



Unidad de Planeación
Minero Energética



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026





Unidad de Planeación Minero Energética



Contenido

1. CONTEXTO.....	5
1.1 Generalidades	6
1.2 Marco Normativo.....	6
1.3 Unidad de Planeación Minero-Energética UPME	8
1.3.1 Naturaleza y Objeto de la UPME.....	8
1.3.2 Misión	9
1.3.3 Visión	9
1.3.4 Objetivos institucionales.....	9
1.3.5 Estrategias.....	10
1.4 Orientaciones estratégicas sobre Talento Humano	11
1.4.1 La dimensión del Talento Humano a la luz del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG en la UPME.	11
1.4.2 Política de gestión del Talento Humano.....	12
1.4.3 Código de Integridad.....	13
1.4.4 Componentes del Plan	14
2. INFORMACIÓN BASE PARA LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	15
2.1. Caracterización de la Población	15
2.2. Caracterización de los empleos	17
2.3. Acuerdos Sindicales	20
3. DIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	21
3.1. Resultados del Desempeño institucional Vigencia 2025	21
3.2. Resultados de la Medición de clima Laboral.....	25
3.3. Identificación de Riesgos	28
3.4. Necesidades de bienestar en la entidad	30
4. EJES ESTRATÉGICOS.....	31
4.1. Alineación estratégica con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026.....	31
4.2. Servidor Público 4.0	33
4.3. Empleo Público	34

4.4.	Integridad.....	38
4.5.	Estrategias para el 2026.....	39
4.5.1.	Objetivo General.....	39
4.5.2.	Objetivos específicos:	39
4.5.3.	Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2026.....	40
4.5.4.	Diseño de acciones Matriz GETH	46
4.5.5.	Acciones Estratégicas	46
5.	PLANES Y PROGRAMAS DEL PETH 2026.....	47
5.1.	Plan anual de vacantes.....	47
5.1.1.	Objetivo General	47
5.1.2.	Objetivos Específicos.....	47
5.2.	Plan Previsión de Talento Humano	48
5.2.1.	Objetivo General	48
5.2.2.	Objetivos Específicos.....	48
5.3.	Plan de bienestar, estímulos e incentivos	48
5.3.1.	Objetivo General	48
5.3.2.	Objetivos Específicos.....	49
5.4.	Plan de seguridad y salud en el trabajo	49
5.4.1.	Objetivo General	49
5.4.2.	Objetivos Específicos.....	49
5.5.	Plan Institucional de Formación y Capacitación.	50
5.5.1.	Objetivo General	50
5.5.2.	Objetivos Específicos.....	50
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50
7.	MEJORAMIENTO CONTINUO	51
8.	CONTROL DE CAMBIOS.....	51



**Unidad de Planeación
Minero Energética**



ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 ORGANIGRAMA UPME	19
GRÁFICA 2 ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2024 – RESULTADOS 2025	21
GRÁFICA 3 RESULTADOS DIMENSIONES MIPG	22
GRÁFICA 4 NECESIDADES DE BIENESTAR EN LA ENTIDAD	30
GRÁFICA 5 PILARES DEL EMPLEO PÚBLICO	35

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 RESULTADOS EDI 2025	15
TABLA 2 PLANTA ACTUAL UPME	20
TABLA 3 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	28
TABLA 4 RELACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022 - 2026	32
TABLA 5 INFORMACIÓN DE LOS EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS A 31/12/2025	36
TABLA 6 DESARROLLO DEL PETH	40



1. CONTEXTO

La gestión estratégica del talento humano en el sector público, para la vigencia 2026, se consolida como un eje fundamental de la gobernanza pública y un aliado clave para la generación de valor público y el beneficio de la sociedad. Su efectividad se sustenta en la adecuada planeación y gestión del recurso humano, el fortalecimiento continuo de competencias y habilidades, y la implementación de estrategias orientadas a atraer, desarrollar y retener servidores públicos idóneos, competentes y alineados con las responsabilidades propias de sus funciones.

En el marco de las políticas laborales del sector público, se destacan aspectos esenciales como la protección social, la cobertura frente a riesgos laborales y la promoción del bienestar integral de los servidores. De manera complementaria, las políticas públicas en materia educativa y de empleo público promueven la profesionalización, el mérito y el desarrollo del talento humano como pilares para el fortalecimiento de la administración pública y de sus grupos de valor. La articulación de estos enfoques constituye un referente central para la implementación efectiva de la gestión del talento humano en las entidades del Estado.

Estas políticas tienen como propósito impulsar el desarrollo integral del talento humano del sector público y se configuran como herramientas estratégicas para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas institucionales, en particular aquellas relacionadas con el desempeño organizacional y la mejora continua. En este sentido, la comprensión del contexto normativo y estratégico resulta indispensable para definir el punto de partida de la planeación del talento humano en el ámbito público.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME se encuentra integrado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce al talento humano como el activo más valioso de las entidades públicas. En este marco, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) orienta las acciones institucionales para asegurar la disponibilidad de personal con las competencias requeridas, comprometido con la misión institucional y con capacidad para responder a los retos estratégicos de la entidad.

Para ello, el Plan define acciones que abarcan de manera integral el ciclo de vida del servidor público desde el ingreso, el desarrollo y la permanencia, hasta el retiro garantizando un acompañamiento permanente, tanto a nivel individual como colectivo, que contribuya al fortalecimiento del desempeño y al bienestar laboral.

De esta manera, mediante estrategias de formación y capacitación, sistemas de estímulos e incentivos, liderazgo efectivo, ambientes de trabajo inclusivos y colaborativos, y el compromiso de los servidores públicos, la UPME busca cumplir los fines esenciales del Estado, materializar su misión y visión institucional y promover la equidad, el acceso a derechos y la generación de valor público en la sociedad colombiana.

1.1 Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), regulado en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableciendo un sistema integral que articula los antiguos sistemas de Gestión de Calidad, Desarrollo Administrativo y Control Interno, y cuya implementación aplica de manera diferencial a las entidades del orden nacional y territorial.

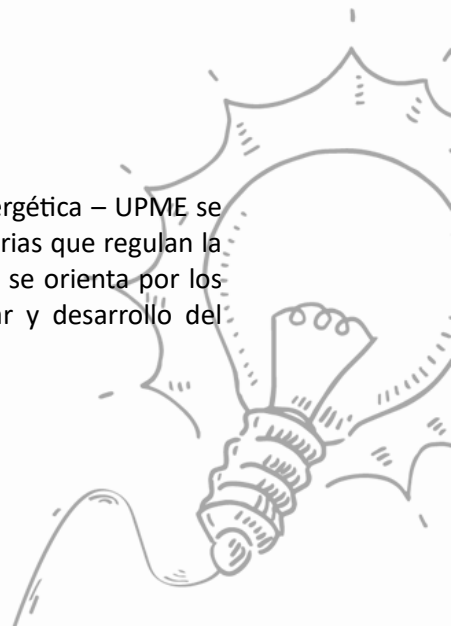
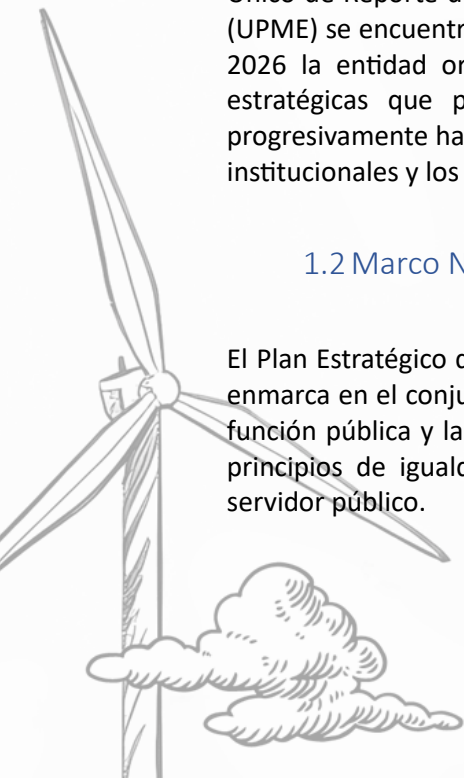
Para la vigencia 2026, el MIPG se consolida como el principal marco de referencia para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión institucional en las entidades públicas, orientado a la generación de valor público y al fortalecimiento de la confianza ciudadana. Este modelo no busca imponer nuevos requerimientos, sino facilitar una gestión integral y articulada, a través de lineamientos, metodologías y herramientas que fortalecen el talento humano, optimizan los procesos, promueven una cultura organizacional sólida y fomentan la participación y el control social.

En este contexto, la dimensión de Talento Humano constituye el eje central del MIPG, al reconocerse como el activo más valioso de las entidades públicas. Desde esta dimensión se lidera la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), estrechamente articulada con la Política de Integridad, lo que permite avanzar hacia una administración pública más eficiente, ética y orientada a resultados. Los servidores públicos, en su rol de agentes de cambio, son responsables de planear, ejecutar, evaluar y mejorar las políticas públicas, con enfoque en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía y el cumplimiento de los fines del Estado.

De acuerdo con los resultados del autodiagnóstico institucional de talento humano y del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) se encuentra en un nivel de madurez de transformación. En consecuencia, para la vigencia 2026 la entidad orientará sus esfuerzos al diseño, implementación y evaluación de acciones estratégicas que permitan cerrar brechas, fortalecer capacidades institucionales y avanzar progresivamente hacia niveles superiores de madurez, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales y los lineamientos del MIPG.

1.2 Marco Normativo

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME se enmarca en el conjunto de disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan la función pública y la gestión del talento humano en las entidades del Estado, y se orienta por los principios de igualdad, mérito, eficiencia, transparencia, integridad, bienestar y desarrollo del servidor público.



Este marco normativo constituye el fundamento jurídico que orienta la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión del talento humano, garantizando su alineación con los fines esenciales del Estado, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la generación de valor público. Asimismo, permite asegurar una gestión integral del talento humano, desde el ingreso y permanencia hasta el desarrollo, bienestar y retiro del servidor público, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este contexto, el Plan Estratégico de Gestión Humana incorpora los lineamientos relacionados con la capacitación, los estímulos e incentivos, la carrera administrativa, la equidad de género, la prevención del acoso laboral, la inclusión de personas con discapacidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, la seguridad y salud en el trabajo, el teletrabajo, el fortalecimiento de competencias laborales y la promoción de una cultura de integridad, entre otros aspectos fundamentales para el fortalecimiento institucional.

Como referentes normativos principales se contemplan, entre otros, los siguientes:

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 581 de 2000**, por la cual se reglamenta la participación adecuada y efectiva de la mujer en los niveles decisorios del poder público.
- **Ley 909 de 2004**, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Ley 1010 de 2006**, orientada a la prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
- **Decreto 2177 de 2006**, sobre criterios de asignación de la prima técnica.
- **Ley 1064 de 2006**, relativa al fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- **Ley 1221 de 2008**, que promueve y regula el teletrabajo.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Ley 1811 de 2016**, sobre incentivos para el uso de la bicicleta.
- **Ley 1857 de 2017**, orientada a la protección de la familia.
- **Decreto 2011 de 2017**, relacionado con la vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- **Decreto 648 de 2017**, que modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- **Decreto 1499 de 2017**, que adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Código de Integridad del Servidor Público (2017)**, expedido por el DAFP.

- **Decreto 612 de 2018**, sobre la integración de los planes institucionales al Plan de Acción.
- **Decreto 1299 de 2018**, relativo a la integración del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional.
- **Decreto 815 de 2018**, sobre competencias laborales generales de los empleos públicos.
- **Resolución 3546 de 2018**, que regula las prácticas laborales.
- **Decreto 1273 de 2018**, en relación con los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores independientes.
- **Ley 1960 de 2019**, que modifica normas sobre carrera administrativa, capacitación y empleo público.
- Ley 2195 de 2022 – Transparencia, ética empresarial y lucha contra la corrupción
- Política de Integridad del DAFP (actualizada)

En consecuencia, este marco normativo garantiza que el Plan Estratégico de Gestión Humana 2026 de la UPME se desarrolle bajo criterios de legalidad, coherencia institucional y alineación estratégica, fortaleciendo la gestión del talento humano como pilar fundamental para el logro de los objetivos misionales y la consolidación de una administración pública moderna, eficiente e íntegra.

1.3 Unidad de Planeación Minero-Energética UPME

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, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada y regida por la Ley 143 de 1994 y el Decreto 2121 del 11 de diciembre de 2023.

De conformidad con su objeto misional, la UPME tiene a su cargo la planeación integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero energético, orientada al desarrollo y aprovechamiento sostenible de los recursos mineros y energéticos del país. Así mismo, produce, administra y divulga la información técnica y estratégica requerida para la formulación de políticas públicas, la toma de decisiones sectoriales y el seguimiento a la gestión del sector, y apoya al Ministerio de Minas y Energía en el cumplimiento de sus objetivos y metas estratégicas.

En desarrollo de estas funciones, la UPME asesora al Ministerio de Minas y Energía en la formulación de políticas que promueven el desarrollo sostenible de los sectores de minas y energía, integrando criterios económicos, sociales, ambientales, territoriales y tecnológicos. De igual manera, formula planes, estudios y escenarios prospectivos orientados a garantizar el adecuado aprovechamiento de los recursos mineros y el abastecimiento óptimo, seguro y oportuno de los recursos energéticos, así como su distribución, utilización eficiente y evaluación de impactos, en coherencia con los lineamientos de la transición energética justa.

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.

1.3.3 Visión

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

Los objetivos institucionales de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), en coherencia con su misión, visión y rol estratégico en la transición energética justa, se orientan a las siguientes apuestas institucionales:

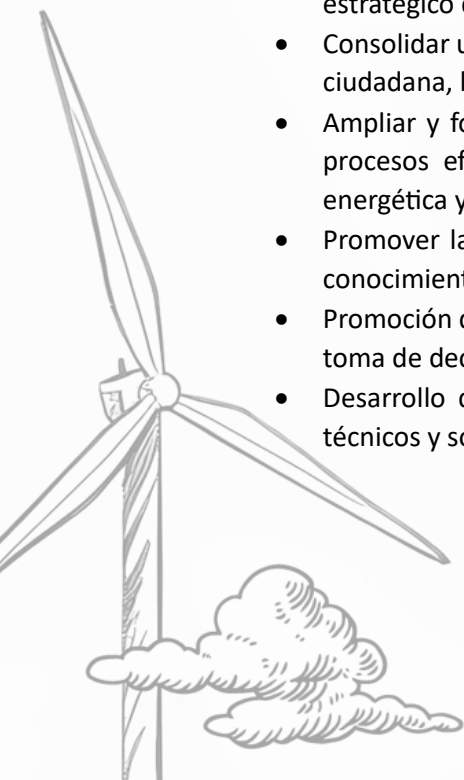
- Fortalecer la planeación y la investigación minero-energética con estándares técnicos y científicos, integrando los componentes social, ambiental, climático, territorial, étnico, de género y diferencial, desde un enfoque interseccional, que soporte la Transición Energética Justa.
- Consolidar la modernización institucional de la UPME, fortaleciendo su capacidad técnica, operativa y tecnológica, y su rol como líder de la gestión de la información (CIO) del sector minero energético.
- Desarrollar y promover posturas técnicas innovadoras, disruptivas y transformadoras, que incidan en la formulación de políticas públicas y en la toma de decisiones estratégicas en materia económica, social, ambiental y fiscal del país.
- Fortalecer la gobernanza y el acceso a la información sectorial, garantizando datos oportunos, confiables y de calidad que respalden la planeación, la investigación y la toma de decisiones del sector minero energético.
- Incrementar la presencia territorial y el diálogo con los actores del sector, incorporando la visión del territorio en los planes, estudios y proyectos que desarrolla la entidad.

- Impulsar la cooperación y la generación de conocimiento técnico-científico, mediante alianzas estratégicas con entidades nacionales e internacionales, que fortalezcan las capacidades institucionales y el impacto de la planeación minero energética.

1.3.5 Estrategias

Las estrategias de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) se orientan a fortalecer su rol técnico, estratégico y territorial en el marco de la Transición Energética Justa, y se concretan en las siguientes líneas estratégicas:

- Desarrollar e implementar metodologías, modelos y herramientas técnicas innovadoras, incorporando tecnologías emergentes y criterios de optimización acordes con la normatividad, la regulación y la operación del sistema minero energético.
- Fortalecer la presencia y articulación territorial, estructurando mecanismos que permitan incorporar de manera efectiva las dimensiones social, ambiental, climática, territorial, étnica, de género y diferencial en los planes, estudios y proyectos que desarrolla la entidad.
- Impulsar el diálogo, la apropiación social y la gestión del conocimiento, mediante herramientas que faciliten la comunicación técnica y el intercambio de saberes con actores del sector, la academia y la ciudadanía.
- Potenciar la incidencia de los instrumentos de planeación minero energética, promoviendo su uso efectivo en la formulación de políticas públicas y en los procesos de toma de decisiones a nivel nacional y territorial.
- Fortalecer la gobernanza de la información sectorial, mediante la adopción de soluciones tecnológicas que garanticen el acceso oportuno, la calidad, la interoperabilidad y el uso estratégico de los datos e información del sector minero energético.
- Consolidar un modelo de gobierno abierto, que promueva la transparencia, la participación ciudadana, la colaboración y la rendición de cuentas.
- Ampliar y fortalecer la capacidad institucional, asegurando talento humano competente, procesos eficientes y estructuras organizacionales que soporten la planeación minero energética y la transición energética justa.
- Promover la cooperación y las alianzas estratégicas, para el intercambio y generación de conocimiento técnico-científico con actores nacionales e internacionales.
- Promoción de la participación y el diálogo social informado en los procesos de planeación y toma de decisiones.
- Desarrollo de capacidades institucionales y del talento humano para abordar los retos técnicos y sociales de la TEJ.



1.4 Orientaciones estratégicas sobre Talento Humano

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

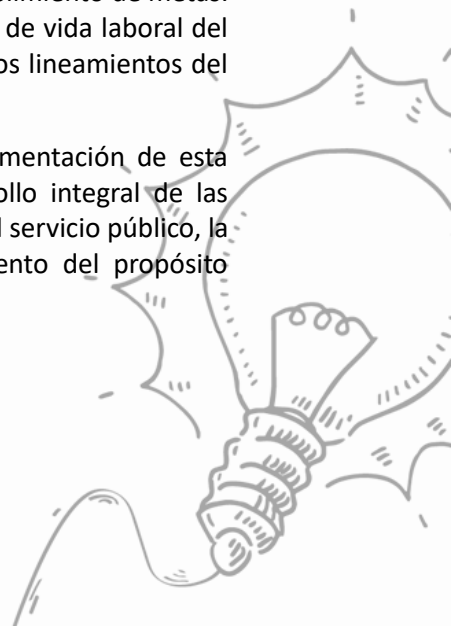
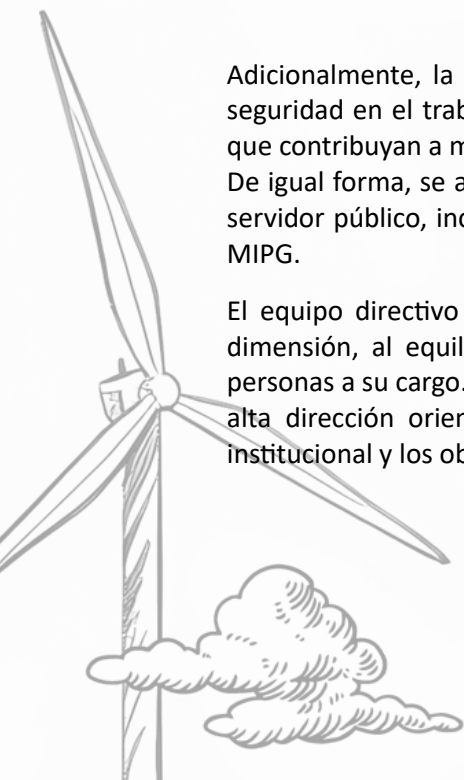
Para la vigencia 2026, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG reconoce al talento humano como el activo más valioso de las entidades públicas y el principal factor habilitador para el logro de los objetivos estratégicos, la generación de valor público y el fortalecimiento de la confianza ciudadana. En este sentido, el talento humano de la UPME constituye el eje central de la gestión institucional y un elemento determinante para el cumplimiento de su misión en el marco de la transición energética justa.

El talento humano de la entidad está conformado por servidores públicos y colaboradores que, en el ejercicio de sus funciones, actúan bajo los valores del servicio público y contribuyen de manera directa al cumplimiento de la misión estatal, la garantía de derechos y la atención de las necesidades de la ciudadanía. Su vinculación se fundamenta en el mérito, asegurando la correspondencia entre los perfiles, las competencias y las prioridades estratégicas de la UPME, así como la adecuada atención de los grupos de valor.

La gestión del talento humano se desarrolla en coherencia con el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional, respetando el marco normativo vigente y la estructura organizacional definida. Para ello, se promueve el fortalecimiento continuo de conocimientos, habilidades y competencias, mediante procesos de formación, capacitación y desarrollo, orientados a mejorar el desempeño individual y colectivo, la calidad de la gestión y la excelencia en los resultados institucionales.

Adicionalmente, la UPME propende por garantizar condiciones adecuadas de bienestar, salud y seguridad en el trabajo, que favorezcan entornos laborales saludables, inclusivos y productivos, y que contribuyan a mantener altos niveles de compromiso, productividad y cumplimiento de metas. De igual forma, se adoptan acciones orientadas a la adecuada gestión del ciclo de vida laboral del servidor público, incluyendo su preparación para el retiro, en coherencia con los lineamientos del MIPG.

El equipo directivo de la UPME desempeña un rol fundamental en la implementación de esta dimensión, al equilibrar el logro de resultados institucionales con el desarrollo integral de las personas a su cargo. A través de un liderazgo ejemplar, basado en los valores del servicio público, la alta dirección orienta, motiva y guía al talento humano hacia el cumplimiento del propósito institucional y los objetivos estratégicos de la entidad.



1.4.2 Política de gestión del Talento Humano

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) tiene como propósito garantizar que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME cuente con un talento humano integral, competente y comprometido, que contribuya de manera efectiva al cumplimiento de la misión institucional, los objetivos estratégicos y los fines esenciales del Estado, promoviendo al mismo tiempo el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos.

Para la vigencia 2026, la implementación de la GETH se concibe como un proceso estratégico y sistemático, que exige la alineación permanente entre las prácticas de gestión del talento humano y el Direccionamiento Estratégico de la entidad, y que cuenta con el liderazgo y el compromiso de la alta dirección como factor crítico de éxito.

La GETH se desarrolla a través de un ciclo continuo de mejora, estructurado en las siguientes etapas:

Gestión y disponibilidad de la información:

Consolidación y actualización de información confiable y oportuna sobre la entidad, su estructura organizacional, el talento humano, los perfiles y competencias, y las metas estratégicas, como insumo para la toma de decisiones.

Diagnóstico de la gestión del talento humano:

Evaluación del estado de la GETH mediante la Matriz de Talento Humano y los instrumentos definidos por Función Pública, que permiten identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora, y ubicar a la entidad en un nivel de madurez (Básico Operativo, Transformación o Consolidación).

Diseño de acciones estratégicas:

Formulación de acciones y estrategias orientadas a cerrar brechas identificadas y avanzar en el nivel de madurez de la GETH, las cuales se materializan en planes de acción articulados al Plan Estratégico Institucional y al MIPG.

Implementación de acciones:

Ejecución de las acciones definidas, con énfasis en la gestión integral del ciclo de vida del servidor público, que comprende el ingreso, el desarrollo, la permanencia y el retiro, asegurando coherencia y sostenibilidad en la gestión del talento humano.

Seguimiento y evaluación:

Monitoreo permanente y evaluación de los resultados de la GETH mediante el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y otros mecanismos de seguimiento, con el fin de verificar avances, impactos y oportunidades de mejora continua.

Como complemento a este proceso, las **Rutas de Creación de Valor** se consolidan como herramientas estratégicas para priorizar acciones y maximizar resultados, enfocándose en dimensiones clave como el bienestar y la felicidad laboral, el crecimiento y desarrollo del talento, la calidad del servicio público, la eficiencia institucional y el uso estratégico de la información y los datos.

En conjunto, la aplicación articulada de estas etapas y rutas permite a la UPME consolidar, para 2026, una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz, orientada a resultados, alineada con el MIPG y enfocada en la generación de valor público y el fortalecimiento institucional.

1.4.3 Código de Integridad

El Código de Integridad de la UPME es una guía que orienta la conducta y las acciones de las servidoras y los servidores públicos, así como de las personas contratistas y practicantes vinculadas en la entidad. Define cómo deben actuar y comportarse en el servicio a la ciudadanía, contribuyendo al desarrollo de la misión institucional y al logro de los objetivos estratégicos.

El Código tiene como propósito sensibilizar y motivar el arraigo de la cultura de integridad, fomentando un cambio cultural en las actuaciones de los servidores públicos y colaboradores, en todos los niveles y dependencias de la entidad, atendiendo el principio del interés general y el bien común mediante la adopción y apropiación de los siguientes valores:

- **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.
- **Solidaridad:** Estoy dispuesto a colaborar en lo que se requiera para superar las dificultades que puedan presentarse a un equipo de trabajo o una persona, anteponiendo las metas e intereses comunes, a mis intereses particulares personales sin esperar nada a cambio.
- **Transparencia:** Tengo la disposición permanente a dar cuenta de mis actos, sin dilación ni demora, sin temor al control social o a las autoridades correspondientes y a responder por mis acciones en el momento en que alguien lo requiera.

El **Código de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética** tiene alcance institucional y aplica a la totalidad de las áreas funcionales de la entidad, así como a todos los servidores públicos, contratistas, colaboradores y demás actores externos que, de manera directa o indirecta, participen en los procesos de planeación, gestión, ejecución y seguimiento de las actividades institucionales.

Para la vigencia 2026, la implementación del Código de Integridad se desarrollará de manera transversal, tanto a nivel interno como externo. En el ámbito interno, se promoverá mediante acciones permanentes de formación, sensibilización, comunicación y fortalecimiento de la cultura organizacional, orientadas a la apropiación de los valores del servicio público y a la adopción de comportamientos éticos en el ejercicio de las funciones. En el ámbito externo, se fomentará la ética, la transparencia y la confianza en las relaciones con la ciudadanía, los grupos de valor y los demás actores del sector minero energético.

En este contexto, el Código de Integridad tiene como propósito consolidar y fortalecer prácticas éticas, íntegras y transparentes en todas las instancias de la UPME, asegurando que los valores institucionales orienten de manera coherente las actuaciones, decisiones y comportamientos de todos los niveles jerárquicos. Su aplicación compromete a la alta dirección y a los equipos de trabajo, garantizando un liderazgo ejemplar y una cultura organizacional basada en la integridad, la responsabilidad y el servicio público.

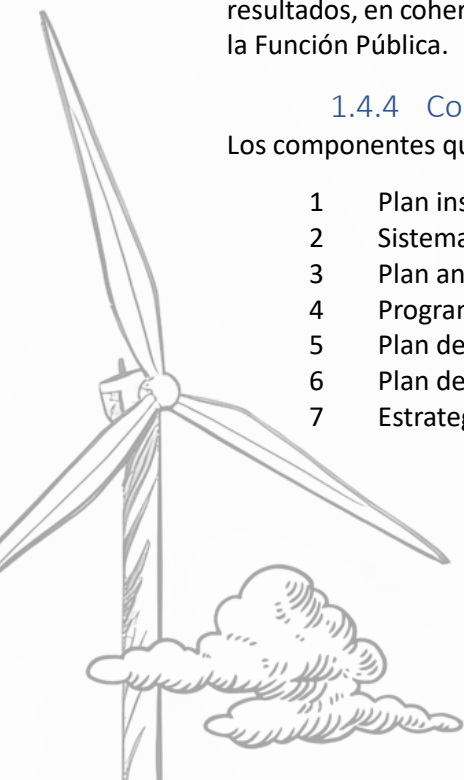
El alcance del Código de Integridad se articula con los objetivos nacionales en materia de transparencia, lucha contra la corrupción, sostenibilidad y eficiencia administrativa, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Estratégico Institucional de la UPME, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la consolidación de la confianza ciudadana.

La estrategia anual de implementación del Código de Integridad para la vigencia 2026 se documentará y hará seguimiento a través de los instrumentos del sistema de gestión institucional de la UPME, garantizando la trazabilidad de las acciones, el reporte de avances y la evaluación de resultados, en coherencia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

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
- 7 Estrategia Anual de la Política de Integridad



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

2.1. Caracterización de la Población

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) constituye un insumo estratégico para la gestión del talento humano, en tanto recoge la percepción y características de los servidores públicos, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses. Los resultados analizados permiten caracterizar la población de la UPME y orientar acciones de bienestar acordes con sus condiciones, necesidades y expectativas para la vigencia 2026.

Tabla 1 Resultados EDI 2025

Ubicación laboral

Inicio

Dominio

Entidades orden nacional

Categorías dominio

Unidad de Planeación Minero Energética -upme

B02. Nivel al que pertenece el empleo que desempeña en la entidad

Respuesta	Total	%
1 = Directivo	4	3,1
2 = Asesor	7	5,1
3 = Profesional	115	87,1
4 = Técnico	1	1,0
5 = Asistencial	5	3,8

B07. ¿En su cargo ejerce funciones de jefatura o supervisión de personal?

Respuesta	Total	%
1 = Si	65	49,0
2 = No	68	51,0

B03. Tiempo de servicio en la entidad

Respuesta	Total	%
5 = Más de 16 años	15	11,3
4 = Más de 11 hasta 16 años	8	6,0
3 = Más de 6 hasta 11 años	4	3,0
2 = Más de 2 hasta 6 años	59	44,7
1 = De 6 meses hasta 2 años	46	34,9

B08. Pensando en cómo accedió a su empleo, a través de cuál de los siguientes mecanismos ingresó al cargo actual que desempeña como servidor/a público/a? (seleccione solo el principal)

Respuesta	Total	%
1 = Concurso de méritos	88	66,3
2 = Nominación por el representante legal de la entidad	7	5,1
3 = Registro en bancos de hoja de vida	1	1,0
4 = Vinculación a través de planta provisional	28	21,1
5 = Postulación directa a través de la página web de la entidad	2	1,8
6 = Nominación por una persona que trabaja en la entidad	1	1,0
7 = Otro	5	3,8

B04. Sexo

Respuesta	Total	%
1 = Hombre	78	58,8
2 = Mujer	55	41,2

B09. ¿Tiene algún tipo de discapacidad?

Respuesta	Total	%
1 = Sí	6	4,8
2 = No	126	95,2

B05. ¿Cuál es el máximo nivel de educación que ha completado?

Respuesta	Total	%
4 = Media (10° - 13°)	2	1,5
5 = Técnico	2	1,5
6 = Tecnológico	1	0,8
7 = Universitario	15	11,1
8 = Especialización	60	44,9
9 = Maestría	51	38,2
99 = Doctorado	3	2,0

B10. Categorías de discapacidad

Respuesta	Total	%
2 = Física	5	79,0
4 = Visual	1	21,0

Fuente: Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional https://sitios.dane.gov.co/EDI_EDID2025/

Nivel jerárquico y tipo de cargo

Los resultados evidencian que la planta de personal de la UPME está mayoritariamente conformada por servidores del nivel profesional (87,1 %), lo que ratifica el carácter técnico y especializado de la entidad. Este aspecto implica que el Plan de Bienestar 2026 debe:

- Priorizar actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar intelectual, emocional y psicosocial.
- Promover espacios de gestión del conocimiento, innovación y desarrollo profesional, alineados con la alta cualificación del talento humano.
- Incorporar estrategias de equilibrio vida-trabajo, considerando las altas cargas cognitivas asociadas a roles técnicos.

Tiempo de servicio en la entidad

- El 78 % de los servidores cuenta con menos de 11 años de servicio, destacándose:
- 34,9 % entre 6 meses y 2 años.
- 44,7 % entre 2 y 6 años.

Esto evidencia una población relativamente joven en la entidad, lo cual orienta el Plan de Bienestar 2026 hacia:

- Estrategias de inducción, reinducción y acompañamiento.
- Acciones de integración institucional y fortalecimiento del sentido de pertenencia.
- Programas de retención del talento y desarrollo de carrera, como mecanismo preventivo de rotación.

Sexo

La composición por sexo muestra una participación significativa y equilibrada, con:

- 58,8 % hombres
- 41,2 % mujeres

Este resultado plantea la necesidad de fortalecer en 2026:

- Acciones de bienestar con enfoque de equidad de género.
- Actividades que promuevan la corresponsabilidad familiar y laboral.
- Espacios seguros y respetuosos, alineados con políticas de diversidad, inclusión y no discriminación.

Nivel educativo

El nivel educativo del talento humano refleja una alta cualificación académica:

- 44,9 % con especialización
- 38,2 % con maestría

- 2,0 % con doctorado

Este perfil académico refuerza la importancia de que el Plan de Bienestar 2026 contemple:

- Actividades de bienestar intelectual y desarrollo personal.
- Estrategias de reconocimiento al mérito académico y profesional.
- Espacios de aprendizaje colaborativo, innovación y transferencia de conocimiento.

Funciones de jefatura o supervisión

El 49 % de los servidores ejerce funciones de jefatura o supervisión de personal, lo que evidencia una estructura organizacional con alta responsabilidad en liderazgo. En este sentido, el Plan de Bienestar 2026 debe:

- Incluir programas de bienestar dirigidos a líderes, enfocados en salud mental, manejo del estrés y liderazgo consciente.
- Fortalecer competencias en liderazgo humanizado, comunicación y gestión de equipos.
- Prevenir riesgos psicosociales asociados a la toma de decisiones y la presión laboral.

Mecanismo de ingreso al cargo

La mayoría de los servidores ingresó a la entidad mediante concurso de méritos (66,3 %), lo que reafirma una cultura institucional basada en el mérito y la transparencia. Esto permite orientar el Plan 2026 hacia:

- Acciones de reconocimiento institucional al mérito y al desempeño sobresaliente.
- Estrategias que refuercen la confianza, equidad y legitimidad interna.
- Programas de incentivos alineados con resultados y valores del servicio público.

Condición de discapacidad

El 4,8 % de los servidores reporta algún tipo de discapacidad, principalmente:

- Física (79 %)
- Visual (21 %)

Este resultado demanda que el Plan de Bienestar 2026 fortalezca:

- Acciones de inclusión laboral y accesibilidad.
- Adecuaciones razonables y entornos de trabajo inclusivos.
- Actividades de sensibilización para promover una cultura organizacional inclusiva y respetuosa de la diversidad.

2.2. Caracterización de los empleos

El empleo público se entiende como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, así como las competencias, requisitos y perfiles necesarios para su adecuado desempeño, orientado al cumplimiento de los planes de desarrollo institucional y a la

materialización de los fines esenciales del Estado, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, artículo 19.

En el marco del fortalecimiento institucional y la modernización del Estado, el Ministerio de Minas y Energía, mediante los Decretos 2121 y 2122 de 2023, aprobó la reestructuración integral de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), tanto en su estructura organizacional como en su planta de personal. Esta reestructuración responde a las nuevas dinámicas del sector minero-energético, a los retos de la transición energética y a la necesidad de contar con una entidad más ágil, técnica y orientada a resultados.

Para la vigencia 2026, la caracterización de los empleos de la UPME se constituye en un insumo estratégico para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y para el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, al permitir:

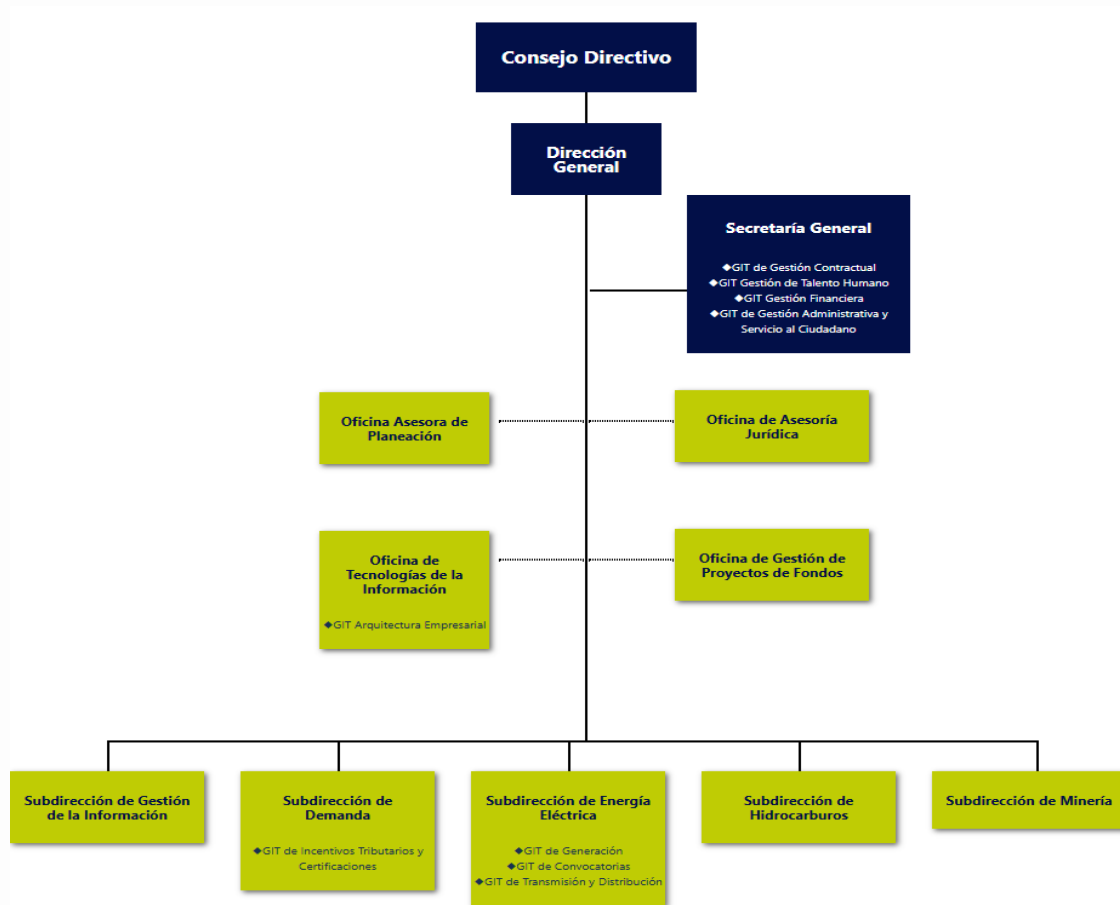
- Alinear los perfiles y competencias de los empleos con los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.
- Garantizar la provisión de cargos con base en el mérito, la idoneidad y las necesidades institucionales.
- Fortalecer la planeación del talento humano, la previsión de vacantes y los procesos de selección y desarrollo.
- Promover la eficiencia organizacional y la adecuada distribución de funciones y responsabilidades.

En este contexto, la estructura organizacional de la UPME para 2026 se encuentra definida conforme a los actos administrativos vigentes, y sirve de base para la identificación, clasificación y actualización de los empleos, sus funciones y competencias, asegurando coherencia entre la estructura, la planta de personal y los procesos institucionales.

La caracterización de los empleos se consolida, así como una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano, contribuyendo al fortalecimiento institucional, al logro de los resultados sectoriales y a la generación de valor público.



Gráfica 1 Organigrama UPME



Fuente: Estructura Organizacional de la UPME

<https://www.upme.gov.co/nosotros/talento-humano/estructura-organizacional/Planta de Personal>.

Siguiendo los lineamientos y recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP la composición de la planta de personal de la UPME por niveles jerárquicos es el indicado, toda vez, que se espera que mayor número de empleos estén en el nivel profesional, para garantizar que los procesos de la entidad estén soportados mayormente por este grupo de personas.

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

El 30 de agosto de 2023, la Secretaría General, en articulación con el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, fue notificada de la afiliación de un grupo de servidores de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) al Sindicato Nacional de Servidores Públicos y del Sector Minero Energético – SITRAMINERALES.

A partir de esta afiliación, la UPME ha participado de manera activa y constructiva en las mesas de diálogo social convocadas durante la vigencia 2024, respaldando los acuerdos alcanzados en el marco sectorial con el Ministerio de Minas y Energía. En este contexto, mediante la Resolución No. 661 de 2023, la entidad incorporó un artículo específico que garantiza las garantías sindicales, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.14 del Decreto 1072 de 2015, asegurando el respeto al fuero sindical y a los permisos para el ejercicio de la negociación colectiva.

De igual forma, el 22 de mayo de 2024, la UPME, suscribió el acuerdo colectivo en el marco de la negociación del pliego de solicitudes para la vigencia 2024–2026, presentado por el sindicato SITRAMINERALES, reafirmando el compromiso institucional con el diálogo social, el respeto por los derechos laborales y la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza y la corresponsabilidad.

Durante la vigencia 2025, este relacionamiento se consolidó mediante un acercamiento altamente positivo y permanente con la organización sindical, evidenciado no solo en el cumplimiento satisfactorio de los acuerdos suscritos, sino también en la materialización de dos hitos estratégicos para la gestión del talento humano en la UPME:

- i) la actualización de la Resolución de Teletrabajo, en línea con las nuevas dinámicas laborales y el enfoque de bienestar y productividad; y
- ii) la homologación de beneficios, conforme a los acuerdos sectoriales vigentes, fortaleciendo la equidad, la armonización normativa y el clima laboral al interior de la entidad.

Estos avances reflejan el compromiso de la administración con la generación de entornos laborales favorables, en los que los servidores públicos se sientan acogidos, representados, fortalecidos y motivados, promoviendo un mayor sentido de pertenencia y contribuyendo al desempeño institucional y al logro de los objetivos estratégicos de la UPME.

3. DIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3.1. Resultados del Desempeño institucional Vigencia 2025

En el marco del MIPG, la UPME obtuvo un índice consolidado de desempeño institucional del 85,8%, superando así el promedio del sector administrativo, que se sitúa en un 82,4%.

Gráfica 2 Índice de Desempeño Institucional vigencia 2024 – resultados 2025



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) evidencian un alto nivel de desempeño de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), al alcanzar un puntaje de 93,3, el cual se ubica por encima del promedio del grupo par (86,54) y cercano al máximo registrado en la rama ejecutiva (98,4). Este resultado refleja la solidez de la gestión institucional, el compromiso de sus servidores públicos y la efectividad en la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Este desempeño sobresaliente constituye un indicador clave para la vigencia 2026, en tanto demuestra que las estrategias implementadas en materia de gestión del talento humano, bienestar

laboral, clima organizacional, integridad y cultura institucional han contribuido de manera significativa al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

En este contexto, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 se consolida como un instrumento estratégico para mantener y fortalecer estos resultados, orientando sus acciones no solo a la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, sino también a la sostenibilidad del alto desempeño institucional. En particular, el plan se enfoca en reforzar aspectos como el equilibrio vida-trabajo, la salud mental, el reconocimiento al desempeño sobresaliente, la apropiación del Código de Integridad y el sentido de pertenencia, factores determinantes para preservar y potenciar los niveles de desempeño alcanzados.

De esta manera, el resultado del IDI se constituye en un insumo fundamental para la planeación del bienestar en 2026, permitiendo orientar las acciones hacia la consolidación de fortalezas, el cierre de brechas identificadas y la promoción de entornos laborales que favorezcan la excelencia en la gestión pública y la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

Gráfica 3 Resultados Dimensiones MIPG



Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Los resultados del Índice de Desempeño Institucional evidencian que la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) presenta un desempeño sobresaliente en los componentes directamente asociados a la gestión del talento humano, la cultura organizacional y la integridad, ubicándose de manera consistente por encima del promedio del grupo par en todos los indicadores analizados.

Gestión Estratégica del Talento Humano

El componente de Gestión Estratégica del Talento Humano alcanza niveles de desempeño excepcional, con puntajes cercanos o iguales al 100 %, lo que refleja un alto grado de madurez institucional:

Calidad de la planeación estratégica del talento humano

- Puntaje UPME: 100,0
- Promedio grupo par: 92,6

Este resultado demuestra que la entidad cuenta con una planeación sólida, coherente y articulada con los objetivos estratégicos institucionales, lo cual constituye una base técnica robusta para la formulación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026.

Desarrollo del talento humano en la entidad

- Puntaje UPME: 98,9
- Promedio grupo par: 92,1

Se evidencia la implementación efectiva de estrategias de desarrollo, formación y fortalecimiento de competencias, lo que respalda la continuidad de acciones de bienestar orientadas al crecimiento personal y profesional, la motivación y el compromiso de los servidores públicos.

Desvinculación asistida y retención del conocimiento

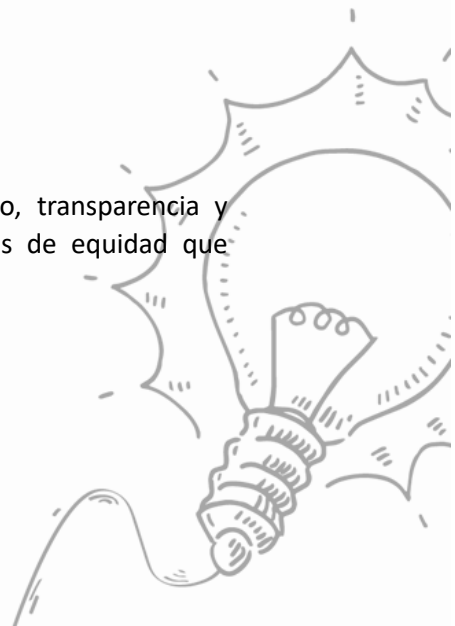
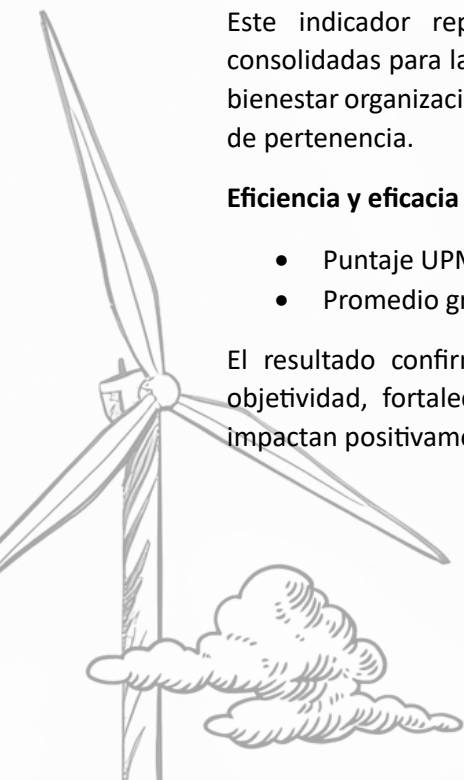
- Puntaje UPME: 100,0
- Promedio grupo par: 86,2

Este indicador representa una fortaleza institucional significativa, al evidenciar prácticas consolidadas para la gestión del conocimiento y la transferencia de saberes, aspectos clave para el bienestar organizacional, el reconocimiento de trayectorias laborales y el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática

- Puntaje UPME: 100,0
- Promedio grupo par: 91,6

El resultado confirma el cumplimiento riguroso de los principios de mérito, transparencia y objetividad, fortaleciendo la confianza institucional y generando condiciones de equidad que impactan positivamente el clima laboral y el bienestar.



Integridad y cultura organizacional

El componente de Integridad presenta resultados igualmente destacados, evidenciando una cultura ética fortalecida, directamente relacionada con el bienestar laboral y el desempeño institucional:

Cambio cultural basado en el Código de Integridad

- Puntaje UPME: 93,3
- Promedio grupo par: 86,1

Este resultado refleja un alto nivel de apropiación de los valores del servicio público, lo que constituye un eje transversal del Plan de Bienestar 2026, al promover relaciones laborales basadas en el respeto, la confianza y la ética.

Coherencia entre integridad, gestión del riesgo y control

- Puntaje UPME: 96,2
- Promedio grupo par: 83,4

Se evidencia una articulación efectiva entre la integridad y los sistemas de control, fortaleciendo entornos laborales seguros y transparentes, elementos esenciales para el bienestar organizacional.

Gestión de acciones preventivas en conflicto de interés

- Puntaje UPME: 100,0
- Promedio grupo par: 83,8

Este resultado destaca la capacidad institucional para prevenir riesgos éticos, lo que impacta positivamente la confianza, el clima organizacional y la percepción de justicia interna.

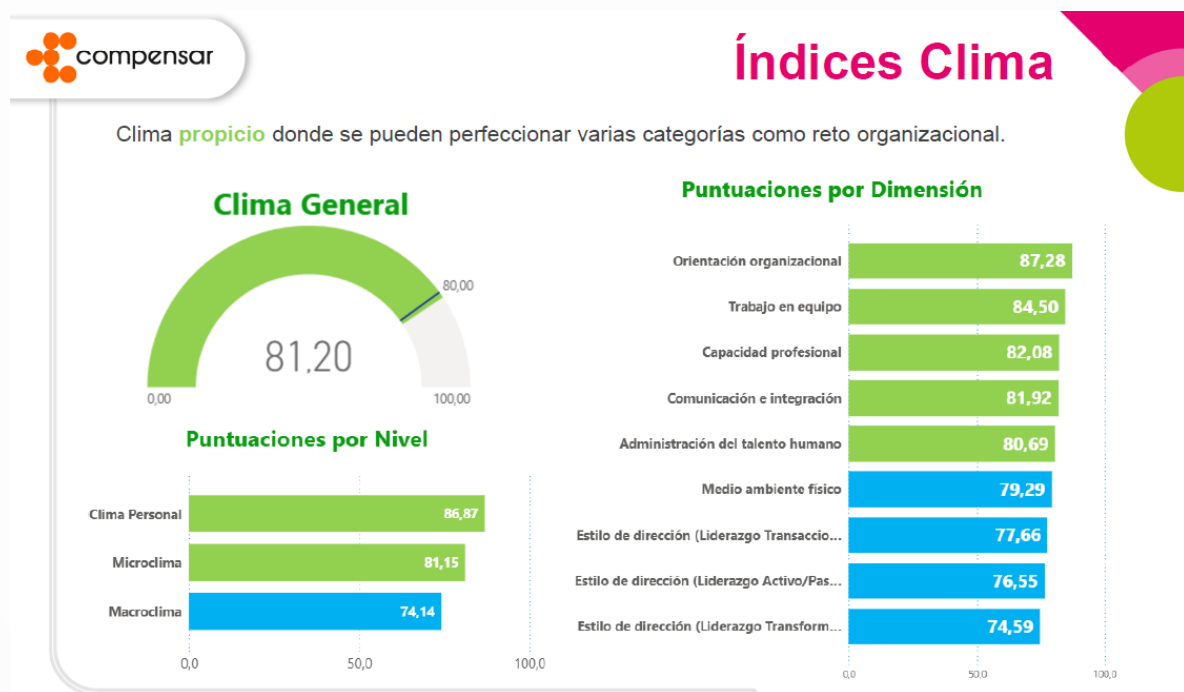
Implicaciones estratégicas para el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026

A partir de estos resultados, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 debe orientarse a la consolidación y sostenibilidad del alto desempeño institucional, con énfasis en:

- Mantener y fortalecer el bienestar integral, especialmente en salud mental y equilibrio vida-trabajo.
- Reforzar los mecanismos de reconocimiento e incentivos, alineados con desempeño, integridad y resultados misionales.
- Profundizar acciones de cultura organizacional, sentido de pertenencia y apropiación del Código de Integridad.
- Articular bienestar con gestión del conocimiento, reconociendo trayectorias, buenas prácticas y aportes institucionales.
- Enfocar el bienestar como un habilitador estratégico del desempeño, más que como un conjunto de acciones aisladas.

3.2. Resultados de la Medición de clima Laboral

La medición de clima laboral evidencia un ambiente de trabajo favorable, con un Clima General de 81,20, resultado que se ubica por encima del umbral de referencia (80,0) y refleja una percepción positiva de los servidores públicos frente a la organización. No obstante, el resultado también señala oportunidades de mejora, las cuales se constituyen en retos estratégicos para la vigencia 2026.



Fuente: Resultado encuesta de Clima Organizacional

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

Análisis del Clima General

El puntaje global de 81,20 indica que la entidad cuenta con condiciones organizacionales adecuadas, caracterizadas por relaciones laborales funcionales, alineación con los objetivos institucionales y una percepción favorable del entorno de trabajo. Este resultado constituye una base sólida para la

implementación de acciones de bienestar, orientadas a consolidar y elevar progresivamente los niveles de satisfacción y compromiso.

Análisis por Nivel de Clima

- **Clima Personal – 86,87:** Es el nivel mejor valorado, lo que evidencia que los servidores públicos perciben condiciones favorables en su experiencia individual, tales como motivación, sentido de propósito y satisfacción personal. Este resultado sugiere mantener acciones orientadas al bienestar emocional, la salud mental y el equilibrio vida–trabajo.
- **Microclima – 81,15:** Este nivel refleja una percepción positiva de las relaciones inmediatas de trabajo, como la interacción con compañeros y equipos. Si bien el resultado es favorable, se recomienda fortalecer acciones de trabajo colaborativo, comunicación efectiva y cohesión de equipos, especialmente en entornos de alta carga técnica.
- **Macroclima – 74,14:** Es el nivel con menor puntuación, lo que evidencia oportunidades de mejora en la percepción de la organización como un todo, incluyendo políticas institucionales, procesos transversales y liderazgo estratégico. Este resultado debe ser priorizado en el Plan de Bienestar 2026, mediante acciones orientadas a fortalecer la confianza institucional, la comunicación estratégica y el sentido de pertenencia.

Análisis por Dimensión

Dimensiones con mejor desempeño

- **Orientación organizacional (87,28):** Refleja claridad en los objetivos institucionales y alineación con la misión, lo que fortalece el compromiso de los servidores públicos.
- **Trabajo en equipo (84,50):** Evidencia relaciones colaborativas y disposición al trabajo conjunto, aspecto clave para el logro de resultados institucionales.
- **Capacidad profesional (82,08):** Indica una percepción positiva sobre las competencias y habilidades del talento humano, coherente con el alto nivel de formación del personal.
- **Comunicación e integración (81,92):** Refleja flujos de comunicación funcionales, aunque con oportunidad de fortalecimiento para lograr mayor articulación transversal.
- **Administración del talento humano (80,69):** Muestra una gestión adecuada, pero susceptible de mejora mediante acciones de reconocimiento, desarrollo y acompañamiento.

Dimensiones con oportunidades de mejora

- **Medio ambiente físico (79,29):** Señala la necesidad de fortalecer condiciones físicas, ergonómicas y de bienestar en los espacios de trabajo.
- **Estilos de dirección:** Liderazgo transaccional: 77,66 - Liderazgo activo/pasivo: 76,55 - Liderazgo transformacional: 74,59

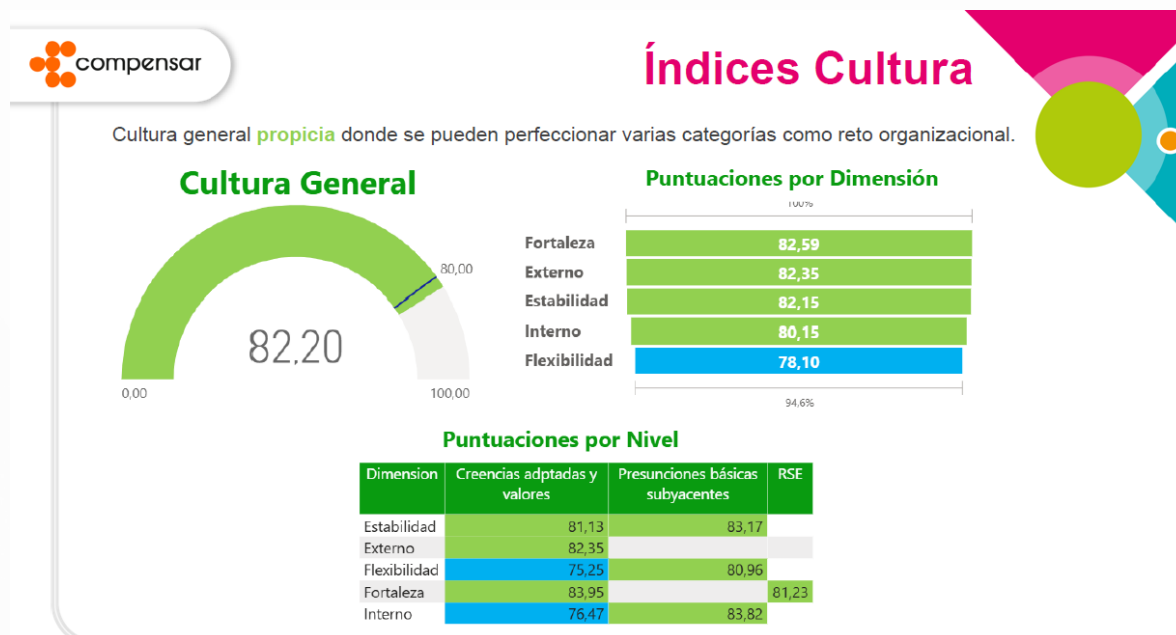
Estos resultados evidencian una brecha en la percepción del liderazgo, especialmente en su capacidad de inspirar, motivar y acompañar a los equipos. Este aspecto resulta crítico y debe

abordarse prioritariamente en 2026 mediante estrategias de formación en liderazgo consciente, comunicación empática y gestión de equipos.

Implicaciones para el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026

Con base en los resultados, el Plan 2026 debe orientarse a:

- Consolidar el bienestar individual, manteniendo los altos niveles del clima personal.
- Fortalecer el liderazgo institucional, con énfasis en estilos transformacionales y humanizados.
- Mejorar el macro clima organizacional, reforzando la comunicación estratégica y la coherencia institucional.
- Implementar acciones de salud mental, autocuidado y ergonomía, atendiendo el medio ambiente físico.
- Potenciar el reconocimiento e incentivos, como herramienta para reforzar la motivación y el compromiso.



La medición de cultura organizacional evidencia una cultura general propicia, con un puntaje de 82,20, el cual se ubica por encima del umbral de referencia (80,0). Este resultado refleja que la UPME cuenta con una base cultural sólida, alineada con sus objetivos estratégicos y con los valores del

servicio público, aunque con retos puntuales de fortalecimiento que deben ser abordados estratégicamente en la vigencia 2026.

Análisis por Dimensión

Dimensiones con mayor fortaleza

- **Fortaleza (82,59):** Refleja una cultura enfocada en el desempeño, el cumplimiento de objetivos y la obtención de resultados, coherente con la naturaleza técnica de la entidad.
- **Externo (82,35):** Evidencia una orientación clara hacia el entorno, los grupos de valor y la atención de las necesidades ciudadanas, fortaleciendo la vocación de servicio público.
- **Estabilidad (82,15):** Indica una percepción positiva sobre la estructura, los procesos y la claridad normativa, lo que genera confianza y seguridad organizacional.

Dimensiones con oportunidades de mejora

- **Interno (80,15):** Aunque se encuentra en un nivel aceptable, sugiere la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con la cohesión interna, la comunicación y el trabajo colaborativo.
- **Flexibilidad (78,10):** Es la dimensión con menor puntaje y representa un reto prioritario para 2026, relacionado con la adaptación al cambio, la innovación, la agilidad organizacional y la apertura a nuevas formas de trabajo.

3.3. Identificación de Riesgos

El Grupo Interno de Gestión de Talento humano llevó a cabo la verificación, identificación y evaluación de los riesgos institucionales, considerando tanto los factores internos como externos del proceso. Este trabajo se realizó en colaboración con la Oficina Asesora de Planeación, lo que resultó en la aprobación de la actualización del mapa de riesgos. En consecuencia, los riesgos asociados al talento humano para el año 2026 son los siguientes:

Tabla 3 Identificación de riesgos del proceso de gestión del talento humano

PROCESO	OBJETIVO DEL PROCESO	RIESGO
Gestión Talento Humano	Gestionar el ciclo de vida del talento humano (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro) de los servidores públicos mediante un liderazgo eficaz en la planeación, ejecución y seguimiento de las políticas, planes y programas del proceso, para contribuir al desarrollo integral del talento humano y fortalecer la cultura	Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de la nómina, seguridad social y demás acreencias laborales, debido a fallas en la parametrización del sistema de información para la liquidación.

	institucional, en cumplimiento del marco normativo vigente y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	
Gestión Talento Humano	Gestionar el ciclo de vida del talento humano (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro) de los servidores públicos mediante un liderazgo eficaz en la planeación, ejecución y seguimiento de las políticas, planes y programas del proceso, para contribuir al desarrollo integral del talento humano y fortalecer la cultura institucional, en cumplimiento del marco normativo vigente y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de acreencias laborales y seguridad social debido a fallas en la parametrización sistema de información.
Gestión Talento Humano	Gestionar el ciclo de vida del talento humano (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro) de los servidores públicos mediante un liderazgo eficaz en la planeación, ejecución y seguimiento de las políticas, planes y programas del proceso, para contribuir al desarrollo integral del talento humano y fortalecer la cultura institucional, en cumplimiento del marco normativo vigente y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de capacitación, debido a que se presentan situaciones administrativas (vacaciones, incapacidades, permisos, etc.), por falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.
Gestión Talento Humano	Gestionar el ciclo de vida del talento humano (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro) de los servidores públicos mediante un liderazgo eficaz en la planeación, ejecución y seguimiento de las políticas, planes y programas del proceso, para contribuir al desarrollo integral del talento humano y fortalecer la cultura institucional, en cumplimiento del marco normativo vigente y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Posibilidad de afectación reputacional y económica por proveer vacantes con personal que no cumpla 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 idóneos para el cargo.

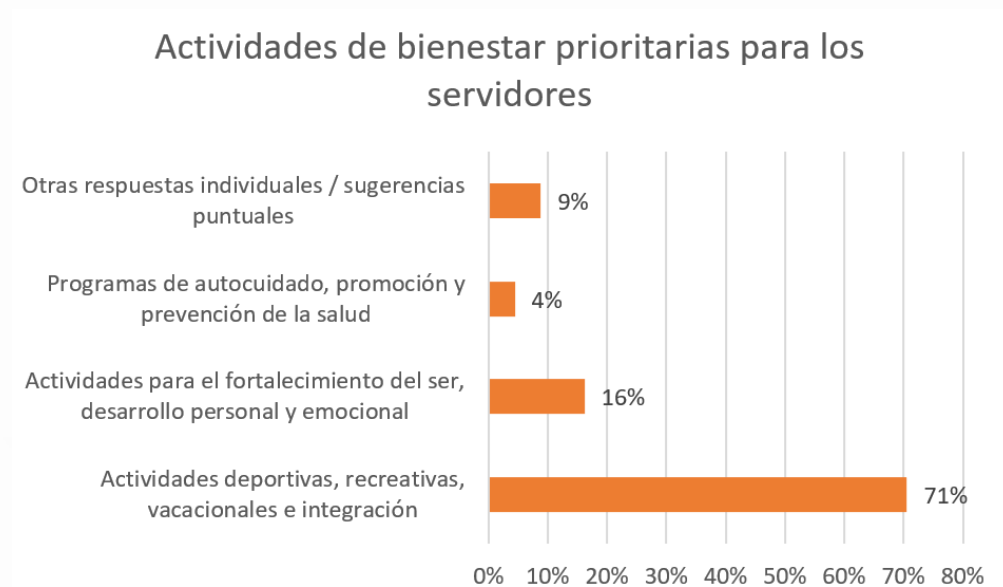
Fuente: Elaboración propia con información del sistema de calidad - Sígueme

3.4. Necesidades de bienestar en la entidad

Existe una preferencia marcada por actividades recreativas y de integración, lo cual refuerza la necesidad de fortalecer en 2026:

- Espacios de integración social y familiar
- Actividades de recreación y esparcimiento
- Estrategias que contribuyan al equilibrio vida–trabajo

Gráfica 4 Necesidades de bienestar en la entidad



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

Las respuestas evidencian una alta sensibilidad frente a la salud física y mental, lo que justifica que el Plan de Bienestar 2026 priorice:

- Salud mental
- Prevención del riesgo psicosocial
- Ergonomía y condiciones físicas del entorno laboral

Línea de intervención	Tendencia identificada
Jornadas de tamizaje en salud	Alta

Prevención de enfermedades cardiovasculares	Media
Apoyo psicológico ocupacional	Media
Prevención de enfermedades asociadas al trabajo	Media
Ergonomía y adecuación del puesto de trabajo	Recurrente en observaciones

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

Las respuestas abiertas permiten identificar los siguientes temas recurrentes:

- Mejoramiento del mobiliario y sillas de trabajo (ergonomía).
- Solicitud de mayor apoyo de la caja de compensación.
- Preferencia por realizar actividades dentro de la jornada laboral.
- Interés en actividades culturales como clubes de lectura, cine, arte y caminatas ecológicas.
- Valoración positiva de las actividades propuestas y expectativa de continuidad.

La tabulación de respuestas del diagnóstico permite concluir que el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 debe enfocarse en:

- Integración, recreación y bienestar social, como principal expectativa del talento humano.
- Salud mental y autocuidado, como ejes estratégicos.
- Mejoramiento del entorno físico de trabajo.
- Actividades flexibles, inclusivas y con participación familiar.
- Fortalecer la articulación con la Caja de Compensación Familiar.

Con el fin de identificar las actividades más afines para el personal, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano implementó de manera virtual la encuesta “F-TH.047 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar”. Esta encuesta fue aplicada al final de la vigencia 2024 y fue contestada por 76 de los 150 servidores activos en ese momento, lo que representa el 51% de la planta.

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

4. EJES ESTRATÉGICOS

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

La alineación entre el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, titulado "Colombia potencia mundial de la vida", es crucial para que el gobierno avance de

manera efectiva hacia sus objetivos y para asegurar que los servidores públicos desempeñen un papel fundamental 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 directamente relacionados con la misión de la entidad, en el marco del pilar C: *Transición energética justa, segura, confiable y eficiente*:

Tabla 4 Relación con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026

CATALIZADOR	COMPONENTE
1. Transición energética justa, basada en el respeto a la naturaleza, la justicia social y la soberanía con seguridad, confiabilidad y eficiencia. 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	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. 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. 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

CATALIZADOR	COMPONENTE
2. Desarrollo económico a partir de eficiencia energética, nuevos energéticos y minerales estratégicos para la transición. 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.	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 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.

4.2. Servidor Público 4.0

De conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el concepto de Servidor Público 4.0 reconoce el papel estratégico de los servidores públicos en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial, caracterizada por transformaciones profundas en los modelos productivos, organizacionales y de prestación del servicio público, impulsadas por el uso intensivo de la tecnología, los datos y la innovación.

Históricamente, las revoluciones industriales han marcado cambios estructurales en la sociedad y en la forma de trabajar. La primera revolución industrial, iniciada en el siglo XVIII, se fundamentó en el uso de la máquina de vapor y la energía hidráulica; la segunda, entre 1850 y 1914, introdujo nuevas fuentes de energía como el gas y la electricidad, posibilitando la producción en masa y el desarrollo del transporte; la tercera revolución industrial, conocida como revolución tecnológica, se centró en los avances en electrónica, informática, telecomunicaciones y energías renovables.

La cuarta revolución industrial, asociada al concepto de Industria 4.0 desde 2011, se distingue por la convergencia de tecnologías digitales como la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la computación en la nube, el big data, la analítica avanzada y la ciberseguridad, entre otras, generando nuevos desafíos y oportunidades para la gestión pública.

En este escenario, para la vigencia 2026, las entidades públicas y en particular la UPME, están llamadas a consolidarse como organizaciones inteligentes, capaces de adaptarse a entornos dinámicos, fortalecer la toma de decisiones basada en datos, optimizar procesos y generar valor público, manteniendo como eje central al talento humano.

En consecuencia, el enfoque de Servidor Público 4.0 en la UPME se fundamenta en los siguientes ejes estratégicos:

- Desarrollo de competencias laborales, fortalecidas a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC), con énfasis en competencias digitales, analíticas, técnicas y comportamentales.
- Fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público, abarcando de manera integral las etapas de ingreso, desarrollo, desempeño y retiro, en coherencia con los lineamientos de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Estructura organizacional flexible, orientada a la gestión por procesos, la colaboración interáreas y la adaptabilidad a los cambios institucionales y sectoriales.
- Cultura organizacional orientada al aprendizaje y la innovación, promoviendo espacios de construcción colectiva del conocimiento, mejora continua, productividad, estilos modernos de liderazgo, comunicación efectiva y nuevas formas de trabajo.
- Gerencia Pública 4.0, con una visión sistémica que trasciende las funciones individuales y prioriza el desarrollo de equipos de alto desempeño, alineados con los valores y principios del Código de Integridad.
- Articulación institucional y sectorial, mediante el intercambio de buenas prácticas, el trabajo colaborativo y la generación de sinergias con otras entidades del sector minero-energético y del Estado.
- Compromiso con la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente, incorporando prácticas responsables que contribuyan al desarrollo sostenible y al uso eficiente de los recursos.

Este enfoque permite a la UPME fortalecer su capacidad institucional, responder de manera efectiva a los retos de la transformación digital del sector público y consolidar un talento humano preparado, íntegro y comprometido con la generación de valor público en el marco de los objetivos estratégicos de la entidad para 2026.

4.3. Empleo Público

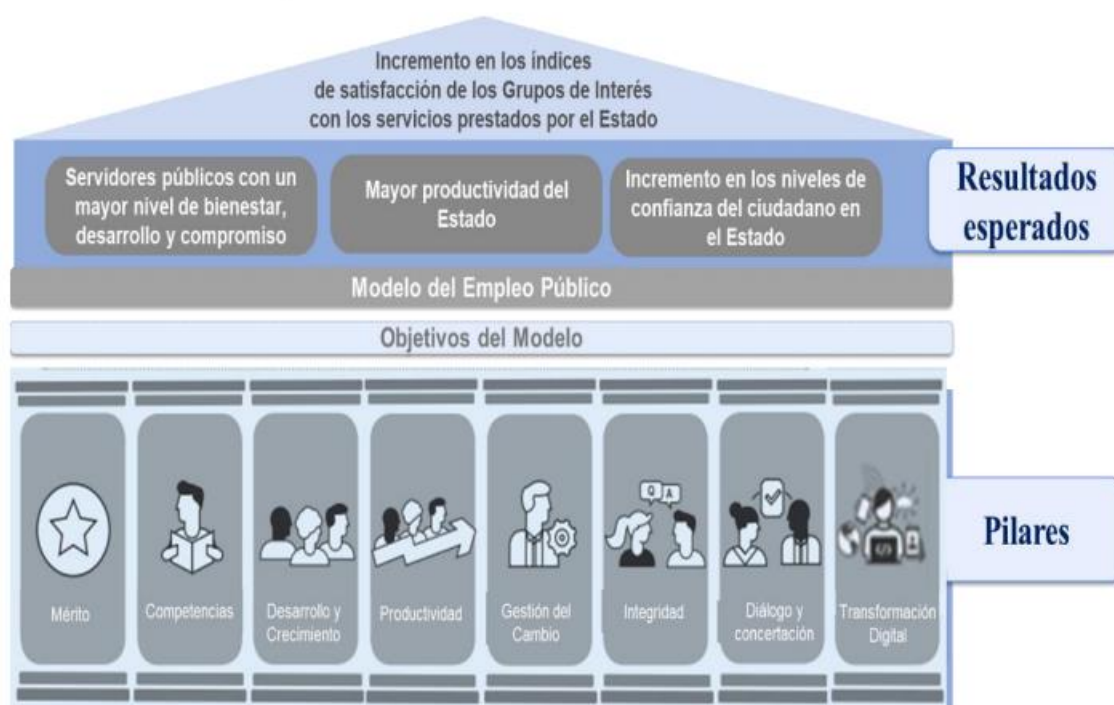
En concordancia con las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) fortalecerá durante la vigencia 2026 la garantía de los derechos de los servidores públicos y la consolidación del empleo público basado en el mérito.

En este marco, la UPME continuará avanzando en la implementación y fortalecimiento de la carrera administrativa, como resultado del proceso de concurso de méritos adelantado por la Entidad, en

estricto cumplimiento del principio constitucional de meritocracia, asegurando condiciones de igualdad, transparencia y objetividad en el acceso, permanencia y desarrollo en el empleo público.

Este enfoque se articula con los pilares del empleo público definidos por el DAFP, los cuales orientan la gestión del talento humano hacia la profesionalización, la estabilidad laboral, el desarrollo de competencias, el desempeño con enfoque en resultados y la integridad en el ejercicio de la función pública, contribuyendo de manera directa al fortalecimiento institucional y a la generación de valor público.

Gráfica 5 Pilares del empleo público



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

La información de los empleos provistos y vacantes temporales y definitivas con corte a 31 de diciembre de 2025 está contenida en el cuadro que a continuación se relaciona:

Tabla 5 Información de los empleos provistos y vacantes temporales y definitivas a 31/12/2025

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado	Nombramiento Ordinario	Carrera Administrativa	VACANTE TEMPORAL			VACANTE DEFINITIVA			TOTAL
						Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	15	25	-	-	-	-	-	-	1	-	1
5 (Cinco)	Asesor	1020	16	4	-	-	-	-	-	-	1	5
2 (Dos)	Asesor	1020	12	-	-	-	1	-	-	-	1	2
5 (Cinco)	Asesor	1020	8	4	-	-	-	-	-	-	1	5
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	37	22	1	-	-	-	-	-	-	-	1
5 (Cinco)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	40	21	4	-	-	-	-	-	-	1	5
2 (Dos)	Jefe de Oficina	137	21	2	-	-	-	-	-	-	-	2
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	15	1	-	-	-	-	-	-	-	1
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	15	1	-	-	-	-	-	-	-	1
1 (Uno)	Asesor	1020	13	-	-	-	-	-	-	1	-	1
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	24	-	2	-	-	-	-	-	-	2
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	23	-	1	-	-	-	1	1	-	3
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	22	-	13	1	1	-	-	3	-	18
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	21	-	1	-	1	-	-	1	-	3
21 (Veintiuno)	Profesional Especializado	2028	20	-	11	-	3	1	-	6	-	21
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	19	-	4	-	5	1	5	2	1	18
7 (Siete)	Profesional Especializado	2028	18	-	1	1	1	-	2	2	-	7
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	17	-	4	4	2	2	5	1	-	18
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	16	-	1	3	-	-	2	-	-	6
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	15	-	2	3	-	-	2	1	-	8

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado	Nombramiento Ordinario	Carrera Administrativa	VACANTE TEMPORAL			VACANTE DEFINITIVA			TOTAL
						Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	14	-	1	1	-	-	-	-	-	2
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	13	-	-	-	-	-	1	-	-	1
8 (Ocho)	Profesional Universitario	2044	11	-	1	-	-	-	4	3	-	8
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	10	-	1	-	-	1	-	-	-	2
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	8	-	-	-	-	-	-	1	-	1
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	6	-	-	-	1	-	-	-	-	1
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	17	-	-	-	-	-	1	-	-	1
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	15	-	1	-	-	-	-	-	-	1
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12	-	-	1	-	-	-	-	-	1
2 (Dos)	Técnico Administrativo	3124	11	-	-	1	-	-	1	-	-	2
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23	1	-	-	-	-	-	-	-	1
4 (Cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	22	-	1	-	2	-	-	1	-	4
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	12	-	-	1	-	-	-	-	-	1
2 (Dos)	Conductor Mecánico	4103	13	1	-	1	-	-	-	-	-	2
1 (Uno)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	-	-	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL				19	45	18	17	5	24	24	5	157

Fuente: Elaboración propia con base en la planta de personal UPME

En la tabla anterior se puede evidenciar que la Unidad de Planeación Minero Energética cuenta con 157 cargos de los cuales 147 se encuentran provistos de la siguiente manera: 17 en encargo en vacancias temporales, 24 en encargo en vacancias definitivas, 19 con nombramiento ordinario, 18 provisionales en vacancias temporales, 24 provisionales en vacantes definitivas, 45 cargos en titularidad de carrera administrativa y un total de 10 empleos sin proveer.

4.4. Integridad

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en coherencia con los principios de la función administrativa y con el propósito de fortalecer la transparencia, la ética pública y la lucha contra la corrupción, reafirma su compromiso institucional con la integridad como eje transversal de la gestión pública. En este marco, la entidad promueve entre sus servidores públicos y colaboradores el uso responsable y efectivo de las herramientas, políticas y normas vigentes orientadas a prevenir prácticas indebidas y a garantizar el interés general.

Para la vigencia 2026, la UPME consolida este compromiso a través del Pacto por la Transición Energética Transparente, iniciativa institucional que, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la legislación colombiana, ratifica la posición ética de la entidad y el compromiso colectivo de decir NO a la corrupción, fortaleciendo la confianza ciudadana y la legitimidad de la gestión pública.

El Código de Integridad de la UPME tiene como propósito orientar el comportamiento ético de los servidores públicos y colaboradores, promoviendo actuaciones íntegras y previniendo conductas que afecten el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. Este enfoque se fundamenta en el triángulo de la integridad, integrado por:

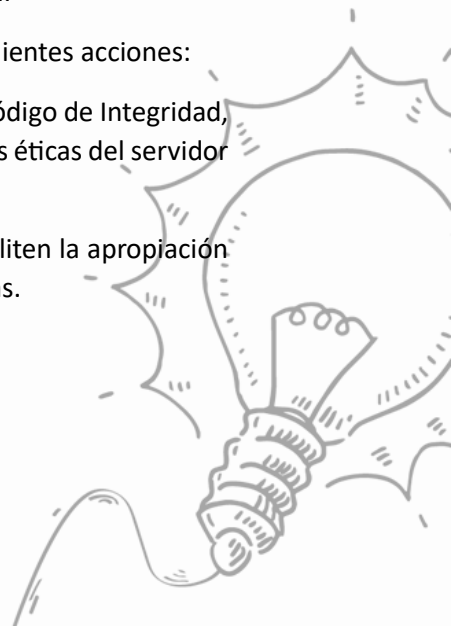
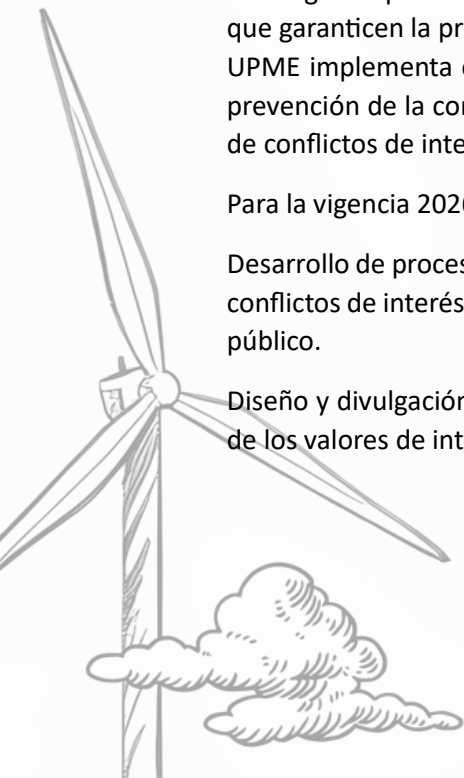
- Las entidades públicas, responsables de actuar con eficiencia, transparencia y rendición de cuentas;
- La ciudadanía, con el derecho y deber de participar, vigilar y mantenerse informada; y
- Los servidores públicos, seleccionados por mérito, comprometidos con el servicio público y con los valores éticos que rigen su actuación.

La integridad pública implica la apropiación permanente de valores, principios y normas compartidas que garanticen la prevalencia del interés general sobre los intereses particulares. En este sentido, la UPME implementa estrategias, mecanismos de orientación, control y seguimiento orientados a la prevención de la corrupción, la gestión de riesgos institucionales, la identificación y administración de conflictos de interés y la promoción de buenas prácticas en la función pública.

Para la vigencia 2026, la Estrategia de Integridad contempla, entre otras, las siguientes acciones:

Desarrollo de procesos de capacitación y sensibilización en integridad pública, Código de Integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente (PEP) y responsabilidades éticas del servidor público.

Diseño y divulgación de piezas comunicativas y materiales pedagógicos que faciliten la apropiación de los valores de integridad mediante ejemplos prácticos y situaciones cotidianas.



Fortalecimiento de los canales institucionales de denuncia y orientación, incluido el Buzón de Integridad, promoviendo su uso informado y responsable.

Revisión, actualización y monitoreo de la información de los directivos y servidores en el SIGEP II, conforme a la normatividad vigente.

4.5. Estrategias para el 2026

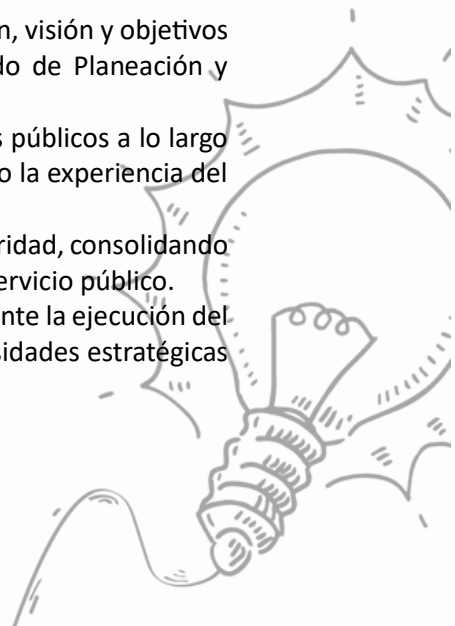
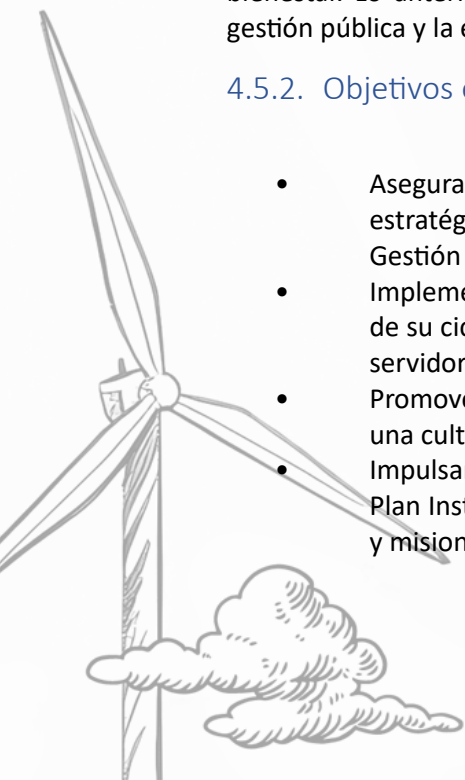
- Fortalecer la apropiación y vivencia de los valores del Código de Integridad en todas las áreas y niveles de la UPME.
- Promover la firma y apropiación del Pacto por la Transición Energética Transparente como expresión del compromiso ético institucional.
- Consolidar una cultura de transparencia y probidad mediante la declaración y gestión oportuna de conflictos de interés, en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
- Fomentar la participación activa de los grupos de interés, fortaleciendo canales de comunicación abiertos, claros y confiables.
- Articular la estrategia de integridad con los lineamientos del MIPG, el Plan Estratégico Institucional y los objetivos de transparencia y buen gobierno.

4.5.1. Objetivo General:

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad durante la vigencia 2026, mediante la formulación e implementación de planes, acciones y proyectos orientados al fortalecimiento de sus capacidades, competencias y valores del servicio público, tanto a nivel individual como colectivo, en el marco de un entorno laboral saludable, seguro y orientado al bienestar. Lo anterior, con el propósito de mejorar el desempeño institucional, la calidad de la gestión pública y la efectividad en la provisión de bienes y servicios a la ciudadanía.

4.5.2. Objetivos específicos:

- Asegurar la alineación de la gestión del talento humano con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Implementar acciones de acompañamiento integral a los servidores públicos a lo largo de su ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro), fortaleciendo la experiencia del servidor y la continuidad institucional.
- Promover la apropiación y vivencia de los valores del Código de Integridad, consolidando una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el servicio público.
- Impulsar el desarrollo profesional y personal de los servidores mediante la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación, alineado a las necesidades estratégicas y misionales de la entidad.



- Garantizar entornos laborales seguros y saludables, fomentando prácticas de autocuidado, bienestar y prevención de riesgos en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Apoyar la gestión de la evaluación del desempeño laboral y la calificación de los servidores públicos, conforme a la normatividad vigente y los lineamientos del organismo rector.
- Administrar los procesos de nómina y seguridad social de manera eficiente, oportuna y transparente, asegurando el cumplimiento normativo y la adecuada gestión de los recursos públicos.

4.5.3. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2026

El Plan Estratégico de Gestión Humano, de la Unidad de Planeación Minero Energética se desarrolla a lo largo del ciclo de vida del servidor público, que incluye las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Con el objetivo de crear valor público, la gestión del talento humano en la Unidad se orienta según las áreas temáticas definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente las Rutas de Creación de Valor. Estas se implementan mediante acciones efectivas relacionadas con cada una de las siete dimensiones del modelo. A continuación, se detallan las actividades propias y obligatorias de cada año en la administración del personal.

Tabla 6 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
		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



Unidad de Planeación Minero Energética

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		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
		Fortalecer 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	Etapas 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 Subdirección de Gestión de la Información	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

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		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
		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 reintroducción 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



Unidad de Planeación Minero Energética

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		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 Resultados	TH	Servidores, contratistas, colaboradores
	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
		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

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		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
		Tramitar oportunamente las situaciones administrativas del personal	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	Vinculación	Servidores

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		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

4.5.4. Diseño de acciones Matriz GETH

De acuerdo con los resultados del diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de talento humano, se identificaron las rutas que requieren fortalecimiento para la vigencia 2026. El análisis de los puntajes obtenidos en la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) evidencia que la ruta de Análisis de Datos presenta brechas relevantes en su nivel de desarrollo, lo que demanda acciones prioritarias de mejora.

En este contexto, se formula el diseño de las acciones del Plan de Acción 2026, orientado a cerrar las brechas identificadas, fortalecer la toma de decisiones basada en información y avanzar en el nivel de madurez de la GETH, en coherencia con los lineamientos del MIPG y los objetivos estratégicos institucionales.

4.5.5. Acciones Estratégicas

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

Como resultado, se buscará cerrar las brechas institucionales en materia de talento humano mediante la implementación de acciones de mejora, alineadas con las normas, políticas institucionales y los elementos del plan institucional de acción, plan sectorial y plan nacional de desarrollo.

Las áreas 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 en gestión pública para gerentes y directivos.
- Interiorización del código de integridad y práctica de sus valores.
- Fortalecimiento de las competencias laborales y gestión del desempeño.
- Promoción de entornos que favorezcan el diálogo, la integración y el trabajo en equipo.
- Fortalecimiento del teletrabajo y ampliación del horario flexible.

5. PLANES Y PROGRAMAS DEL PETH 2026.

La gestión estratégica del talento humano constituye el eje central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y para la vigencia 2026 el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano asume un rol estratégico en el liderazgo y articulación de las acciones orientadas a la generación de valor público.

Para ello, resulta fundamental la adecuada orientación, coordinación y ejecución de iniciativas que contribuyan al fortalecimiento de la productividad institucional, la satisfacción y el compromiso de los servidores públicos, así como al mejoramiento continuo del desempeño organizacional. En este marco, la planeación estratégica se consolida como un elemento clave para una gestión efectiva del talento humano, al definir los planes, programas y proyectos necesarios para potenciar las capacidades de los servidores y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

5.1. Plan anual de vacantes

5.1.1. Objetivo General

Diseñar estrategias de planeación para la provisión de vacantes definitivas y temporales en la Unidad de Planeación Minero Energética, durante la vigencia fiscal de conformidad con la normatividad vigente y lo que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, así como los instrumentos de gestión estratégica del talento humano propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

5.1.2. Objetivos Específicos

- Identificar los empleos en vacancia definitiva y/o temporal en la planta de personal

- Resaltar los aspectos importantes de las vacantes temporales y definitivas presentes en la información.
- Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas en este periodo

5.2. Plan Previsión de Talento Humano

5.2.1. Objetivo General

Estimar y disponer de los recursos económicos necesarios para proveer y sostener la planta de personal según lo dispuesto por la ley y con lo asignado presupuestalmente por el gobierno durante la vigencia 2026.

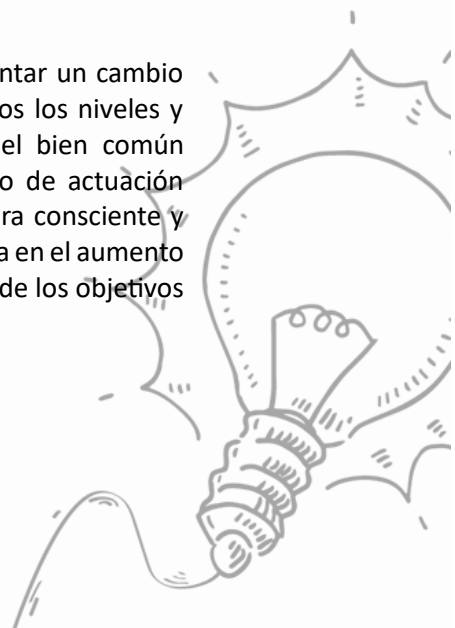
5.2.2. Objetivos Específicos

- Estimar los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias e Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Proyectar y administrar los recursos económicos dispuestos en su totalidad durante la vigencia del año 2026 para proveer y sostener la planta de personal UPME.
- Realizar los pagos a la planta de personal de manera oportuna y correcta, en los plazos establecidos por la ley.
- Velar por que se cuente de forma permanente con la disponibilidad de recursos necesaria, para evitar retrasos y afectaciones en los pagos la planta de personal.

5.3. Plan de bienestar, estímulos e incentivos

5.3.1. Objetivo General

Sensibilizar y motivar el arraigo de la cultura de integridad, con el fin de fomentar un cambio cultural en las actuaciones de los servidores públicos y colaboradores, en todos los niveles y dependencias de la entidad, atendiendo el principio del interés general y el bien común mediante la adopción y apropiación de los valores, que constituyen el marco de actuación individual e institucional, los cuales deben ser asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable, bajo la definición de integridad y transparencia, que se verá reflejada en el aumento tanto de los vínculos de confianza con los ciudadanos como en el cumplimiento de los objetivos misionales.



5.3.2. Objetivos Específicos

- Implementar y ejecutar actividades de bienestar social, estímulos e incentivos diseñadas a partir de las necesidades individuales, familiares e institucionales de los servidores públicos de la UPME.
- Desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo buenas prácticas en los entornos laboral, personal y familiar.
- Fomentar la apropiación y vivencia de los valores del Código de Integridad, consolidando una cultura de servicio público, compromiso institucional y sentido de pertenencia.
- Ejecutar actividades dirigidas a la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión, fortaleciendo entornos laborales respetuosos y libres de discriminación.
- Desarrollar acciones de prevención, promoción y cuidado de la salud mental, orientadas al bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos.
- Otorgar reconocimientos al desempeño sobresaliente, exaltando la labor de los servidores públicos y fortaleciendo una cultura de gestión pública eficaz, transparente y orientada a resultados.

5.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo.

5.4.1. Objetivo General

Ejecutar las actividades proyectadas en la vigencia 2026, asociadas a los diferentes programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, así como las directrices de orden nacional, que permiten prevenir y disminuir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo y/o enfermedades laborales; propiciando un ambiente de trabajo seguro y saludable basado en una cultura de la prevención y el autocuidado de los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la Unidad

5.4.2. Objetivos Específicos

- Consolidar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en concordancia con el plan de trabajo y los requisitos legales, desarrollando las actividades establecidas en los programas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial y gestión de emergencias, las cuales están encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo.
- Planear, organizar y desarrollar eventos de instrucción y capacitación que sirvan como herramientas de formación integral en el trabajo y fomenten la participación de los servidores y contratistas de la entidad.
- Gestionar los reportes de actos y condiciones inseguras recibidos por los servidores y colaboradores de la Unidad.

5.5. Plan Institucional de Formación y Capacitación.

5.5.1. Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de programas de formación, con el fin de reforzar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en procura de un modelo sostenible y altamente competitivo que facilite a la entidad, adaptarse a los cambios y responder a las demandas del entorno.

5.5.2. Objetivos Específicos

- Incidir en el buen desempeño de los servidores públicos ejecutando acciones de formación para su desarrollo integral.
- Fortalecer las competencias laborales del talento humano minimizando brechas que puedan existir entre los conocimientos del funcionario y los conocimientos requeridos para el ejercicio de su cargo.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las herramientas definidas para el seguimiento, evaluación y control de las actividades contempladas en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026 permiten medir de manera sistemática su eficiencia, eficacia y efectividad, así como orientar la toma de decisiones y el mejoramiento continuo. Estas herramientas son:

- **Matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH):** Instrumento de evaluación interna que permite identificar el nivel de desarrollo y madurez de la dimensión de Talento Humano, reconocida como el eje central del MIPG. Sus resultados constituyen el insumo principal para priorizar acciones estratégicas y focalizar los esfuerzos de fortalecimiento institucional durante la vigencia 2026.
- **Matriz de Seguimiento y Cumplimiento del PETH:** Herramienta de control que permite realizar el seguimiento periódico al avance de las acciones, programas y proyectos definidos en el PETH 2026 y sus planes operativos, mediante la asignación de ponderaciones porcentuales que facilitan la medición del grado de cumplimiento y el análisis de resultados.
- **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG II:** Instrumento oficial de medición del MIPG que evalúa la Gestión Estratégica del Talento Humano en términos de desempeño, eficacia y nivel de madurez, con enfoque en la mejora continua. Su diligenciamiento se realizará conforme a los lineamientos y cronogramas definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este instrumento comprende el formulario de evidencias, dirigido a los líderes de proceso, y el formulario de percepción, aplicado a los servidores públicos, cuyos resultados

permitirán identificar brechas y definir acciones de mejora para el fortalecimiento de la gestión del talento humano.

7. MEJORAMIENTO CONTINUO

Con el fin de garantizar la calidad en los servicios dirigidos al Talento Humano de la entidad, el Grupo Interno de Gestión del Talento Humano ha establecido una serie de indicadores con diferentes periodicidades para monitorear las principales actividades. Esto permite realizar los ajustes necesarios en caso de no obtener los resultados esperados. Además, a través de las diversas encuestas realizadas durante las actividades, se puede evaluar la aceptación de las mismas, lo que facilita identificar posibles oportunidades de mejora a lo largo de la ejecución de las acciones propuestas.

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
26/01/2026	1	1	Aprobación Plan





Unidad de Planeación Minero Energética



Sede: Cl 26 # 69D-91, Torre 1 - Oficina 901
PBX: (+57) 601 222 06 01
Línea Gratuita Nal: 01 8000 91 17 29
Solicitudes: correspondencia@upme.gov.co
PQRSD: info@upme.gov.co