



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PEI 2015 - 2018



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	4
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
MARCO LEGAL	4
CAPITULO II	7
DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DE TRABAJO	7
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	12
SISTEMA DE GESTIÓN	12
CAPITULO III	13
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	13
MISIÓN	13
VISIÓN	13
PRINCIPIOS	14
VALORES CORPORATIVOS	14
VALORES INSTITUCIONALES	15
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	15
ALINEACIÓN OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES CON EL PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL - PES	16
ALINEACIÓN ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO - PND “TODOS POR UN NUEVO PAÍS” Y PES 2014-2018	17
ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN	18
CAPITULO IV	22
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	22
METAS MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL	28
GLOSARIO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	31
CUADRO CONTROL DE CAMBIOS	32

INTRODUCCIÓN

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, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía presupuestal, creada mediante la Ley 143 de 1994 con el objeto de Planear en **forma integral, indicativa, permanente y coordinada con las entidades del sector minero energético** tanto públicas como privadas, el desarrollo y aprovechamiento de los recursos energéticos y mineros, 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.

A partir de las funciones y estructura establecida en el decreto 1258 de 2013 se ha realizado un ejercicio de planeación estratégica que contempla su alineación nacional y sectorial considerando el siguiente esquema:



Este documento contiene el Plan Estratégico Institucional PEI UPME 2015-2018, su alineación estratégica con el Plan Nacional de Desarrollo - PND 2014-2018 y Plan Estratégico Sectorial - PES, objetivos y alineación de los proyectos de inversión, así como los métodos de evaluación y seguimiento.

CAPÍTULO I

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El plan estratégico institucional UPME es fruto de un proceso de análisis y de la aplicación de un método de planificación, que permite alinear las metas organizacionales con las prioridades del país y del sector minero energético, establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo - PND y el Plan Estratégico Sectorial – PES, para asegurar el logro de las metas y de los fines misionales de la entidad.

A continuación se presenta la Planeación Estratégica Institucional, el proceso de su desarrollo y las herramientas que permiten su seguimiento.

OBJETIVO GENERAL

Constituirse en una herramienta de gestión institucional que guiará las acciones de la Institución durante los años 2015 - 2018 en el logro de la misión, la visión, las políticas corporativas y metas institucionales, en concordancia con las políticas y metas del gobierno nacional expresadas en el Plan Nacional de Desarrollo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Formular objetivos, estrategias, programas y metas a alcanzar, en función de la misión y Visión de la entidad, así como de sus competencias y las metas del gobierno nacional, en las que la Unidad puede contribuir a su cumplimiento.
2. Servir como instrumento de expresión de los principios constitucionales relacionados con la eficiencia, eficacia, economía, transparencia y celeridad con sus respectivos indicadores.

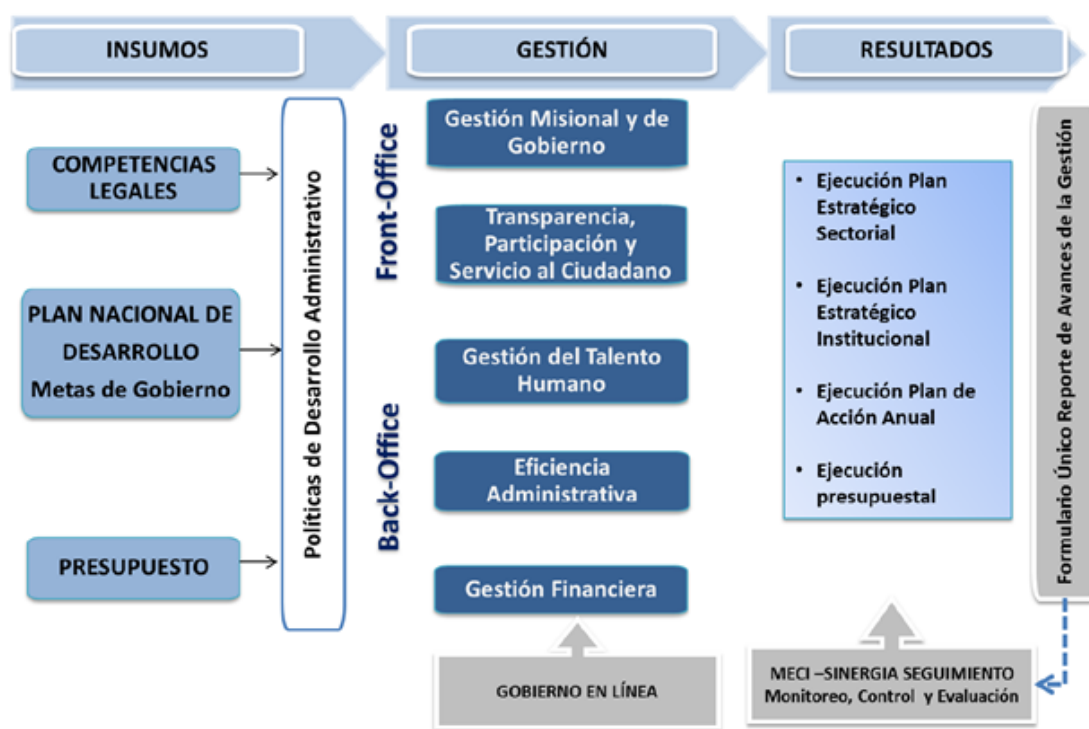
MARCO LEGAL

Al ser la UPME una entidad del estado, que actúa como Unidad Administrativa adscrita del Ministerio de Minas y Energía de Colombia, y con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente aplicable, se tuvo como referente y marco general para la construcción del Plan Estratégico Institucional PEI:

➤ Las bases del *PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PND 2014 - 2018 "TODOS POR UN MISMO PAÍS"*, el cual tiene como propósito principal construir una Colombia en Paz, Equitativa y Educada. Sobre estas bases, la cabeza del sector, Ministerio de Minas construye el Plan Estratégico Sectorial - PES, y sobre

este último el cual ya está alineado con el PND, la UPME construye el Plan Estratégico Institucional – PEI.

- PLAN ESTRATEGICO SECTORIAL (PES) 2015- 2018, liderado por el Ministerio de Minas y Energía y desarrollado en conjunto con todas sus unidades adscritas, cuyo principal objetivo es orientar todos los esfuerzos de las entidades del sector, para que unidos se logren los retos propuestos en el *PND*.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual fue adoptado por el Gobierno Nacional en 2012 bajo el Decreto 2482 “por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”. La entidad adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación, este modelo se fundamenta en el desarrollo de cinco políticas de desarrollo administrativo:



- **Ley 152 de 1994**, Artículos 26 y 29: Para la construcción del Plan indicativo cuatrienal o Plan Estratégico, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE ha venido trabajando en el mismo teniendo como base los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo. Este plan se encuentra soportado en los planes operativos anuales de cada una de las dependencias, los cuales son la base para la evaluación de los resultados.
- **Directiva Presidencial 09 de 2011:** Establece los lineamientos para la elaboración y articulación de los planes estratégicos sectoriales e institucionales.

- **Decreto 1474 de 2011**, Artículo 74: Establece que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deben publicar en la página web el plan de acción especificando objetivos, estrategias, proyectos, metas, responsables, plan anual de adquisiciones, distribución presupuestal junto a los indicadores de gestión.
- **Decreto Ley 019 de 2012**, Artículo 233: establece que las entidades están obligadas a formular y publicar los planes de acción sectorial e institucional a más tardar el 31 de enero de cada año.
- **Ley 1753 de 2015**, que se encuentra relacionado estrictamente con el desarrollo de su ejecución misional y en el marco sectorial, coadyuvando con su producto principal que es la Planeación del Sector de Minas y Energía.

CAPITULO II

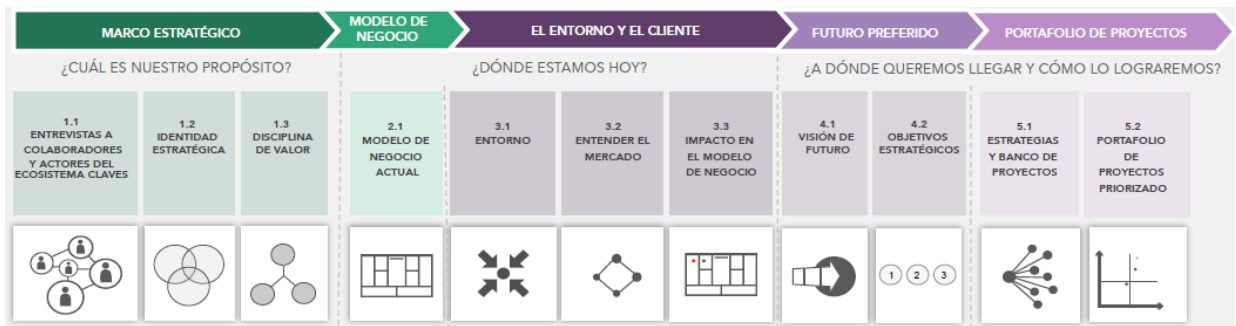
DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DE TRABAJO

La UPME elaboró su planeación estratégica, mediante una metodología diseñada por la firma consultora TANDEM CONSULTING, la cual fue adecuada para que la Unidad continuara el desarrollo de su Planeación Estratégica Institucional con una visión de largo plazo.

TANDEM estuvo presente en la elaboración del diagnóstico, caracterización del modelo de negocio de la Unidad, construcción de la visión y objetivos estratégicos a 2025, incluidas las estrategias para cada uno de los objetivos; además brindó una formación a directivos de la entidad que permitieron la priorización de actividades y elaboración de los planes de acción.

En este documento se tomarán algunos de los apartes consignados en el informe presentado por la firma TANDEM INSOURCING .

El trabajo de la firma TANDEM INSOURCING en conjunto con la UPME, se desarrolló en cinco fases, estas fueron:



Tomado: Informe Planeación Estratégica – TANDEM INSOURCING.

La primera fase tuvo como principal objetivo lograr un mayor entendimiento del estado actual de la organización y su razón de ser.

En la segunda y tercera fases, se realizó una revisión del modelo de negocio actual teniendo en cuenta su entorno competitivo y el impacto que este tiene para la UPME resaltando sus debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas.

En la cuarta y quinta fases se definieron la visión de futuro y un plan de trabajo que permitiera definir los planes, programas y proyectos necesarios para el logro de los objetivos estratégicos.

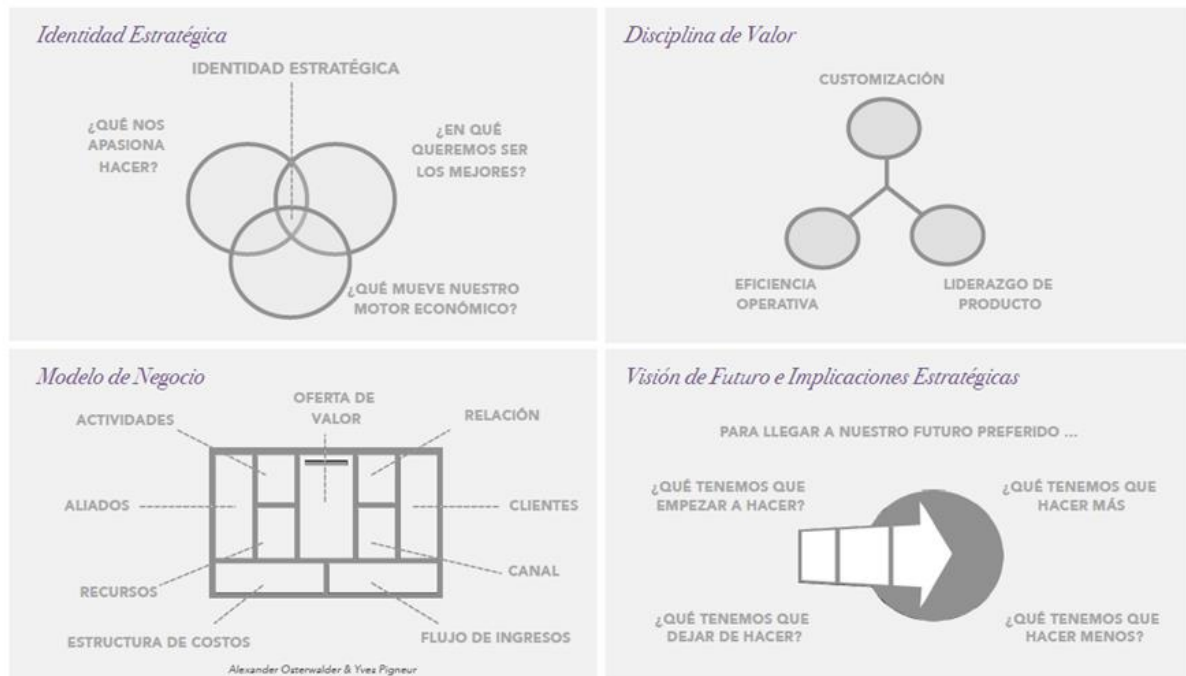
A su vez, dichas fases comprendieron tres metodologías:

- **Observación y comprensión:**

Consistió en evaluar la documentación de la entidad, el actual plan, el contexto estratégico y elaborar entrevistas a colaboradores y actores del ecosistema de la UPME claves para el desarrollo del Proceso de Planeación Estratégica

- **Análisis:**

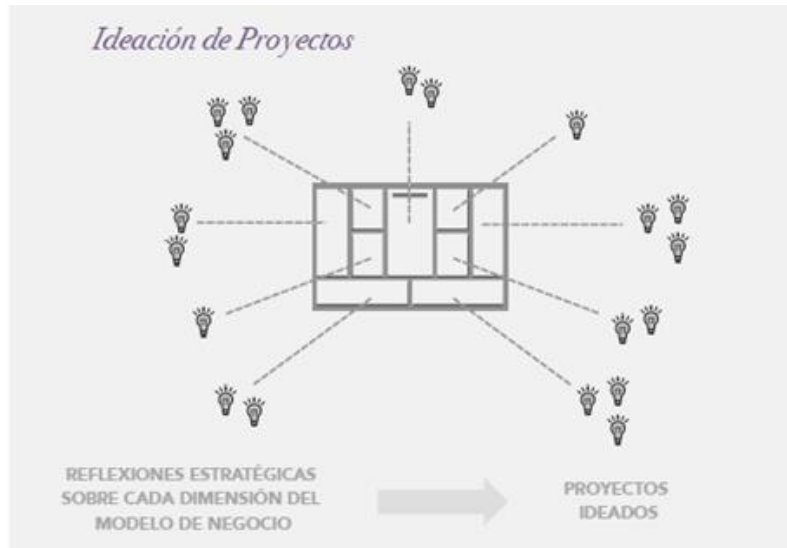
A través de ejercicios de co-construcción el equipo directivo buscó establecer a partir de herramientas la identidad estratégica de la entidad, la disciplina de valor, el modelo de negocio y la visión de futuro.



Tomado: Informe Planeación Estratégica – TANDEM INSOURCING.

- **Planeación:**

Se construyó a partir de sesiones de planeación con el uso de instrumentos y ejercicios para este desarrollo, la construcción de objetivos estratégicos, estrategias y actividades clave para su desarrollo, lo que permitió en sesiones futuras construir el presente Plan Estratégico Institucional, las actividades relacionadas a Proyectos de Inversión y el mecanismo que permite establecer los planes de acción de la entidad.

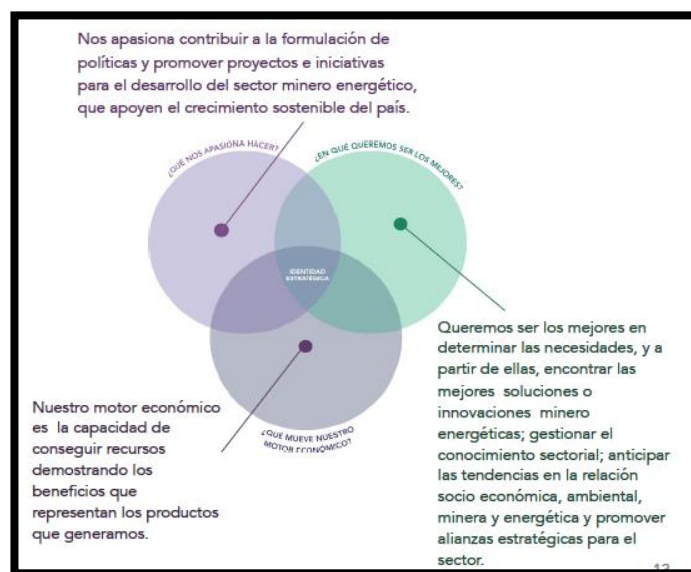


Tomado: Informe Planeación Estratégica – TANDEM INSOURCING.

Los resultados del proceso de la aplicación de la metodología anteriormente descrita arrojaron como resultado: la definición de la identidad estratégica de la UPME, la disciplina de valor que aplica en la entidad y la caracterización de su modelo de negocio:

IDENTIDAD ESTRATÉGICA

En este ejercicio los líderes del cuerpo directivo de la UPME representantes de todas las áreas y de acuerdo a diferentes discusiones se identificó bajo el esquema de las preguntas ¿Qué nos apasiona hacer?, ¿En qué queremos ser los mejores? y ¿Qué mueve nuestro motor económico?



Tomado: Informe Planeación estratégica - TANDEM OUTSOURCING

El resultado de esta actividad, le permitió a la entidad definir la **visión** la cual se encuentra plasmada en el capítulo III de este documento.

DISCIPLINA ESTRATÉGICA

Como resultado del análisis realizado durante sesión de trabajo con el equipo estratégico de la UPME, se identificó la CUSTOMIZACIÓN como la disciplina de valor de la organización. Lo anterior se justifica porque:

- Sus productos y servicios han sido adaptados al contexto Colombiano.
- Sostiene relaciones de asesoría personalizada con sus principales clientes.
- Necesita fortalecer los vínculos de confianza y mantener altos niveles de satisfacción con sus clientes.



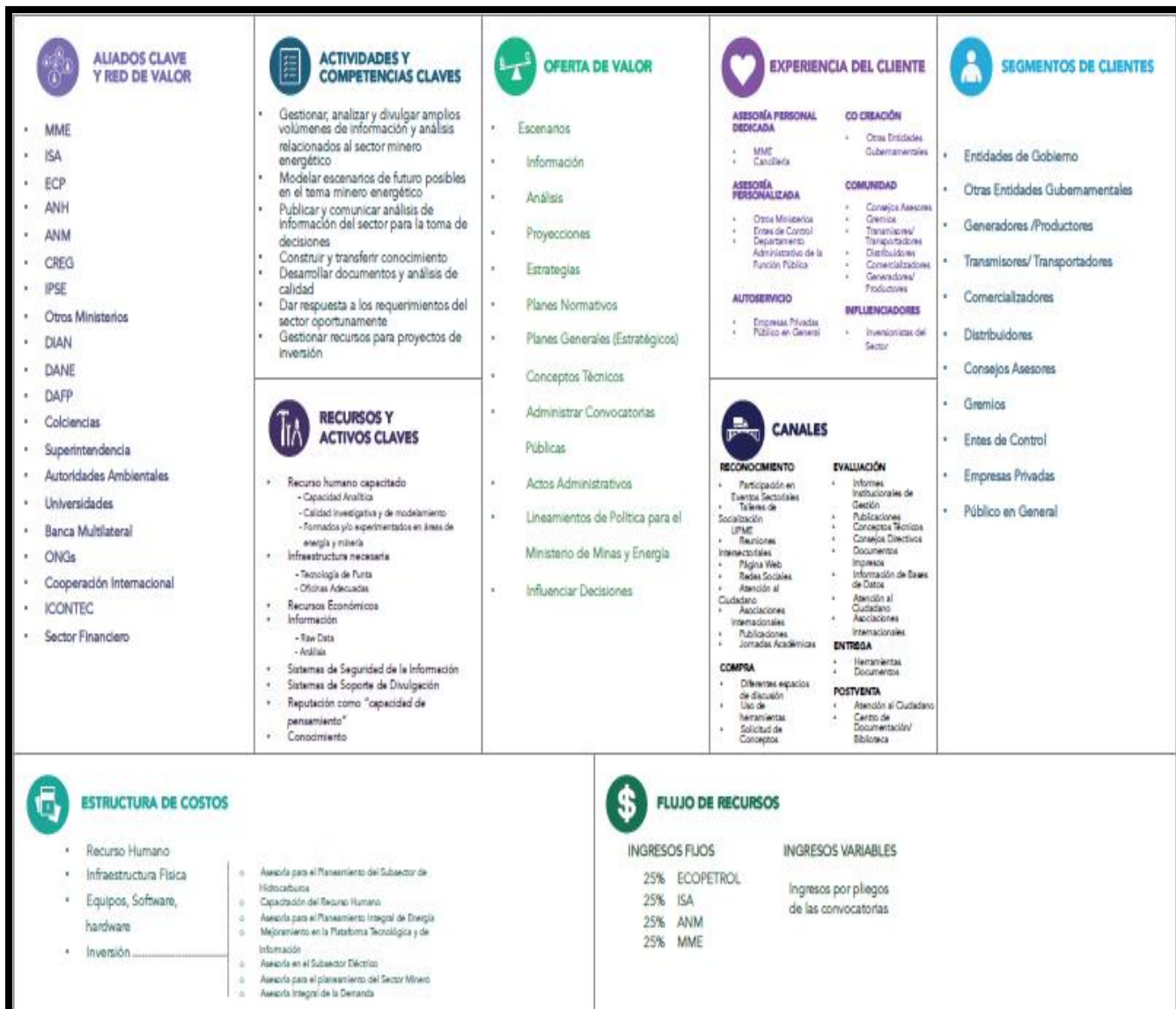
Tomado: Informe Planeación estratégica - TANDEM OUTSOURCING

MODELO DE NEGOCIO

Con el fin de identificar el modelo de negocio de la UPME, la firma consultora aplicó la metodología CANVAS (herramienta estratégica co-creada por Alexander Osterwalder e Yves Pigneur junto con 470 consultores de 45 países).

La aplicación de la metodología tuvo las siguientes ventajas:

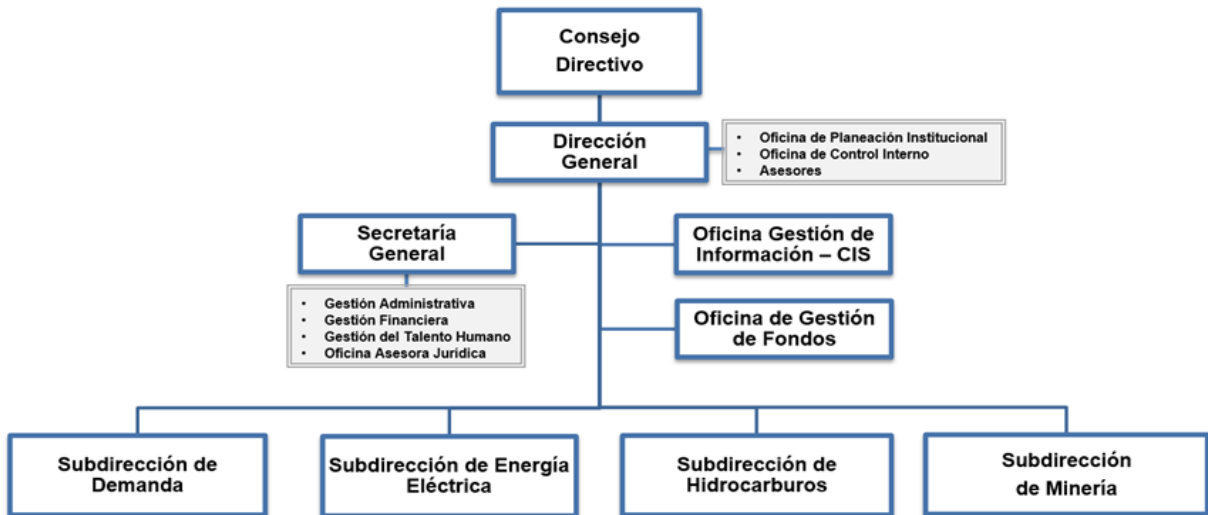
- Permitió a los miembros del equipo compartir un mismo concepto y un mismo lenguaje frente al quehacer de la organización
- Facilitó en el accionar de las diversas dimensiones de la UPME, identificar rápidamente los impactos en las demás bases de la estructura del modelo de negocio con las que se interrelaciona.



Finalmente para definir los elementos de la planeación estratégica y estructurar adecuadamente los planes de acción que conlleven al cumplimiento de los objetivos estratégicos, es importante conocer la estructura organizacional de la entidad y la caracterización de su sistema de gestión de calidad.

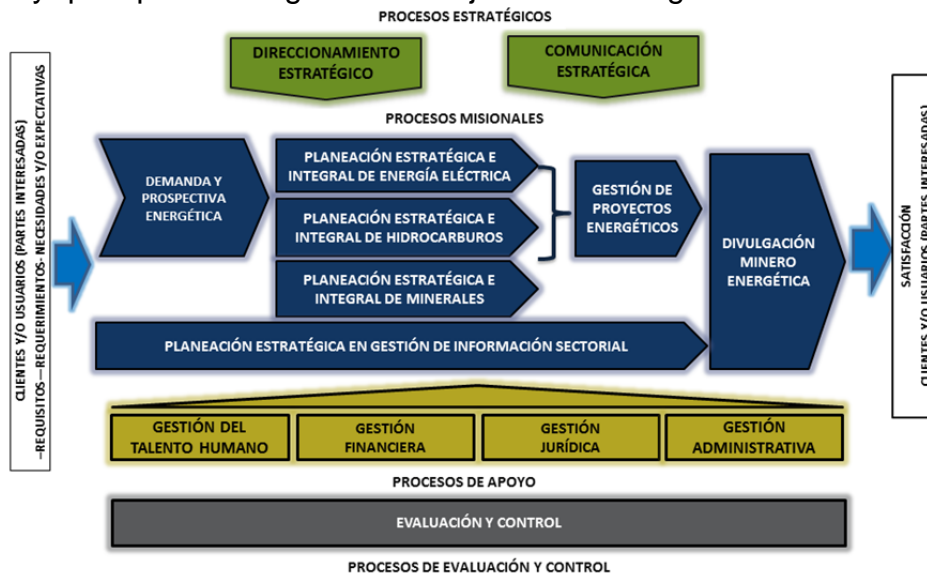
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La siguiente ilustración muestra la estructura organizacional de la UPME que refleja lo estipulado en el Decreto 1258 de 2013, contando con una planta total de 126 funcionarios:



SISTEMA DE GESTIÓN

La entidad cuenta con el Sistema de Gestión, a través del cual adoptó el siguiente modelo de operación por procesos, el cual pretende ser una herramienta que permita mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos y que apunta al logro de los objetivos estratégicos institucionales.



CAPITULO III

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La UPME con el apoyo de Tandem Consulting, trabajó en la concepción de una nueva visión de largo plazo y en desarrollo de ésta, consideró un horizonte de acción de 10 años con el fin de orientar sus estrategias con un uso eficiente de los recursos y de manera consecuente busca avanzar en el cumplimiento de la visión y la búsqueda de la mejora continua de sus procesos que permitan afianzar la ejecución de su misión.

Del desarrollo de la Metodología se establece la siguiente Plataforma de la Planeación Estratégica de la UPME:



La Misión y Visión definidas, reflejan la razón de ser de la UPME y lo que desea lograr, además deben estar claramente definidos los Principios y Valores sobre los cuales enmarca su cultura organizacional. Para hacer realidad la visión se definen los **objetivos estratégicos** de los cuales se desprenden las **estrategias** a través de las cuales se definieron las actividades en **proyectos de inversión y planes de acción**, con sus respectivos **indicadores y metas asociadas**, que permiten la evaluación y el seguimiento de todo el modelo de planeación, que a su vez generan alertas tempranas que ayudan a la Alta Dirección a tomar las decisiones oportunas que buscan mitigar los riesgos de incumplimiento de la visión y de los objetivos estratégicos.

MISIÓN

Planear de manera integral el desarrollo minero energético, apoyar la formulación de política pública y coordinar la información sectorial con los agentes y partes interesadas.

VISIÓN

“Consolidarnos como un referente internacional de innovación para la planificación integral del desarrollo y aprovechamiento de los recursos minero energéticos, a través de estudios, análisis y proyecciones, brindando información de alto valor agregado para la formulación de políticas públicas y la toma de decisiones de sus grupos de interés, con criterios de sostenibilidad económica, social y ambiental”.

PRINCIPIOS

- **De la Administración Pública:** Igualdad, Moralidad, Eficacia, Economía, Imparcialidad, Celeridad, Publicidad, Buena Fe, Eficiencia, Participación, Responsabilidad, Transparencia, y Coordinación y colaboración.
- **De Calidad de la rama ejecutiva:** Enfoque hacia el cliente, Liderazgo, Participación activa de los servidores públicos, Enfoque basado en procesos, Enfoque del sistema para la gestión, Mejora continua, Enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones, Relaciones mutuamente beneficiosas con Proveedores, Coordinación, cooperación y articulación y transparencia.

VALORES CORPORATIVOS

La UPME cuenta con valores individuales e institucionales, los cuales se encuentran definidos y adoptados en el código de ética de la UPME, según resolución 0548 de 2007 y corresponden a:

- **HONESTIDAD:** El servidor público de la UPME debe actuar siempre con la verdad, no aprovecharse de los bienes o recursos ajenos; tratar a todos con justicia, equidad y con apego a la ley. Debe ser auténtico y no atentar contra los derechos de los demás. Debe ser coherente entre lo que dice, lo que piensa y lo que hace. Debe cumplir con las normas, compromisos y acuerdos adquiridos. Asimismo debe dar ejemplo de rectitud y honestidad en el cumplimiento de los deberes propios del cargo.
- **RESPECTO:** El servidor público de la UPME debe desarrollar sus funciones con respeto y consideración a la dignidad de los demás. Debe escuchar los criterios, sugerencias y aportes de los demás, respetar sus ideas y valorar sus sentimientos y actitudes; aceptar y tolerar la diversidad de criterios; dar buen ejemplo.
- **CONFIANZA:** El servidor público de la UPME debe inspirar confianza en los compañeros y en la comunidad, evitando contribuir a la cultura del rumor. Debe ser propositivo y desarrollar siempre una crítica constructiva hacia la Institución y los demás, igualmente debe asumir las consecuencias de sus actos u omisiones.
- **LEALTAD:** El servidor público de la UPME debe ser fiel a la Institución y a sus principios; actuar siempre en bien de la Institución, de las autoridades, compañeros y usuarios; igualmente mantener siempre sentido de pertenencia con la Institución.
- **COMPROMISO:** El servidor público de la UPME debe buscar sistemáticamente el logro de las metas y los objetivos, cumplir con los compromisos y responsabilidades a pesar de las dificultades; buscar alternativas de solución

ante los problemas y circunstancias difíciles, buscando siempre el mejoramiento continuo. Fomentar el trabajo en equipo y compartir experiencias y conocimientos e inquietudes ayuda desinteresadamente a los demás. Tener interés y preocupación por los demás y estar dispuesto a asumir otras tareas y responsabilidades esforzándose por no dejar trabajos pendientes.

VALORES INSTITUCIONALES

- **CALIDAD:** El servidor público de la UPME, debe conocer la filosofía y políticas de la Institución y reflejarlas en las actitudes diarias; debe contribuir en la construcción de una imagen positiva de la Institución, innovar, mejorar y apoyar actividades, procesos y proyectos, permanentemente, siempre bien hecho.
- **EFFECTIVIDAD:** El servidor público de la UPME, deberá ser productivo, planificar y organizar el trabajo en función de los objetivos de institucionales; esforzarse por optimizar el tiempo y el uso de los recursos, trabajando en equipo y cumpliendo con los plazos establecidos.
- **RESPONSABILIDAD:** El servidor público de la UPME, debe ser disciplinado y tener entrega al trabajo, debe actuar honestamente en el cumplimiento de sus deberes buscando siempre el bien común; cumplir con las obligaciones y asumir las consecuencias de sus actos y omisiones, contribuir con un ambiente de trabajo armónico y solidario, fomentando las relaciones interpersonales positivas, la cultura del diálogo para la prevención y solución de conflictos.
- **TRANSPARENCIA:** El servidor público de la UPME, debe proporcionar y difundir la información de forma clara, oportuna, adecuada. Trabajar con apego a las normas y procedimientos de válida adopción jurídica.
- **SERVICIO:** El servidor público de la UPME debe mantener una actitud positiva de servicio al ciudadano, mantener una actitud autocrítica y receptiva con el ciudadano, atender y resolver los asuntos que se le encargan con eficiencia y eficacia; guía y orientar positivamente al ciudadano; proponer e implementar mecanismos creativos y oportunos para satisfacer las necesidades de la comunidad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los objetivos estratégicos son las metas globales que la Unidad define para alcanzar su visión, los cuales están alineados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (PND) y el Plan Estratégico Sectorial (PES).

Cada objetivo estratégico definido está compuesto de una o varias estrategias que finalmente se materializan en proyectos que van a permitir alcanzar la meta fijada.

Una vez identificadas las estrategias para cada objetivo estratégico se elaborarán los planes de acción anualmente, que harán parte de un documento adicional y estarán alineados con la planeación estratégica.

Los planes de acción se publicaran a más tardar el 31 de enero de cada año en la página web de la Unidad; dentro de estos se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de los proyectos de inversión, junto con los indicadores de la gestión tal como se indica en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

ALINEACIÓN OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES CON EL PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL - PES

PROGRAMA PES 2014-2018	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - UPME	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL - UPME
Disponer de información para la toma de decisiones	1. Liderar la planeación integral del sector minero energético colombiano.	1.1. Apropiar el rol de planeador del sector.
Lograr cobertura total en la prestación del servicio de energía eléctrica con criterios de calidad y normalización		1.2. Aumentar la tasa de implementación de los planes y recomendaciones de la UPME.
Consolidar el sector minero como impulsor del desarrollo sostenible.		1.3. Potenciar la toma de decisiones del sector.
Disponer de información para la toma de decisiones	2. Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.	2.1. Posicionar a la UPME como la entidad que lidera las discusiones clave del sector minero energético
Lograr cobertura total en la prestación del servicio de energía eléctrica con criterios de calidad y normalización		2.2. Desarrollar nuevas fuentes de recursos y financiación para la unidad y la innovación en el sector
Consolidar el sector minero como impulsor del desarrollo sostenible.		2.3. Difundir la gestión de la UPME, sus productos y servicios estratégicamente
Disponer de información para la toma de decisiones	3. Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores.	3.1. Abrir nuevos canales para acceder a la información de la Unidad y del Sector.
Lograr cobertura total en la prestación del servicio de energía eléctrica con criterios de calidad y normalización		3.2. Facilitar el acceso de los actores a la información
Consolidar el sector minero como impulsor del desarrollo sostenible.		3.3. Gestionar la información como un activo de la UPME
Información confiable y acorde con las necesidades del país.		
Estructura y fortalecimiento de la Unidad.	4. Propiciar el desarrollo integral del talento humano en un clima laboral armónico en condiciones seguras y saludables.	4.1. Promover la formación integral del talento humano
Talento Humano		4.2. Gestionar estímulos para el talento humano.

PROGRAMA PES 2014-2018	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - UPME	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL - UPME
Estructura y fortalecimiento de la Unidad.	5. Fortalecer la innovación en el que hacer de la entidad y en los productos y servicios que ofrece.	5.1. Evaluación del talento humano y clima organizacional.
Talento Humano		5.2. Crear una cultura interna innovadora
		5.3. Identificar y proponer necesidades de investigación, desarrollo e innovación en el sector
Estructura y fortalecimiento de la Unidad.	6. Optimizar los procesos internos para brindar mejores productos y servicios.	6.1. Medir y mejorar la operación de la UPME
Talento Humano		6.2. Incorporar la arquitectura empresarial a la operación de la UPME

ALINEACIÓN ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO - PND "TODOS POR UN NUEVO PAÍS" Y PES 2014-2018

En el siguiente cuadro se puede evidenciar la alineación de los PROGRAMAS PND – PES con los pilares del PND

PILAR PND	ESTRATEGIA TRANSVERSAL	OBJETIVO PND	ESTRATEGIA PND-PES	PROGRAMA PES 2014-2018
Colombia Equitativa	Competitividad estratégica e infraestructura	Consolidar el desarrollo Minero Energético para la Equidad Regional	Aprovechamiento hidrocarburífero responsable, que contribuya al desarrollo sostenible.	Disponer de información para la toma de decisiones.
			Energía Eléctrica para todos.	Lograr cobertura total en la prestación del servicio de energía eléctrica con criterios de calidad y normalización
			Consolidar al sector minero como impulsor del desarrollo sostenible del país con responsabilidad social y ambiental.	Consolidar el sector minero como impulsor del desarrollo sostenible.
			Estrategias Transversales	Estructura y fortalecimiento de la Unidad.
Información confiable y acorde con las necesidades del país.				
				Talento Humano

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

Los proyectos de inversión son instrumentos que buscan garantizar el cumplimiento de las políticas y metas de inversión pública contenidas dentro del Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Plurianual de Inversiones y el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para una adecuada programación y ejecución de la inversión pública, la UPME alinea estratégicamente los proyectos de inversión y las actividades contenidas en ellos con el propósito de desarrollar los fines del estado y los definidos en sus funciones, por todo ello alinea estratégicamente los proyectos de inversión vigentes hasta 2016.

Considerando el horizonte de los proyectos de inversión vigentes, la entidad debe formular en marzo de 2016 en el marco de la Metodología General Ajustada del DNP, los nuevos proyectos de inversión que aplicarán a partir del 2017, los cuales estarán alineados con los programas del Plan Nacional de Desarrollo, los objetivos sectoriales y los objetivos estratégicos institucionales.

ALINEACION PROYECTOS DE INVERSIÓN CON PND Y PES

PILAR PND	ESTRATEGIA TRANSVERSAL	OBJETIVO PND	ESTRATEGIA PND-SECTORIAL	PROGRAMA PND- PES 2014-2018	PROYECTO DE INVERSIÓN
Colombia Equitativa	Competitividad estratégica e infraestructura	Desarrollo minero energético para la equidad regional.	Estrategia Transversales	Talento Humano	Capacitación del recurso humano en las áreas de minería y energía a nivel nacional.
			Estrategia Transversales	Información confiable y acorde con las necesidades del país.	Mejoramiento, actualización y sostenibilidad de la plataforma tecnológica, sistemas y gestión de información y medios de divulgación de la UPME Colombia.
			Consolidar al sector minero como impulsor del desarrollo sostenible del país, con responsabilidad social y ambiental.	Consolidar el sector minero como impulsor del desarrollo sostenible	Actualización planeamiento integral del sector minero colombiano nacional.
			Energía eléctrica para todos.	Lograr cobertura total en la prestación del servicio de energía eléctrica con criterios de calidad y normalización	Asesoría para la elaboración del planeamiento integral de energía a nivel nacional. Asesoría para el análisis y desarrollo del subsector eléctrico nacional.

PILAR PND	ESTRATEGIA TRANSVERSAL	OBJETIVO PND	ESTRATEGIA PND-SECTORIAL	PROGRAMA PND- PES 2014-2018	PROYECTO DE INVERSIÓN
					Asesoría para la elaboración de metodologías de proyección integrada de demanda de energía en Colombia.
			Aprovechamiento hidrocarburífero responsable, que contribuya al desarrollo sostenible.	Disponer de información para la toma de decisiones.	Asesoría para el análisis y formulación de desarrollo del subsector hidrocarburos nacional.

A continuación se describe los objetivos generales de los proyectos de inversión y la alineación con los objetivos estratégicos institucionales:

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL RELACIONADO	PROYECTO DE INVERSIÓN	OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO DE INVERSIÓN
1 Liderar la planeación integral del sector minero energético colombiano. 2 Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda. 3 Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores	Asesoría para la elaboración del planeamiento integral de energía a nivel nacional.	Desarrollar, actualizar, evaluar e incorporar metodologías y herramientas de planeación energética integrada, que permitan la elaboración del plan energético, considerando los efectos técnicos, económicos y ambientales de las diferentes opciones de expansión, transformación y utilización.
1 Liderar la planeación integral del sector minero energético colombiano. 2 Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.	Asesoría para el análisis y desarrollo del subsector eléctrico nacional.	Apoyar la elaboración del plan de expansión de referencia de generación y transmisión eléctrica. Adicionalmente, el proyecto tiene los siguientes tres objetivos puntuales: (i) adelantar los estudios necesarios para fortalecer el sistema de transmisión nacional (STN) y las interconexiones eléctricas

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL RELACIONADO	PROYECTO DE INVERSIÓN	OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO DE INVERSIÓN
3 Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores		internacionales; (ii) apoyar el desarrollo de los procesos de convocatoria pública para selección de los inversionistas que adelantarán los proyectos de expansión del STN; y (iii) adelantar estudios que permitan determinar las potencialidades de los recursos energéticos los cuales brinden información primaria para que futuros inversionistas puedan realizar análisis de oportunidades de inversión en generación, lo cual a su vez permite la participación de agentes en las subastas del cargo por confiabilidad.
1 Liderar la planeación integral del sector minero energético colombiano.	Asesoría para la elaboración de metodologías de proyección integrada de demanda de energía en Colombia.	Determinar los requerimientos energéticos de la población y la forma de satisfacer dichas necesidades bajo consideraciones de un uso racional, eficiente y sostenible, a través de la utilización de herramientas analíticas y econométricas; apoyados en el desarrollo de estudios técnicos que permiten la incorporación de información veraz, sobre el comportamiento del consumo energético considerando las diferentes fuentes y usos de manera individual e integrada, así como su inserción en el entorno internacional.
2 Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.		
3 Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores		
1 Liderar la planeación integral del sector minero energético colombiano.	Asesoría para el análisis y formulación de desarrollo del subsector hidrocarburos nacional.	Generar insumos técnicos para la formulación de políticas y planes subsectoriales de la industria de hidrocarburos, a través del desarrollo de estudios, investigaciones, adquisición y evaluación de información especializada, tendientes a garantizar el abastecimiento pleno y maximizar su contribución al desarrollo sostenible del país.
2 Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.		
3 Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores		
4 Propiciar el desarrollo integral del talento humano en un clima laboral armónico en condiciones seguras y saludables.	Capacitación del recurso humano en las áreas de minería y energía a nivel nacional.	El objetivo general del proyecto es contar con una planta de personal capacitada y actualizada en concordancia con la actualidad del entorno del sector energético y con su continua dinámica de cambio.
6 Optimizar los procesos internos para brindar mejores productos y servicios.		
1 Liderar la planeación integral del sector minero energético colombiano.	Actualización planeamiento integral del sector minero colombiano nacional.	La UPME requiere estudiar múltiples aspectos que influyen en el desarrollo de la industria minera del país, y que son el insumo fundamental para elaborar el plan 2011-2015

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL RELACIONADO	PROYECTO DE INVERSIÓN	OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO DE INVERSIÓN
2 Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.		
3 Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores		
2 Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.	Mejoramiento, actualización y sostenibilidad de la plataforma tecnológica, sistemas y gestión de información y medios de divulgación de la UPME Colombia.	Brindar a la UPME una plataforma tecnológica actualizada, con sistemas de información eficientes que suplan las necesidades de información sectorial para beneficio de la ciudadanía en general contando a la vez con medios de divulgación que fortalezcan la imagen institucional de la UPME
5 Fortalecer la innovación en el que hacer de la entidad y en los productos y servicios que ofrece.		
6 Optimizar los procesos internos para brindar mejores productos y servicios.		

Las actividades de los proyectos de inversión, indicadores, metas y seguimiento se encuentran en los Planes de Acción Anual por Dependencias.

CAPITULO IV

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

La entidad contará con cuatro instrumentos de seguimiento para la ejecución de la Plan Estratégico Institucional – PEI, estos son:

- Planes de Acción por dependencias:

Se define en este instrumento las acciones que serán ejecutadas en el año por cada dependencia y se deberá realizar seguimiento trimestral, con el fin de medir el grado de cumplimiento de las metas y actividades asociadas a los objetivos estratégicos y estrategias. Los planes de acción hacen parte de un documento adicional, los cuales deben ser publicados en la página web de la entidad, con el fin de dar cumplimiento al artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

- SPI - Sistema de Seguimiento Proyectos de Inversión:

Herramienta tecnológica dispuesta por el DNP la cual se encuentra en el link: <https://spi.dnp.gov.co>, para hacer seguimiento especial a los proyectos de inversión. En esta aplicación se podrán encontrar los productos, indicadores y metas asociadas. En el SUIFP, otra aplicación del DNP, se encuentran las fichas de los proyectos con todos los detalles y justificaciones de la formulación.

- Plan de Desarrollo Administrativo - PDA:

Constituye un seguimiento especial a las metas que como entidad se deben cumplir dentro de los lineamientos definidos en el Plan Estratégico del sector, planteados en el Plan de Desarrollo Administrativo - PDA que contiene cinco políticas, cada una con sus estrategias, indicadores, frecuencia del seguimiento, herramienta de seguimiento y metas para cada una de las entidades adscritas o vinculadas al Ministerio Minas y Energía, según lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La oficina de Planeación y Gestión Internacional del Ministerio de Minas y Energía, convoca a reuniones de seguimiento trimestralmente, para analizar los resultados del periodo evaluado y tomar las medidas tempranas que permitan asegurar el cumplimiento de las metas establecidas.

- SINERGIA - Sistema De Seguimiento De Metas De Gobierno:

Dentro de la Política Gestión Misional y de Gobierno planteada en el PDA, existen indicadores denominados SINERGIA que tienen una plataforma tecnológica especial para su reporte, seguimiento y control, el link para tal fin es:

<http://sinergiapp.dnp.gov.co/#IndicadorProgEntE/26/1209/5199/82>

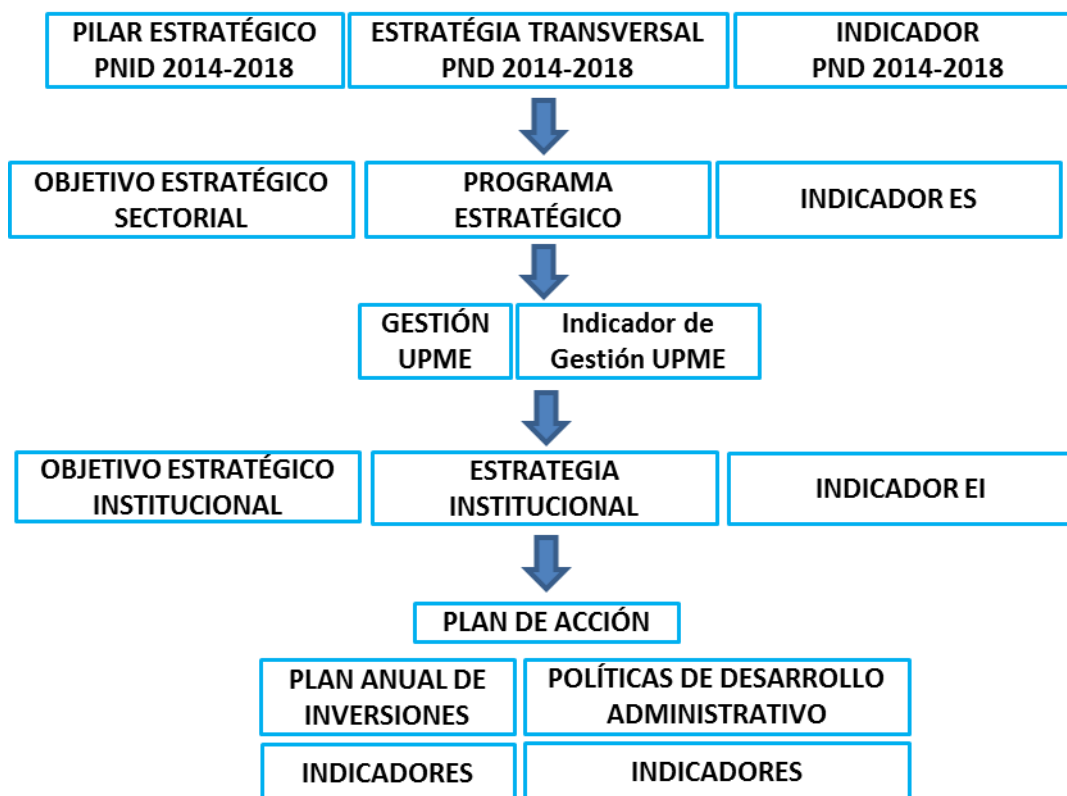
INDICADORES Y METAS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

Dentro del marco del modelo integrado de Planeación y Gestión se convierte el Plan Estratégico Institucional en un instrumento fundamental y guía para el desarrollo de los planes, programas, proyecto y las metas asociadas en los diferentes niveles que buscan medir la gestión total de la entidad. La estructura del plan adicionalmente está enmarcada dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 y del Plan Estratégico Sectorial.

La Unidad de Planeación Minero Energética, busca integrar todos los instrumentos y elementos de Política Pública para medir su gestión y demostrar la relación y su aporte a los objetivos de la nación y el sector.

Por tal razón la UPME adopta el siguiente modelo de evaluación que permitirá medir el grado de avance en la gestión de acuerdo a los objetivos estratégicos definidos, las funciones declaradas en el Decreto 1258 de 2013 y la normatividad legal aplicable:

Modelo de Evaluación del Plan Estratégico Institucional:



Es importante considerar que se tienen distintos niveles de indicadores, algunos del nivel superior y otros que son obtenidos como el resultado ponderado de otros de nivel inferior. Estos se encontraran definidos de la siguiente forma:

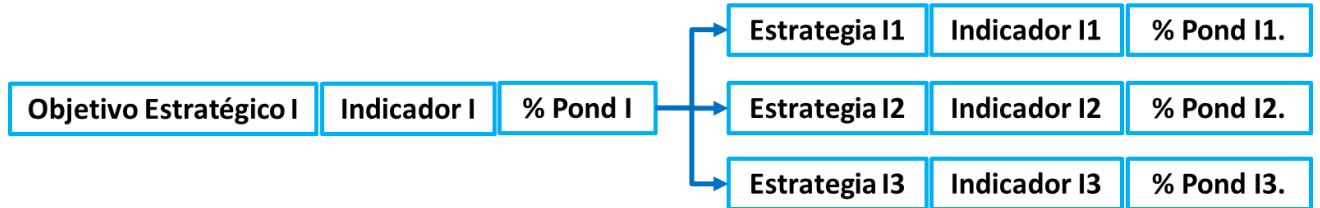
La estructura de evaluación del modelo será la siguiente:



Objetivo Estratégico	% Ponderado Objetivo Estratégico
1. Liderar la planeación integral del sector minero energético colombiano.	20 %
2. Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.	20 %
3. Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores.	15 %
4. Propiciar el desarrollo integral del talento humano en un clima laboral armónico en condiciones seguras y saludables.	15 %
5. Fortalecer la innovación en el que hacer de la entidad y en los productos y servicios que ofrece.	15 %
6. Optimizar los procesos internos para brindar mejores productos y servicios.	15 %
GESTIÓN UPME	100 %

De lo anterior podremos observar que la Gestión UPME anual será la suma producto de los indicadores estratégicos por el valor ponderado establecido en la anterior Tabla.

Para conocer el resultado del indicador que evalúa cada uno de los *Objetivos Estratégicos*, se aplica una ponderación de los resultados de los indicadores definidos para cada estrategia establecida en cada objetivo estratégico:



Objetivo Estratégico N. 1	Estrategia	% Ponderado Estrategia
Liderar la planeación integral del sector minero energético Colombiano.	Apropiar el rol de planeador del sector.	34 %
	Aumentar la tasa de implementación de los planes y recomendaciones de la UPME.	33 %
	Potenciar la toma de decisiones del sector.	33 %
Indicador Objetivo Estratégico I		100 %

Objetivo Estratégico N. 2	Estrategia	% Ponderado Estrategia
Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.	2.1 Posicionar a la UPME como la entidad que lidera las discusiones clave del sector minero energético.	34 %
	2.2 Desarrollar nuevas fuentes de recursos y financiación para la unidad y la innovación en el sector.	33%
	2.3 Difundir la gestión de la UPME, sus productos y servicios estratégicamente.	33 %
Indicador Objetivo Estratégico II		100 %

Objetivo Estratégico N.3	Estrategia	% Ponderado Estrategia
Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores.	3.1 Abrir nuevos canales para acceder a la información de la Unidad y del Sector.	34 %
	3.2 Facilitar el acceso de los actores a la información.	33 %
	3.3 Gestionar la información como un activo de la UPME	33 %
Indicador Objetivo Estratégico III		100 %

Objetivo Estratégico N. 4	Estrategia	% Ponderado Estrategia
Propiciar el desarrollo integral del talento humano en un clima laboral armónico en condiciones seguras y saludables.	4.1 Promover la formación integral del talento humano.	34 %
	4.2 Gestionar estímulos para el talento humano.	33 %
	4.3 Evaluación del talento humano y clima organizacional.	33 %
Indicador Objetivo Estratégico IV		100 %

Objetivo Estratégico N. 5	Estrategia	% Ponderado Estrategia
Fortalecer la innovación en el que hacer de la entidad y en los productos y servicios que ofrece.	5.1 Evaluación del talento humano y clima organizacional.	34 %
	5.2 Crear una cultura interna innovadora.	33 %
	5.3 Identificar y proponer necesidades de investigación, desarrollo e innovación en el sector.	33 %
Indicador Objetivo Estratégico V		100 %

Objetivo Estratégico N.6	Estrategia	% Ponderado Estrategia
Optimizar los procesos internos para brindar mejores productos y servicios.	6.1 Medir y mejorar la operación de la UPME.	50 %
	6.2 Incorporar la arquitectura empresarial a la operación de la UPME.	50 %
Indicador Objetivo Estratégico VI		100 %

Para conocer la medición del indicador por *estrategia*, se analizará dentro de los planes de acción el grado de aporte y contribución de cada una de las actividades a los distintos objetivos estratégicos y estrategias institucionales.

Así de esta forma se buscará dar cumplimiento a la alineación estratégica del modelo integrado de planeación y gestión de la entidad, considerando que el conjunto de actividades desarrolladas de los planes de acción apuntan a las metas que la entidad ha establecido.

Es importante indicar que dentro de las actividades del plan de acción se encuentran las actividades del Plan de Desarrollo Administrativo – PDA y aquellas relacionadas con el Plan Operativo Anual de Inversiones - POAI, acciones que serán resaltadas dentro de cada Plan de Acción como consecuencia de su importancia y estas a su vez tienen indicadores particulares

que están apuntando al Plan Estratégico Sectorial – PES y al Plan Nacional de Desarrollo PND 2014-2018.

El plan de acción es el instrumento mediante el cual las dependencias programan y realizan seguimiento a los productos y actividades previstas para las dependencias en un periodo de tiempo, en estos documentos se especificaran los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de los proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Los responsables del seguimiento trimestral al Plan de Acción por dependencia serán los líderes de las dependencias, entiéndase por estos los Subdirectores y Jefes de Oficina quienes al interior de cada grupo de trabajo consolidaran la información de avance y serán los responsables de esta.

La información de los resultados de los planes debe ser enviada a la Oficina de Planeación o quien haga sus veces para el reporte a través de las diferentes plataformas y mecanismos de seguimiento establecidos, así como la retroalimentación a la Dirección General para generar las alertas tempranas y tomar las decisiones de manera oportuna que garanticen el cumplimiento de las metas fijadas.

Por otro lado, la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces utilizarán esta herramienta para la realización de la evaluación por dependencias.

METAS MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL

POLÍTICA	ESTRATEGIA	NOMBRE INDICADOR	FRECUENCIA	HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO	METAS ANUALES				META CUATRIENIO
					2015	2016	2017	2018	
GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO	Avanzar en el cumplimiento de los indicadores sectoriales con el fin de alcanzar las estrategias enmarcadas en el Plan Nacional de Desarrollo.	Promedio de cumplimiento de los indicadores SINERGIA	Trimestral	SINERGIA	90%	90%	90%	100%	100%
		Promedio de cumplimiento de los indicadores del sector que aportan al PND no registrados en SINERGIA (PEI - PAA).	Trimestral	Sistemas de seguimiento	90%	90%	90%	100%	
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO	Lucha contra la corrupción, transparencia y rendición de cuentas	Estrategia de rendición de cuentas anual con actividades, seguimiento e informe de resultados	Trimestral	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Plan de Rendición de Cuentas	0	5	6	7	18
		Eventos de participación ciudadana y rendición de cuentas a través de canales o medios electrónicos	Trimestral	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Plan de Rendición de Cuentas	0	5	6	7	18
	Modernización del Estado	Encuestas de calidad del servicio diseñadas, aplicadas y analizadas	Trimestral	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Plan de Acción	0	1	1	1	3
		Actividades sectoriales de fortalecimiento de cultura del servicio en lo funcionarios	Trimestral	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Plan de Acción	0	1	1	1	3
		Participación sectorial en las Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano	Trimestral	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Plan de Acción	6	6	6	6	24

POLÍTICA	ESTRATEGIA	NOMBRE INDICADOR	FRECUENCIA	HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO	METAS ANUALES				META CUATRIENIO
					2015	2016	2017	2018	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Promover la eficiencia y eficacia administrativa del Buen Gobierno del PND	Cumplimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Anual	FURAG	90%	95%	98%	98%	98%
		Servidores Públicos formados en énfasis en la Paz	Anual	Sistemas de seguimiento	90%	95%	100%	100%	100%
EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	Estrategia Gobierno en Línea -GEL-	Avance de cumplimiento de la Integración de los Sistemas de Gestión del sector	Semestral	MECI, Plan de acción entidades, Bateria de Indicadores	29%	26%	26%	19%	100%
		Avance de cumplimiento en el Plan formulado de Eficiencia Administrativa y Uso Racional de Papel	Semestral	Plan de Eficiencia Administrativa	60%	70%	80%	100%	100%
		Formulación y/o actualización, e implementación del PETIC, vigencia 2015 - 2018	Anual	PETIC Institucional	20%	40%	60%	80%	80%
		Formulación e Implementación del SGSI	Anual	SGSI institucional	40%	60%	80%	100%	100%
		Cumplimiento del Plan Sectorial de Gestión Documental	Semestral	Instrumentos archivísticos	50%	70%	90%	100%	100%
		Cumplir con los porcentajes establecidos en el Plan de Implementación de GEL	Semestral	Plan de Implementación	60%	70%	80%	90%	98%
GESTIÓN FINANCIERA	Formulación y Seguimiento a los proyectos de inversión	Cumplimiento de los indicadores SUIFP	Trimestral	SUIFP y SPI	90,5%	92,0%	93,5%	95,0%	92,8%
	Ejecución presupuestal a los proyectos de inversión	Cumplimiento de la Ejecución Presupuestal	Trimestral	SIIF NACION -	94%	94%	94%	94%	94,0%

POLÍTICA	ESTRATEGIA	NOMBRE INDICADOR	FRECUENCIA	HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO	METAS ANUALES				META CUATRIENIO
					2015	2016	2017	2018	
	Cumplir la ejecución contractual y financiera de acuerdo a las metas establecidas	No. de Contratos suscritos / No. de estudios previos radicados para adelantar contratación	Trimestral	Base de Datos de Contratación	98%	98%	98%	98%	98,0%
		Programa Anual de Caja (PAC) Ejecutado / Programa Anual de Caja (PAC) Programado	Trimestral	SIIF NACION - PAC	90%	91%	92%	93%	91,5%

ALINEACIÓN POLÍTICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
GESTIÓN MISIONAL Y DE GOBIERNO	I. Liderar la planeación integral del sector minero energético colombiano.
	II. Posicionar a la entidad a partir de la discusión y difusión de los planes sectoriales que formula y el impulso a su ejecución, así como del soporte técnico y la información que brinda.
	III. Potenciar la búsqueda, intercambio, administración, análisis y divulgación de la información, al interior de la entidad y con su ecosistema de actores.
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO	V. Fortalecer la innovación en el que hacer de la entidad y en los productos y servicios que ofrece.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	IV. Propiciar el desarrollo integral del talento humano en un clima laboral armónico en condiciones seguras y saludables.
EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	VI. Optimizar los procesos internos para brindar mejores productos y servicios.
GESTIÓN FINANCIERA	Todos los Objetivos Estratégicos

GLOSARIO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

A través de las distintas herramientas y componentes de la formulación de la planeación se busca integrar los elementos de la planeación que permitan, evaluar la gestión y tomar las decisiones pertinentes para la consecución de los fines del estado, en lo cual es importante tener en cuenta los siguientes conceptos:

Plan Estratégico Sectorial: organiza y orienta estratégicamente las acciones de las entidades pertenecientes a un sector administrativo en un plazo de 4 años, para alcanzar objetivos acordes con la política sectorial y los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo.

Plan Estratégico Institucional: entiéndase como Plan Indicativo Cuatrienal como lo establece la Ley 152 de 1994. Instrumento que organiza y orienta estratégicamente las acciones de la entidad en un plazo de 4 años, para alcanzar objetivos acordes con su misión y con el Plan Nacional de Desarrollo.

Plan de Acción Anual. Es la programación anual de las actividades, proyectos y recursos que va a desarrollar en la vigencia cada dependencia de la entidad y articulado con el Plan Estratégico Sectorial e Institucional.

Actividades: Conjunto de acciones desarrolladas para el logro de los resultados esperados del Plan de Acción Anual. Las actividades no deben entenderse como tareas o funciones.

Objetivo: Propósito que se desea alcanzar mediante acciones concretas, debe ser medible y cuantificable en un tiempo determinado.

Indicador: es una expresión cuantitativa que mide el cambio de una variable con respecto a otra o respecto a una meta y permite valorar el desempeño.

Meta: magnitud o nivel específico de los resultados que se prevé alcanzar en un tiempo determinado (cuatrienal y/o anual).

Política de Desarrollo Administrativo: Conjunto de lineamientos que orientan a las entidades en el mejoramiento de su gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, a través de la simplificación de procesos y procedimientos internos, el aprovechamiento del talento humano y el uso eficiente de los recursos administrativos, financieros y tecnológicos

Estrategia: Determinación de los objetivos a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Motivo del Cambio
10/12/2015	La UPME adopta el nuevo Plan Estratégico Institucional 2015-2018, con referencia a un proceso desarrollado en 2015, con el cual se establece su alineación estratégica.