UPME

Nivel Jerárquico	No. de Cargos	% Distribución
Directivo	9	6%
Asesor	15	10%
Profesional	119	76%
Técnico	5	3%
Asistencial	9	6%
TOTAL	157	100%

Fuente: Proceso de Modernización UPME 2023

2.3. Acuerdos sindicales

Hasta la vigencia 2022, la Unidad de Planeación Minero Energética no contaba con Sindicato; no obstante, a partir del 30 de agosto de 2023, la Secretaría General y el Grupo Interno de Trabajo de gestión del Talento Humano y Servicio al Ciudadano, fueron notificados de la afiliación de un grupo de servidores de la UPME al Sindicato Nacional de Servidores Públicos y del Sector Minero Energético – SITRAMINERALES.

Producto de dicha afiliación, la UPME ha participado en las mesas convocadas y se ha adherido a los acuerdos pactados desde el Ministerio de Minas y Energía, adicional a esto, mediante Resolución No. 661 de 2023, se incluyó un artículo que asegura las Garantías Sindicales en el

marco del artículo 2.2.2.4.14 del Decreto 1072 de 2015 en materia de fuero y permiso sindical para la negociación colectiva

3. DIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3.1. Resultados del Desempeño Institucional Vigencia 2023

La UPME dentro de los resultados de desempeño en el marco del MIPG, mediante la herramienta FURAG, tuvo un índice consolidado de desempeño institucional del 81,1%, por poco debajo al promedio del sector administrativo que se encuentra en 82.93%, se aclara que los resultados de la vigencia 2023 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

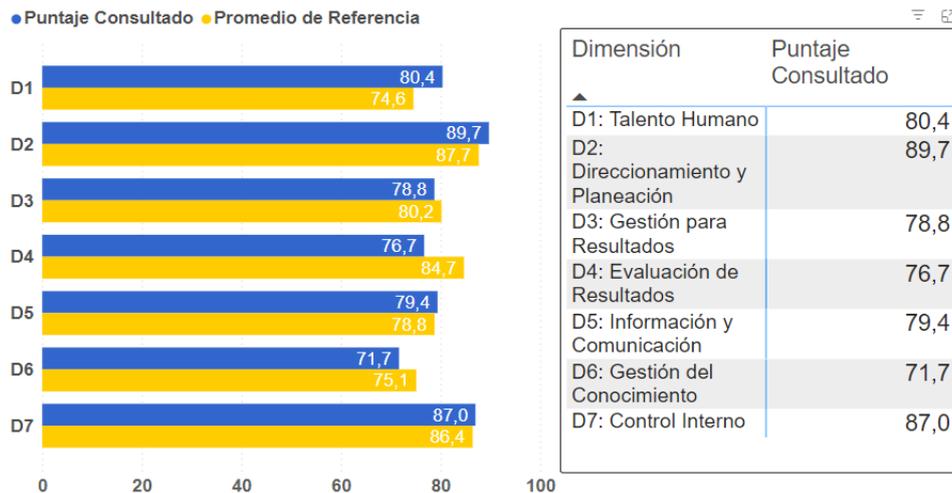
Gráfica 6 Índice de Desempeño Institucional 2023



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Al respecto se aclara que de los resultados frente a las 7 dimensiones de MIPG, se obtuvo un puntaje de 80,4% que es superior respecto a un 74.6% en la Dimensión de Talento Humano que es el resultado promedio de referencia del sector.

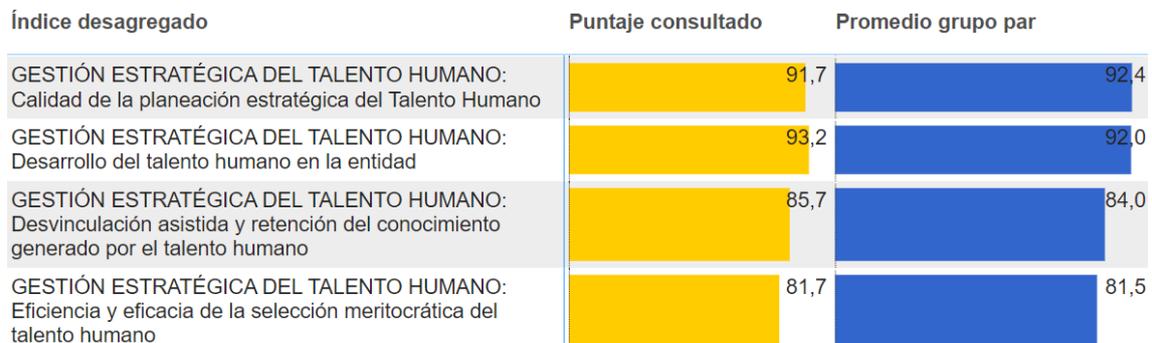
Gráfica 7 Resultados Dimensiones MIPG



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Ya para detallar los resultados de la Política de Gestión del Talento humano tenemos los siguientes resultados por índice detallado:

Gráfica 8 Resultados Índice Política GTH



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Dentro de los detallados, el único que está por debajo del promedio es el índice de calidad en la planeación estratégica del talento humano, por lo anterior, para este plan se priorizó la caracterización de la población frente a los nuevos funcionarios que ingresaron posterior a la realización del proceso de selección, en donde se renovó durante el 2023 más de un 60% de toda su planta.

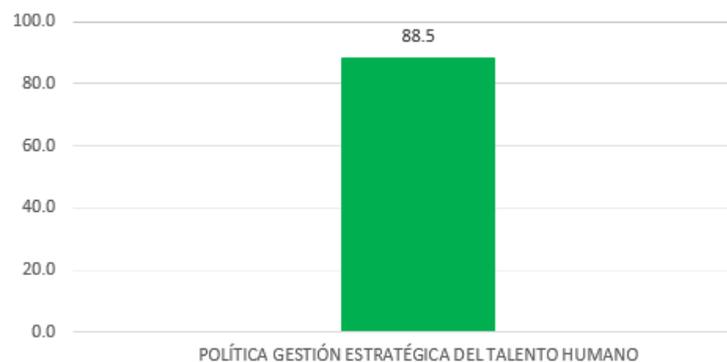
3.2. Resultados Matriz de Autodiagnóstico de GETH 2023

La Matriz de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano- GETH , es una herramienta que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del MIPG, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Además permite también identificar el estado de las rutas de creación de valor, que son agrupaciones de temas de Talento

Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Conforme a lo anterior la entidad realiza la valoración en virtud de los criterios a considerar ponderando con una calificación 0 a 100, con el propósito de lograr que la entidad establezca una línea de base para identificar los aspectos que debe fortalecer y para estructurar la planeación de su GETH y poder hacer el seguimiento correspondiente. De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano, se obtuvo un puntaje de 88.5%, lo cual la ubica en el nivel de consolidación, o del primer nivel lo que implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano de un sistema ya con la madurez para gestionar lo requerido partiendo de las Rutas de creación de valor y el mejoramiento continuo.

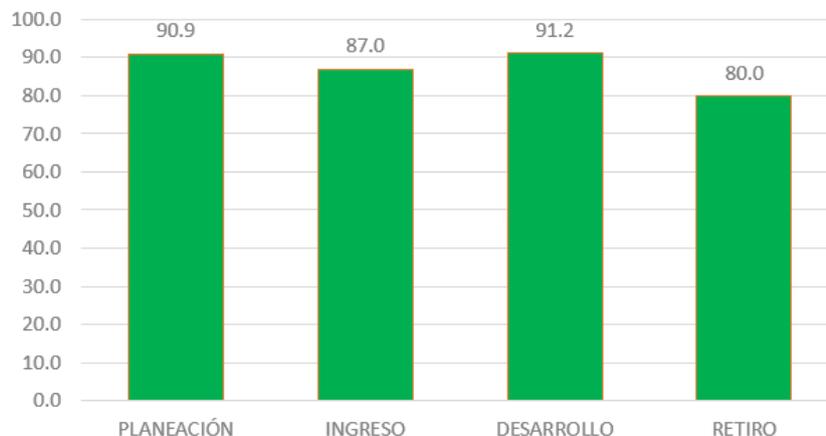
Gráfica 9 Resultado Final de la Matriz GETH



Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

Frente a los componentes, se denota que se mantienen buenos índices, manteniendo la media de años previos, los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 10 Resultados por componentes



Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

Se debe puntualizar en los resultados obtenidos al detalle que el origen de los puntajes más bajos del promedio, fue el proceso de selección en desarrollo y la renovación de la planta de personal de más del 50% en la vigencia, consecuencia de esa situación la gestión del talento

humano se enfrentó a diversos retos relacionados con el ingreso y retiro del personal, generando nuevos procesos para mejorar dichos procesos, y procedimientos que se deben fortalecer, como la provisión del empleo, la gestión del desempeño, y la desvinculación asistida.

Así mismo la gestión frente a las rutas de creación que son las acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y conceptuales conducen a la creación de valor institucional, se tiene como resultados de su desempeño los siguientes:

Gráfica 11 Resultados Rutas de creación de valor

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

Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

La UPME fomenta el trabajo en conjunto y propende por una mejor recolección y análisis de datos, así como implementar una cultura basada en el servicio.

3.3. Resultados de la Medición de clima Laboral

Atendiendo la normativa vigente, en especial lo contemplado en el artículo 24 del Decreto ley 1567, para la elaboración del presente plan se analizó la última encuesta de clima laboral realizada en la entidad, la cual fue en el año 2023; en esta, se tuvieron en cuenta las siguientes variables y factores asociados:



Estrategia Corporativa

- Conocimiento de la estrategia
- Apropiación de la estrategia
- Valores Corporativos
- Sentido de pertenencia
- Compromiso
- Compensación
- Desempeño
- Bienestar Laboral



Dirección

- Liderazgo
- Desarrollo de Equipo
- Comunicación



Gestión del conocimiento

- Desarrollo Individual
- Capacitación
- Reconocimiento



Salud & Seguridad en el Trabajo

- Protocolos de Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo
- Autocuidado
- Herramientas de trabajo
- Modalidad de trabajo (Remoto, híbrido, presencial, virtual)
- Salud mental



Relacionamiento

- Empatía
- Trabajo Colaborativo
- Integración



Gestión del cambio

- Disposición para el Cambio
- Innovación corporativa
- Adhesión al Cambio

Una vez aplicada la encuesta a la población participante, se obtiene un resultado general del 79% lo cual muestra una mejora con respecto al 2021 donde se tuvo un resultado de 71% en los resultados generales; de acuerdo con la escala de medición utilizada, el resultado corresponde a un nivel “Bueno” con posibilidad de intervención, tal como se muestra en la siguiente imagen:

A continuación, se relacionan los resultados desagregados por variable según la medición:

Gráfica 12 Resultados de la encuesta de clima organizacional 2023 UPME



Fuente: Resultado encuesta de Clima Organizacional

La medición del clima laboral revela el estado de ánimo de su empresa, lo cual resulta determinante para la productividad y eficiencia en todos los procesos. En la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME la percepción general fue positiva con un 79% global.

Una vez identificados los principales factores a intervenir y atendiendo el análisis realizado por la consultoría, se planearon una serie de actividades y talleres y acompañamiento por parte de expertos en los temas a mejorar, buscando atacar las causas de los niveles desfavorables en cada aspecto, dichas acciones fueron desarrolladas durante las vigencias 2022 y 2023 y se pretende dar continuidad durante la vigencia 2024 con base en las siguientes oportunidades de

mejora para los componentes de Gestión del Conocimiento, Dirección y Gestión del Cambio, representando unos retos prometedores en:

- **Compensación:**
 - Comunicar al colaborador su buen desempeño, y como este repercute en lograr los objetivos compartidos, así como, dar a conocer las oportunidades de mejora.
 - Personalizar el reconocimiento laboral, por medio de programas de celebración, comunicados, recompensas, entre otros, que impulsen el compromiso a largo plazo.
 - Definir estrategias para reconocimiento de los colaboradores acordes a la cultura organizacional.

- **Salud Mental:**
 - Identificar el entorno del colaborador, los factores de riesgo y la estrategia para promover la atención a salud mental.
 - Evaluar las necesidades en salud mental de los colaboradores con el fin de tomar medidas de intervención.
 - Reconocer cuáles son las fuentes de apoyo a las que pueden recurrir las personas para pedir ayuda.

- **Liderazgo:**
 - Fortalecer en los líderes la comunicación y la escucha activa empática, ya que incide directamente con el clima laboral y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
 - Equidad desde la estrategia: El líder debe contar con una gestión clara y objetiva en la redirección de tareas, con el fin de no recargar a los colaboradores en la responsabilidad asignada.
 - El líder debe identificar y tener claridad de las habilidades y competencias de los integrantes de su equipo, esto le permitirá realizar una asignación efectiva y coherente de las responsabilidades.

- **Desarrollo de Equipo:**
 - Implementar actividades o talleres para todos los colaboradores con el fin de fortalecer habilidades blandas como comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional, entre otras.
 - Formación para líderes que les permitan tener herramientas para fomentar la escucha activa de una manera profesional y empática, en donde los equipos se sientan involucrados y apoyados.
 - Se recomienda al área de Talento Humano incluir en sus planes de bienestar o procesos de gestión del desempeño, desarrollo y cultura, actividades prácticas que promuevan la comunicación y el relacionamiento en la organización.

- **Trabajo Colaborativo:**
 - Implementar experiencias de aprendizaje innovador, realizar capacitaciones por medio de actividades que involucren diversas metodologías y estrategias que pueden incluirse en los planes de formación enfocados en el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo.

- Desarrollar talleres o actividades al interior de los equipos que involucren dinámicas reflexivas, inteligencia emocional, desde vivencias individuales y grupales que permitan la complementariedad, integración y trabajo colaborativo.
 - Creación de equipos multidisciplinarios para el desarrollo de proyectos, es una buena práctica para fomentar la creatividad, el compromiso y la innovación en la organización, además de incentivar el aprendizaje colaborativo, desarrollando competencias de responsabilidad individual, aumento de interés, sentido de pertenencia, refuerzo de habilidades y aprendizaje observacional.
- **Innovación Corporativa:**
- Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia.
 - Las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación. De otra parte, es importante destacar la Declaración de Innovación Pública de la OCDE, de la cual Colombia hace parte desde 2019, porque tiene como propósito legitimar la innovación como centro y estrategia del funcionamiento de las instituciones del sector público y en el trabajo diario de los servidores públicos.
- **Adhesión al cambio:**
- Es fundamental que la organización involucre la gestión del cambio en los procesos de transformación, en donde el colaborador es el protagonista, no sin antes iniciar el cambio desde la cultura organizacional en todos sus aspectos. El área de comunicaciones es fundamental en todos los procesos y articulación de estrategias de cambio.
 - Es importante dentro de la estrategia de cambio que los colaboradores conozcan qué es el cambio, el impacto en la actualidad, por qué es necesario, cuáles son sus etapas, las emociones asociadas, cómo aprender a gestionarlas, con el fin de mantener una adherencia de manera más rápida y efectiva.
 - Existen herramientas de gestión del cambio desde el coaching que permiten identificar los aspectos positivos y el potencial de las organizaciones, más allá de los problemas o limitaciones que puedan tener, es necesario generar una nueva forma de pensar, contemplar, sentir y actuar desde una mirada sistémica con alta gestión en dinamismo y flexibilidad de manera individual y grupal.

3.4. Encuesta sobre ambiente y Desempeño Institucional

Durante la vigencia 2023, el DANE lideró la aplicación de la Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional EDI, pero a la fecha aún no se cuenta con los resultados por lo que se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la EDI – 2022 publicados en el 2023 mediante el siguiente link:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-edi>

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicio al Ciudadano identificó los temas que considera más relevantes, asociados al clima organizacional, para tenerlos en cuenta a la hora de planear las diferentes actividades y acciones encaminadas a fortalecer el ambiente laboral y el desempeño de los servidores públicos. A continuación, se relacionan los principales ejes revisados:

- Frente a la permanencia en la entidad:

Tabla 3 Principales Resultados EDI 2023

Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja mejor su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)	Total	%
Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	34740	52.7
Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	17818	27.0
Prefiero no contestar	6301	9.6
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	5047	7.7
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	1985	3.0

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

- Frente al acceso a actividades, incentivos o beneficios

Tabla 4 Resultados acceso a incentivos EDI 2023

Durante los últimos doce meses...	Si		No	
	Total	%	Total	%
Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	32673	49.6	33219	50.4
Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	39418	59.8	26474	40.2
Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad	22538	34.2	43353	65.8
Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.	20864	31.7	45027	68.3
Realizó alguna forma de trabajo en casa o teletrabajo en su entidad.	13112	19.9	52779	80.1
Accedió a algún beneficio del Programa Servimos.	61790	93.8	4102	6.2

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

- Frente al trabajo remoto – teletrabajo

Tabla 5 Resultados teletrabajo EDI 2023

Después de la pandemia, ¿Con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa? (Opción de respuesta única)	Total	%
Nunca	5361	8.1
Muy de vez en cuando	6550	9.9
1 día por semana	4737	7.2

Después de la pandemia, ¿Con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa? (Opción de respuesta única)	Total	%
2 días por semana	15993	24.3
3 días por semana	16239	24.6
4 días por semana	6194	9.4
5 o más días por semana	10817	16.4

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

- Frente a los jefes inmediatos

Tabla 6 Resultados directivos y jefes EDI 2023

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa.	21258	32.3	26413	40.1	7920	12.0	6546	9.9	2567	3.9	1188	1.8
Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	23624	35.9	27176	41.2	8023	12.2	4020	6.1	2001	3.0	1048	1.6
Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	22896	34.7	25546	38.8	9755	14.8	4609	7.0	2352	3.6	734	1.1
Confío en las decisiones que toma.	24377	37.0	27683	42.0	8324	12.6	2934	4.5	1565	2.4	1009	1.5
Lideró dando un buen ejemplo.	25880	39.3	25703	39.0	7853	11.9	3279	5.0	2171	3.3	1005	1.5
Se interesó en mi bienestar personal.	24958	37.9	24251	36.8	9318	14.1	3864	5.9	2482	3.8	1018	1.5
Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados.	24582	37.3	26482	40.2	8657	13.1	3025	4.6	1779	2.7	1368	2.1
Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	24225	36.8	25115	38.1	9368	14.2	3753	5.7	2419	3.7	1011	1.5
<i>Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.</i>	20602	31.3	24344	36.9	12045	18.3	3793	5.8	2265	3.4	2842	4.3

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

Según esta información, resulta importante dar continuidad al proyecto de teletrabajo autónomo y suplementario que se adoptó desde inicios de la vigencia 2021, reforzar temas de liderazgo y comunicación efectiva para el personal y los líderes y continuar con la implementación de actividades que refuercen el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.

3.5. Identificación de riesgos

El GITGTHSC realizó la verificación, identificación, y valoración de los riesgos institucionales teniendo en cuenta las cuestiones internas y externas del proceso; trabajo realizado juntamente con el GIT de Planeación, teniendo como resultado la aprobación de la actualización del mapa de riesgos mediante acta 013 del 10 de octubre de 2023. Por lo tanto, los riesgos de talento humano para la vigencia 2024 son los siguientes:

Tabla 7 Tabla de riesgos de GETH

PROCESO	OBJETIVO DEL PROCESO	RIESGO	TIPO DE RIESGO	ACTIVIDAD RELACIONADA	PROBABILIDAD	IMPACTO	EVALUACIÓN ZONA DE RIESGO INHERENTE	OPCIONES DE MANEJO DEL RIESGO	NATURALEZA DEL CONTROL	DEPENDENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL
GESTIÓN TALENTO HUMANO	Administrar y gestionar talento humano íntegro y competente en función del cumplimiento de los objetivos de la UPME; dentro de un clima laboral saludable y en condiciones de bienestar.	Possibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de la nómina debido a fallas en la parametrización del KACTUS.	Ejecución y administración de procesos		MODERADO (60%)	MEDIA (60%)	Zona de Riesgo MODERADA	Reducir el riesgo	Detectivo	-SECRETARÍA GENERAL	El profesional de nómina revisa la liquidación de la nómina en la herramienta ofimática EXCEL, con el fin de detectar posibles errores del sistema de información Kactus a causa de actualizaciones del mismo.
GESTIÓN TALENTO HUMANO	Administrar y gestionar talento humano íntegro y competente en función del cumplimiento de los objetivos de la UPME; dentro de un clima laboral saludable y en condiciones de bienestar.	Possibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de acreencias laborales y seguridad social debido a fallas en la parametrización del KACTUS.	Ejecución y administración de procesos		LEVE (20%)	MEDIA (60%)	Zona de Riesgo MODERADA	Reducir el riesgo	Detectivo	-SECRETARÍA GENERAL	El profesional de nómina revisa la liquidación de la nómina en la herramienta ofimática EXCEL, con el fin de detectar posibles errores del sistema de información Kactus a causa de actualizaciones del mismo.
GESTIÓN TALENTO HUMANO	Administrar y gestionar talento humano íntegro y competente en función del cumplimiento de los objetivos de la UPME; dentro de un clima laboral saludable y en condiciones de bienestar.	Possibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los empleados.	Ejecución y administración de procesos	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia	LEVE (20%)	BAJA (40%)	Zona de Riesgo BAJA	Aceptar el riesgo	Preventivo	-SECRETARÍA GENERAL	El profesional encargado de coordinar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación remite comunicados recordando la participación y horarios a cada sesión de los cursos, previo a su inicio.
GESTIÓN TALENTO HUMANO	Administrar y gestionar talento humano íntegro y competente en función del cumplimiento de los objetivos de la UPME; dentro de un clima laboral saludable y en condiciones de bienestar.	Possibilidad de afectación reputacional por proveer vacantes con personal que no cumplan los requisitos exigidos debido al aporte de certificaciones o información falsa, impactando el cumplimiento de los objetivos organizacionales por no contar con personal con las competencias y conocimientos.	Ejecución y administración de procesos	Vinculación de personal.	MENOR (40%)	MEDIA (60%)	Zona de Riesgo MODERADA	Aceptar el riesgo	Preventivo	-SECRETARÍA GENERAL	El profesional a cargo del proceso de vinculación de personal, verifica los soportes allegados por el aspirante de formación académica y experiencia profesional y los confronta con los exigidos por el manual específico de funciones y competencias laborales.
GESTIÓN TALENTO HUMANO	Administrar y gestionar talento humano íntegro y competente en función del cumplimiento de los objetivos de la UPME; dentro de un clima laboral saludable y en condiciones de bienestar.	Possibilidad de afectación reputacional por un clima y entorno laboral inadecuado debido a baja adaptación a los nuevos esquemas de trabajo (Alternancia, teletrabajo, trabajo en casa), bajo dominio y uso de herramientas tecnológicas y a la recarga laboral.	Relaciones laborales	Un mal manejo en temas de comunicación, liderazgo y otros factores inherentes al trabajo en equipo, pueden influir de manera positiva o negativa en el clima organizacional, lo que se puede ver reflejado en el desmejoramiento de la calidad de vida de los servidores así como del ambiente laboral.	MENOR (40%)	MUY BAJA (20%)	Zona de Riesgo BAJA	Aceptar el riesgo	Correctivo Detectivo	-SECRETARÍA GENERAL -SECRETARÍA GENERAL	El coordinador del GIT de Talento Humano gestiona la medición del Clima Laboral, previa realización del proceso de contratación cada 2 años. La coordinadora del GIT de Talento Humano verifica la ejecución de las acciones aprobadas por el comité de gestión y desempeño formuladas para mejorar el clima laboral.
GESTIÓN TALENTO HUMANO	Administrar y gestionar talento humano íntegro y competente en función del cumplimiento de los objetivos de la UPME; dentro de un clima laboral saludable y en condiciones de bienestar.	Possibilidad de vencimiento de términos de instrucción dentro de los procesos disciplinarios; siendo beneficiados de manera directa o indirecta, económica o material tanto el disciplinado, el funcionario instructor y el responsable directo del proceso disciplinario.	Ejecución y administración de procesos	Vencimiento de términos: que no se realice el debido proceso ante un proceso disciplinario, favoreciendo de esta manera al servidor relacionado, al no ser sancionado por la comisión de una probable falta disciplinaria.	RARA VEZ (1)	MAYOR (10)	Zona de Riesgo ALTA	Reducir el riesgo	Preventivo	-SECRETARÍA GENERAL	El profesional abogado sustanciador verifica el cumplimiento de término a través de bitácora.
GESTIÓN TALENTO HUMANO	Administrar y gestionar talento humano íntegro y competente en función del cumplimiento de los objetivos de la UPME; dentro de un clima laboral saludable y en condiciones de bienestar.	Possibilidad de influir en el proceso de selección para beneficiar a un particular o tercero para vincularse en provisionalidad a la entidad, sin el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos aplicables, omitiendo la igualdad para los interesados en el proceso, desviando la gestión de lo público al particular.	Ejecución y administración de procesos	Investigaciones disciplinarias al intervinientes en el proceso de vinculación.	RARA VEZ (1)	MAYOR (10)	Zona de Riesgo ALTA	Reducir el riesgo	Preventivo	-SECRETARÍA GENERAL	El profesional a cargo de vinculación, programa y ejecuta la aplicación de pruebas técnicas para evaluar competencias básicas y funcionales para el empleo a proveer, realiza entrevista para verificar competencias comportamentales para el empleo, y verifica cumplimiento de requisitos mínimos mediante el formato F-TH-032 Formato de
				Violación de los derechos de carrera							

Fuente: Plataforma sígueme UPME

3.6. Necesidades de bienestar.

Con el objetivo de identificar aquellas actividades que resultan más afines para el personal, desde el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Atención al Ciudadano se implementó de manera virtual la encuesta “F-TH.047 Diagnóstico de Necesidades Bienestar”, la cual fue aplicada al final de la vigencia 2023 y fue respondida por un total de 93 de los 116 servidores que se encontraban activos en la fecha de desarrollo de esta; es decir, el 80% de la planta.

Cabe resaltar que, con ocasión al concurso de méritos Nación 3 y al ingreso del nuevo personal, los resultados de la encuesta y las preferencias identificadas podrían variar debido al cambio de servidores y por esto, se busca el establecimiento de actividades de gran alcance que permitan impactar de manera transversal a la mayoría de los funcionarios.

A continuación, se relaciona la información más relevante producto de las respuestas obtenidas:

El 68% de la población encuestada, considera que se deben priorizar las Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas en el Plan de Bienestar vigencia 2023, dentro de la agrupación de actividades también se tiene que un 37% prefiere priorizar también Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana).

Tabla 8 Priorización Actividades de Bienestar

Actividades	Cantidad
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	26
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Actividades de integración familiar	20
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	18
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	11
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	4
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Conferencias y charlas motivacionales	4
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Ferias de vivienda y financieras	4
Actividades de integración familiar, Ferias de vivienda y financieras	3
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Pre pensionados - preparación para la pensión	3

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Los principales motivos por los cuales los servidores participarán en las actividades de bienestar dentro del listado dispuesto son Disminución de estrés, Práctica del deporte y Fortalecimiento del clima organizacional.

Tabla 9 Motivos de Participación Actividades de Bienestar

Motivos de participación agrupados	Cantidad
Disminución del Estrés	64
Práctica del Deporte	50
Fortalecimiento del clima organizacional	46
Disfrute de los beneficios ofrecidos	44
Esparcimiento en familia	43
Ampliar o fortalecer amistades	40
Práctica de actividades de autocuidado	33

Motivos de participación agrupados	Cantidad
Desafío y competición	9

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

El 52% de la población encuestada argumenta gran carga laboral y un 23% falta de tiempo como los principales motivos por los cuales no participarían en actividades de bienestar.

Tabla 10 Motivo de no participación en actividades de bienestar

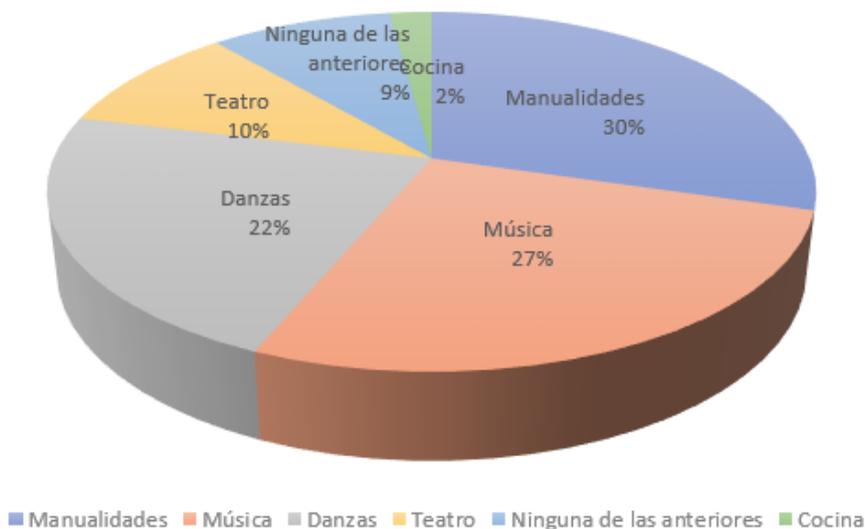
Motivos	Cantidad
Carga laboral	49
Falta de tiempo	22
Las actividades no son de su gusto	10
Su jefe inmediato no le da autorización	7
Algunas actividades no son de mí gusto	1
Carga laboral y falta de tiempo	1
N.A.	2
No participaría cuando son para familias con hijos	1

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

El 68% de los servidores públicos cuenta con vivienda propia, es decir que aún existe un 32% que le sería útil conocer sobre las posibilidades para adquisición de vivienda propia. Por lo cual se contará con ferias de servicios destinadas a vivienda junto con nuestros aliados.

El 30% de los encuestados considera dentro del grupo de actividades propuestas que la actividad más idónea para desarrollar habilidades artísticas es manualidades y el 27% la música.

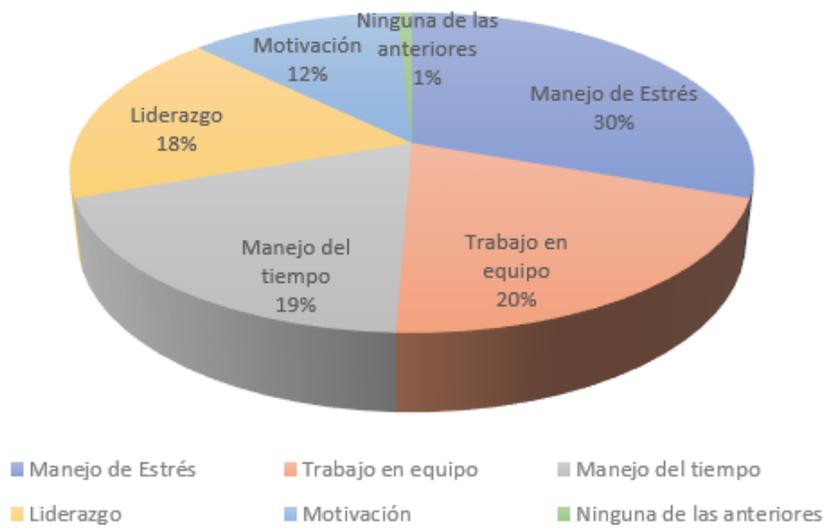
Ilustración 14 Actividades para desarrollar habilidades artísticas



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Para el desarrollo de habilidades blandas, los servidores encuestados consideran que actividades para manejo del estrés (30%) y trabajo en equipo (20%) son las más importantes.

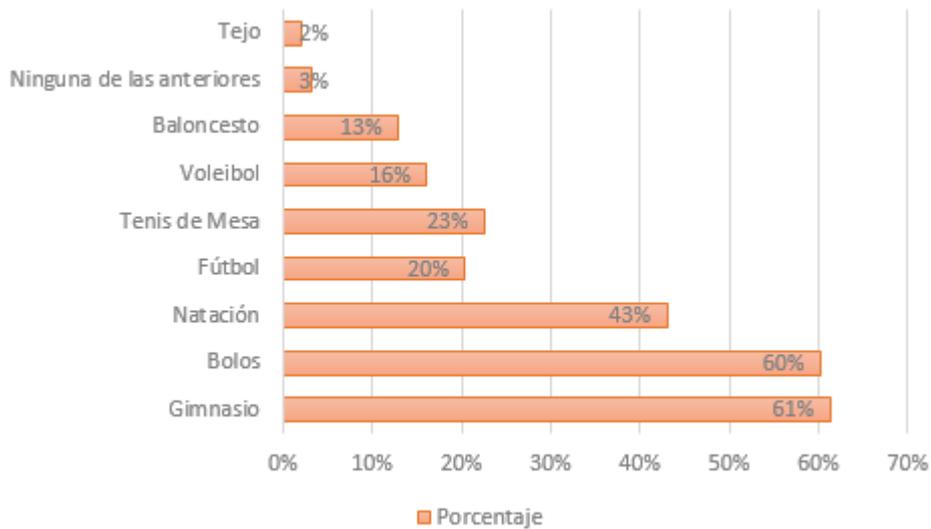
Gráfica 13 Actividades para desarrollar habilidades blandas



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

En cuanto a la selección de actividades, dentro de la agrupación las más escogidas por la totalidad de servidores fueron Gimnasio con un 61%, seguido de Bolos con un 60% y finalmente natación con un 43%.

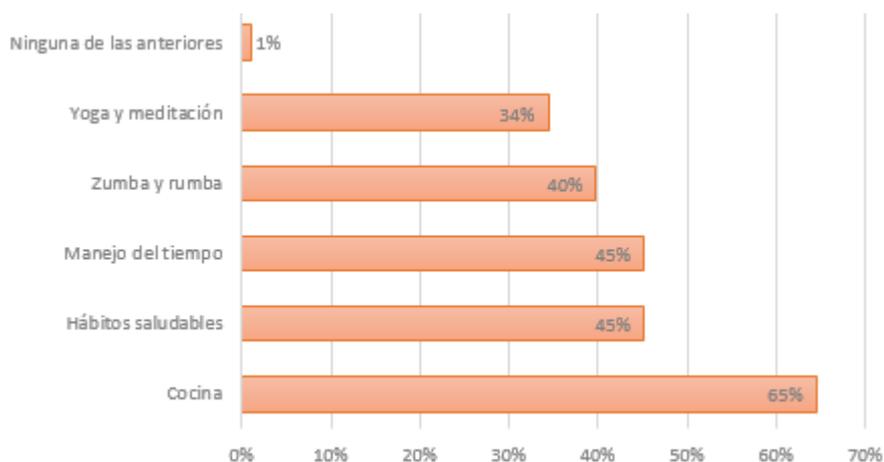
Ilustración 16 Actividades para desarrollar destrezas deportivas



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Del total encuestado, se eligieron por el 65% de la población encuestada a Cocina y un 45% Hábitos Saludables como las actividades más afines para el desarrollo de habilidades personales.

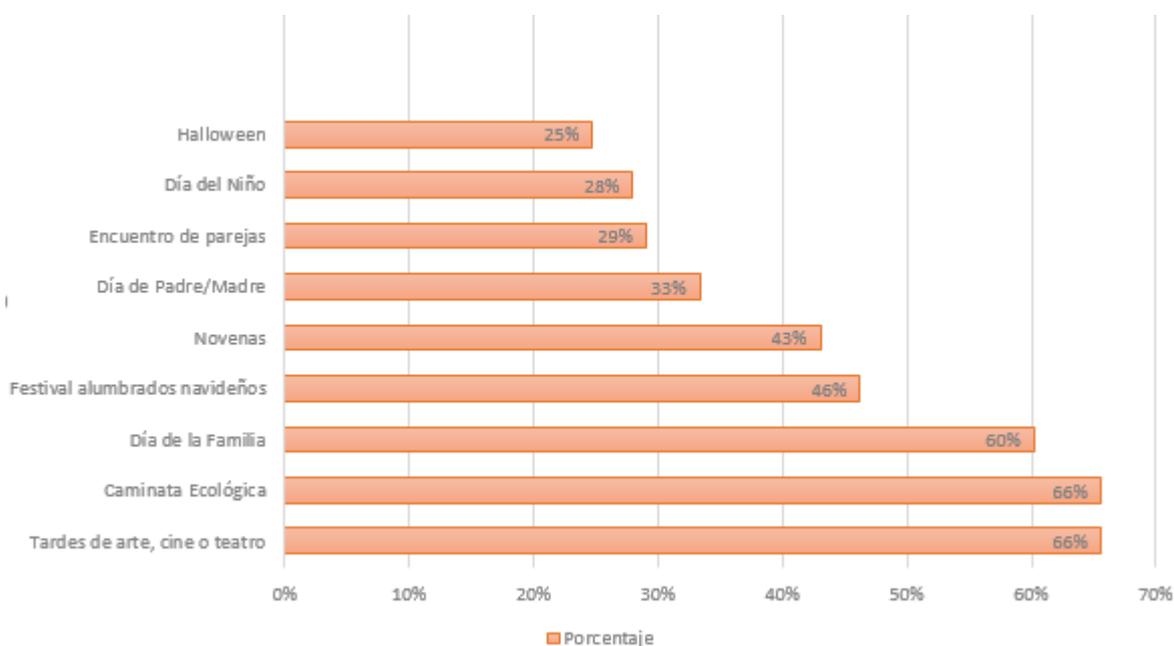
Gráfica 14 Actividades para el desarrollo de habilidades personales



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Dentro de las principales actividades elegidas por los servidores encuestados para celebraciones especiales, se encuentran que entre un 66% y un 60% preferirían Tarde de cine o teatro, Caminata ecológica y Día de la familia.

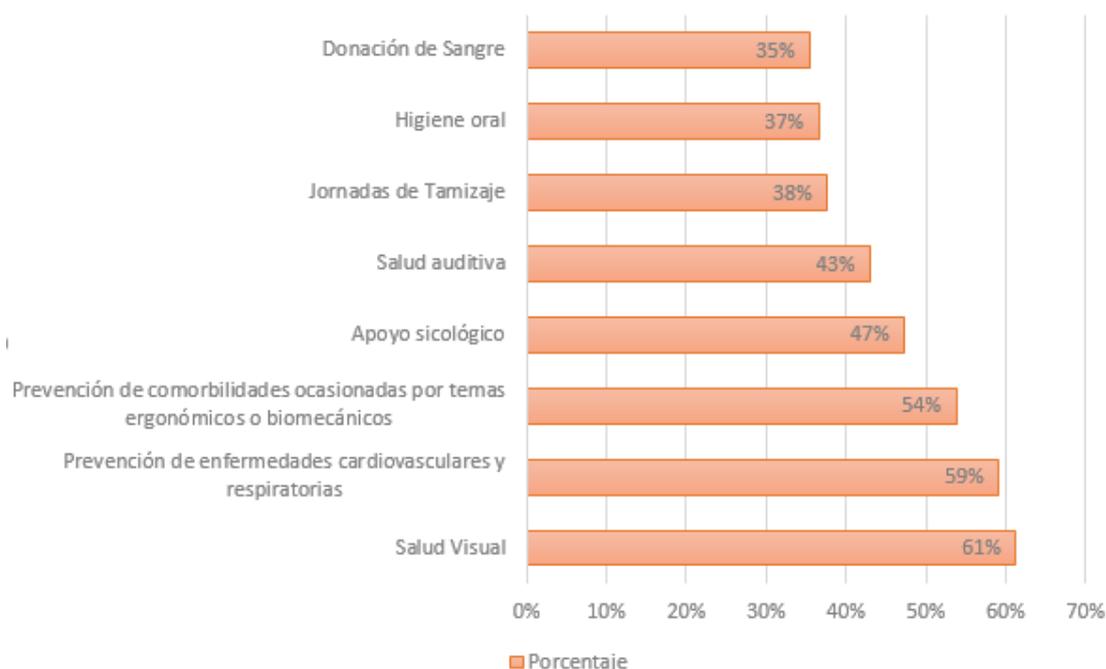
Gráfica 15 Actividades para celebraciones especiales



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Dentro Jornadas de prevención y promoción en salud en la población encuestada preferiría Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias (59%) y Salud Visual (61%).

Gráfica 16 Temas para Jornadas de prevención y promoción en salud



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

4. EJES ESTRATÉGICOS

4.1. Alineación estratégica con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026

La Alineación entre el plan estratégico del talento humano y el plan nacional de desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida” es indispensable para que el gobierno avance de manera efectiva hacia sus objetivos y para garantizar que los servidores públicos desempeñen un papel clave en la transición energética.

A partir del análisis de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 se identificaron los siguientes catalizadores y componentes relacionados directamente con la misión de la Entidad en la en el marco del pilar C. Transición energética justa, segura, confiable y eficiente:

Tabla 13 Relación con el PND -1

CATALIZADOR	COMPONENTE
<p>1. Transición energética justa, basada en el respeto a la naturaleza, la justicia social y la soberanía con seguridad, confiabilidad y eficiencia.</p> <p>Se acelerará la generación de energías renovables y se impulsarán tecnologías que permitan el desarrollo del potencial de energía eólica, solar, geotérmica, biomasa y otras no convencionales como estrategia para democratizar la generación de la energía e incentivar la reducción de tarifas de energía a través del aprovechamiento de las energías verdes</p>	<p>a. Generación de energía a partir de Fuentes No Convencionales de Energía Renovable (FNCER) El Gobierno Nacional impulsará la incorporación de nuevas fuentes de generación de energía eléctrica a partir de FNCER, ajustando e implementando las hojas de ruta del hidrógeno y de la energía eólica costa afuera.</p> <p>b. Seguridad y confiabilidad energética En la transición, se garantizará el abastecimiento de gas y los energéticos requeridos para la seguridad energética y la confiabilidad, desarrollando la infraestructura necesaria para llevar los energéticos desde la fuente hasta la demanda y se establecerán los lineamientos de política y las medidas regulatorias para determinar las condiciones de prestación del servicio de los sistemas de almacenamiento energético, impulsando entre otros, la infraestructura de almacenamiento estratégico de combustibles líquidos y GLP en zonas de frontera de conformidad con los planes de abastecimiento y confiabilidad de la UPME.</p> <p>c. Cierre de brechas energéticas Se avanzará en la universalización del servicio de energía eléctrica a través de la ampliación de cobertura mediante soluciones asociadas. Se definirá y regulará el modelo de comunidades energéticas para que las personas naturales y jurídicas tomen parte en la cadena de valor de la electricidad, a través del uso de fuentes no convencionales de energías renovables (FNCER), combustibles renovables y recursos energéticos distribuidos. Se adelantará un programa intersectorial de sustitución de leña, promoviendo el cierre de brechas energéticas y el uso de sustitutos energéticos de transición Se financiarán los esfuerzos de sustitución de leña, carbón y residuos de acuerdo con la planificación propuesta desde Unidad de Planeación Minero Energética -UPME-. Se fortalecerán los recursos de financiación de la UPME para consolidar su labor en torno a la transición energética y a generar las condiciones adecuadas de conexión y expansión con fuentes no convencionales de generación de energía.</p>
<p>2. Desarrollo económico a partir de eficiencia energética, nuevos energéticos y minerales estratégicos para la transición.</p> <p>Se implementarán acciones que generen nuevos recursos económicos a partir del aprovechamiento sostenible y agregación de valor de recursos minero-energéticos disponibles. Colombia promoverá la integración energética regional con visión de largo plazo teniendo en cuenta: i) la armonización regulatoria entre países, ii) la diversificación de la matriz energética, basada fundamentalmente en fuentes de energía renovables, iii) el fortalecimiento de capacidades tecnológicas y conocimiento de punta, y iv) la resiliencia y seguridad energética regional.</p>	<p>a. Diversificación productiva asociada a las actividades extractivas Se actualizará la política minera con énfasis en: i) el uso y gestión de mecanismos para el ordenamiento minero ambiental; ii) creación de mecanismos de articulación para la aprobación de instrumentos técnicos (Programa de Trabajos y Obras-PTO y Estudio de Impacto Ambiental-EIA); iii) reconocimiento de derechos mineros ancestrales, artesanales y de pequeña escala, a partir de análisis diferenciados de problemáticas socio- ambientales; iv) uso de tecnologías en la fiscalización, promoción y priorización de la exploración, extracción y comercialización formal de minerales estratégicos como oro, materiales de construcción, cobre, níquel, cobalto, litio, tierras raras, entre otros</p> <p>b. Eficiencia energética y del mercado como factor de desarrollo económico Se promoverá el consumo energético eficiente. Se establecerán metas de ahorro energético para todos los sectores económicos a partir de los potenciales de ahorro identificados en el PAI-PROURE y en las auditorías energéticas. Se promoverá la implementación de sistemas de gestión eficiente de la energía – SGE, iniciando con las empresas del sector industrial.</p>

4.2. Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los objetivos en 2030. Colombia ha plasmado la adhesión a este compromiso global a través del CONPES 3918 de 2018, el cual otorga responsabilidad a 30 Entidades nacionales, encargadas de liderar las acciones que marcarán la ruta del desarrollo social y económico, en armonía con el medio ambiente. Las metas en las que participa la UPME están relacionadas con el Objetivo 7 Energía asequible y no contaminante y el Objetivo 9 Industria, Innovación e infraestructura.



El mundo está avanzando hacia la consecución del Objetivo 7 con indicios alentadores de que la energía se está volviendo más sostenible y ampliamente disponible. El acceso a la electricidad en los países más pobres ha comenzado a acelerarse, la eficiencia energética continúa mejorando y la energía renovable está logrando resultados excelentes en el sector eléctrico.

Tabla 14 Objetivo Desarrollo sostenible 7

Meta ODS	Indicador	Meta 2030
7.1. De aquí a 2030, garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos	Índice de cobertura de Energía Eléctrica. Fuente: Plan indicativo de expansión de Cobertura (PIEC)	100%
7.2. De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	Porcentaje de la capacidad instalada de generación de energía eléctrica que corresponde a fuentes renovables. Fuente: - Balance Energético Colombiano (BECO)	73.30%
7.3. De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética	Intensidad energética (Relación entre el consumo final de energía, respecto al Producto Interno Bruto (PIB)) Fuente: Balance Energético Colombiano	2.9
7.4. De aquí a 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios Energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo	Capacidad instalada de generación de energía eléctrica Fuente: Plan de Expansión de Generación y Transmisión	23.487 MW

Fuente: Elaboración propia UPME



La industrialización inclusiva y sostenible, junto con la innovación y la infraestructura, pueden dar rienda suelta a las fuerzas económicas dinámicas y competitivas que generan el empleo y los ingresos. Estas desempeñan un papel clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos.

Tabla 15 Objetivo Desarrollo sostenible 9

Meta ODS	Indicador	Meta 2030
9.4. De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.	Intensidad de emisiones de CO2 de las industrias manufactureras respecto al valor agregado de la industria manufacturera. Fuente para el numerador: Balance energético colombiano (consumo industrial + transformación sin centrales térmicas). Denominador: DANE – Dirección de Síntesis y Cuenta Nacionales	86%

Fuente: Elaboración propia UPME

4.3. Servidor Público 4.0

De acuerdo con la definición dado para la función pública el servidor público 4.0 es aquel “*cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio*”, teniendo en cuenta los cambios que introducen los avances tecnológicos, electrónicos, informáticos, comunicacionales, y computacionales del siglo XXI.

Cuestiones que se traducen en transformar las entidades públicas en organizaciones inteligentes, cambiando las formas de hacer las cosas (transformación sistémica en sus procesos); con ello surge la necesidad de generar nuevas competencias, implementar nuevas formas de organización laboral, y enfrentarse a nuevas exigencias en el servicio público.

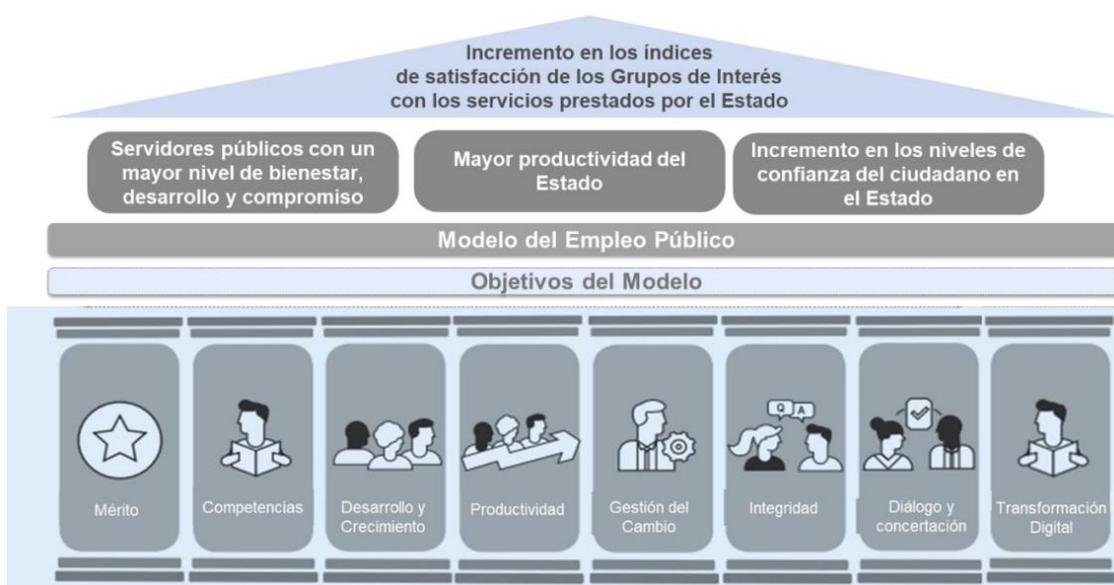
Para lograr lo planteado los ejes fundamentales son:

- Competencias laborales: abordadas desde el PIFC y la oferta en capacitación y formación.
- Fortalecimiento al ciclo de vida del servidor: (ingreso, desarrollo y retiro)
- Una estructura organizacional flexible: (organización por procesos)
- Una cultura organizacional: con espacios de aprendizaje colectivo e incorporación de componentes como la innovación, productividad, estilos de comunicación y de trabajo.
- Gerencia pública 4.0: con visión sistémica que no solo contempla las funciones propias de cada empleo sino el desarrollo de equipo de trabajo aportando a la transformación de la cultura organizacional en coherencia con los valores del código de integridad.
- Articulación institucional: compartir buenas prácticas.
- Respeto al medio ambiente: contribuyendo a su sostenibilidad.

4.4. Empleo Público

En línea con las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo la UPME propenderá por los derechos de los servidores públicos, y la implementación de la carrera administrativa en el marco del concurso de méritos por el que está atravesando la Entidad, de acuerdo con el principio de meritocracia dispuesto a nivel Constitucional y con los pilares del empleo público que nos relaciona el DAFP:

Gráfica 17 Pilares del empleo público



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

Dentro del cambio de personal que trajo consigo el concurso de méritos, se advierte una apuesta y reto institucional frente a la desvinculación asistida y la preparación frente al cambio, así como la provisión de las nuevas vacantes producto de la modernización institucional fundamentada en los decretos 2121 y 2122 del 2023 que aprueban la reestructuración de la Unidad de Planeación Minero Energética, lo cual requerirá de acciones abordadas desde el plan institucional de formación y capacitación y el programa de calidad de vida, siendo este último objeto de ajustes en la vigencia conforme la promulgación del Programa Nacional de Bienestar, y la actualización del Plan Nacional de Capacitación.

4.5. Integridad

La UPME, en aras de unirse a la lucha contra la corrupción y de incentivar en todos sus servidores y colaboradores el uso efectivo de las herramientas, políticas y normas vigentes para el fortalecimiento de la transparencia y la toma de conciencia sobre la responsabilidad que cada uno tiene en la prevención de la corrupción y en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, celebra el presente PACTO DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA, que sin perjuicio del cumplimiento de la ley colombiana, enfoca el compromiso de todos y cada uno de los que integran a la entidad, en decir NO A LA CORRUPCIÓN.

La política de integridad busca garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado, para ello se dispone el triángulo de la integridad compuesto por las Entidades que deben ser eficientes y transparentes, los ciudadanos con derecho y deber de participar y mantenerse informados, y los servidores comprometidos y seleccionados por méritos.

Así la integridad pública se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados, por ello la UPME implementa estrategias, políticas, y mecanismos de orientación y control en la lucha contra la corrupción, las malas prácticas, los riesgos institucionales, y los conflictos de interés.

4.6. Estrategias para el 2024

Aquí la estrategia se orienta a mejorar aquellas variables con puntuaciones bajas, como resultado transparente del diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico, el FURAG, el clima organizacional, la EDI, los lineamientos del PND, así como de las otras mediciones y evaluaciones identificadas.

4.6.1. Objetivo General:

Fomentar el desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad, mediante el desarrollo de planes, acciones y proyectos que mejoren capacidades, valores y competencias de calidad de manera individual y colectiva, en un ambiente de trabajo saludable y de bienestar en busca mejorar la calidad y efectividad en la entrega de productos y servicios con calidad y efectividad a la sociedad.

4.6.2. Objetivos Específicos

- Garantizar que la gestión del talento humano esté en consonancia con la misión y visión de la entidad.
- Desarrollar las actividades que permitan el acompañamiento a los servidores en cada etapa de su ciclo laboral – ingreso, desarrollo y retiro.
- Adelantar actividades que fomenten la vivencia de valores del código de integridad de la entidad.
- Promover el crecimiento profesional y personal de los servidores a través del programa de formación y capacitación institucional.
- 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.

4.6.3. Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2024

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Unidad para las Víctimas, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público, a entender: ingreso, desarrollo y retiro.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la Unidad se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones. Por lo anterior a continuación se enuncian las actividades propias y obligatorias de cada anualidad en la administración del personal.

Tabla 16 Desarrollo del PETH

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
Ruta de la felicidad	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Partes interesadas

Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Servidores, contratistas, colaboradores
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Partes interesadas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las diferentes sedes de la Unidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Partes interesadas
		Aplicar los exámenes ocupacionales pertinentes de ingreso retiro y periódicos	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Servidores
		Desarrollar el programa de pausas activas	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas, artísticas y de esparcimiento cultural.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar y SGSST	Servidores
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar y SGSST	Servidores, contratistas, colaboradores
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Servidores
		Implementar el teletrabajo en modalidad suplementaria en la UPME de acuerdo con lo previsto en la resolución y documento técnico que lo adopte	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores
		Tramitar las solicitudes de horario flexible y renovar las mismas cuando hayan vencido	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores

Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios	
	Salario Emocional	Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Direccionamiento y planeación, e Información y comunicación	Vinculación	Servidores	
		Ajustar, difundir e implementar estrategias relacionadas con el reconocimiento de Salario Emocional	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores	
		Divulgar activamente y evaluar el impacto del Programa Servimos, con el apoyo de la OGI.	Desarrollo	Direccionamiento y planeación, e Información y comunicación	Bienestar	Servidores, contratistas, colaboradores	
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Institucionales en reconocimiento a la labor de los servidores de la UPME	Planeación	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores	
	Innovación con pasión	Fomentar actividades del Plan de Bienestar que se ajusten a la presencialidad y a la virtualidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores y sus familias	
		Impulsar la Política de Integridad a través de diferentes actividades de interiorización y buenas prácticas en la entidad	Desarrollo	Información y comunicación ; Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores, contratistas, colaboradores	
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la forma y modalidad que determine el gobierno nacional.	Ingreso	Direccionamiento y planeación, e Información y comunicación	Vinculación	Practicantes	
		Analizar la información semestralmente que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	Retiro	Servidores	
	Ruta del crecimiento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	PIFC	Servidores

Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Aplicar el Sistema de Evaluación del Desempeño adoptado para los servidores de la entidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	TH	Servidores
	Bienestar del Talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación, Ingreso	Direccionamiento y planeación, e Información y comunicación	PIFC	Servidores, contratistas, colaboradores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	PIFC	Servidores
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Diseñar e implementar acciones encaminadas al reconocimiento de la trayectoria del servicio	Retiro	Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Realizar actividades y capacitaciones de desvinculación asistida y prepensión	Retiro	Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	TH
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de planta de personal la cual incluye aspectos de la caracterización de la población de la UPME	Desarrollo	Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los prepensionados	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Evaluación de resultados	TH	Servidores

Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Llevar a cabo las acciones necesarias para la evaluación del desempeño laboral y en periodo de prueba de los servidores de carrera administrativa	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	PIFC	Servidores
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	Gestión del conocimiento	TH	Servidores
Ruta del Servicio	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores, contratistas, colaboradores
Ruta de la Calidad	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Nomina	Servidores
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	TH	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	Evaluación de resultados	Vinculación	Servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Ingreso	Direccionamiento y Planeación; Control Interno	Vinculación	Servidores

Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Tramitar oportunamente las situaciones administrativas del personal	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	Vinculación	Servidores
		Promover la conformación de los diferentes comités, comisión de personal y demás.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	TH	Servidores
Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo a las personas a través del uso de datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	TH	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	Vinculación	Servidores
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Talento Humano.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	TH	Servidores

Fuente: Elaboración propia UPME

4.6.4. Diseño de acciones Matriz GETH

De acuerdo con el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de talento humano se identifican las rutas que requieren atención para el 2024, cuyo resultado guarda relación con lo identificado donde las rutas con carencia en la gestión es la de análisis de datos. A continuación, se presenta el diseño de acciones del plan de acción que se desprende de los puntajes de la matriz GETH.

RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras Por Implementar (Incluir plazo de implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Conociendo el talento SUB RUTA Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Actualmente la información del manual de funciones y de experiencia del servidor no se encuentra almacenada en un aplicativo digital sino en bases de datos que, se revisan a la hora de hacer informes más no emiten informes automáticos.	Evaluar la posibilidad de enlazar toda la información respecto a cada cargo (manual de funciones) y al perfil del profesional (estudios, experiencia y demás) en un solo aplicativo para generar los informes respectivos ya que dicha información se maneja a través de bases de datos.	Para Diciembre de 2024, implementar una estrategia digital que permita vincular toda la información del servidor y de su cargo para los informes respectivos.	Matriz de caracterización de la población

4.6.5. Acciones Estratégicas

Aquí la estrategia se orienta a mejorar aquellas variables con puntuaciones bajas, como resultado transparente del diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico, el FURAG, el clima organizacional, la EDI, los lineamientos del PND, así como de las otras mediciones y evaluaciones identificadas.

Como consecuencia se buscará cerrar las brechas institucionales en materia de talento humano a través de la implementación de acciones de mejora enmarcadas en las normas, políticas institucionales y elementos del plan institucional de acción, plan sectorial, y plan nacional de desarrollo.

Las identificadas son las siguientes:

- Meritocracia y provisión del empleo.
- Desvinculación asistida y preparación para el retiro, reconociendo la trayectoria de los servidores.
- Liderazgo orientado al bienestar y a los valores institucionales, acompañado de formación gestión pública dirigida a gerentes y directivos.
- Interiorización del código de integridad y práctica de sus valores.
- Fortalecimiento de las competencias laborales, y por ende gestionar el desempeño laboral.
- Promover entornos que propicien el diálogo, la integración, y el trabajo en equipo.
- Implementación del teletrabajo, y ampliación del horario flexible.

5. PLANES Y PROGRAMAS DEL PETH 2024.

Siendo la gestión estratégica de talento humano el corazón del MIPG, este grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de liderar las actividades que permitirán la creación de valor, para ello es necesario contar con la orientación y articulación de las actividades que permiten materializar el objetivo de mejorar la productividad, permitir la satisfacción del servidor público, y mejorar el desempeño institucional; Por lo anterior la planeación permite una gestión exitosa del talento humano, en ella se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas.

5.1. Plan anual de vacantes

5.1.1. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal de conformidad con la normatividad vigente y lo que establezca 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.

5.2. Plan de previsión de recursos humanos

5.2.1. Objetivo

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

5.3. Plan de bienestar, estímulos e incentivos

5.3.1. Objetivo

Fortalecer las condiciones de bienestar laboral e incentivos para el mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME y sus familias, así como la apropiación de los valores institucionales del código de integridad, optimizar el equilibrio entre su vida personal y laboral para que se traduzca en una mejora de la gestión institucional.

5.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo.

5.4.1. Objetivo

Ejecutar las actividades proyectadas en la vigencia 2024, asociadas a los diferentes programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las directrices de orden nacional, 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.

5.5. Plan Institucional de Formación y Capacitación.

5.5.1. Objetivo

Formular el Plan Institucional de Capacitación UPME 2024, orientado a fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las herramientas para hacer seguimiento y evaluar las actividades establecidas en el presente PETH, estableciendo su eficiencia, eficacia y efectividad son las siguientes:

- **Matriz de Autodiagnóstico GETH:** Instrumento de autodiagnóstico que permite a la Unidad desarrollar un ejercicio de valoración interna del estado de la dimensión del talento humano corazón del MIPG.
- **Matriz de Cumplimiento del PETH:** es un mecanismo de seguimiento y verificación de cumplimiento de las actividades de talento humano, donde se establece el peso porcentual de los avances de las acciones propuestas en el PETH y sus planes operativos.
- **FURAG II:** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como énfasis en el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas establecidas la política de desarrollo administrativo y la de Gestión del Talento Humano. Esta herramienta está compuesta por dos formularios: el formulario de evidencias (dirigido a los líderes del proceso), y el formulario de percepción (dirigido a los servidores públicos). Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que tengan lugar.

7. MEJORAMIENTO CONTINUO

Con el objetivo de asegurar la calidad en los servicios prestados dirigidos al Talento Humano de la entidad, el GTHYSC estableció una serie de indicadores con diferente periodicidad con el objetivo de monitorear sus principales actividades y realizar los ajustes pertinentes en caso de no obtener los resultados esperados, de igual forma, mediante las diferentes encuestas de actividades, es posible evidenciar la aceptación de las diferentes actividades lo que facilita evidenciar las posibles oportunidades de mejora durante la ejecución de las acciones propuestas.

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
26/01/2024	1	1	Aprobación Plan