

# **PLAN ESTRATÉGICO**

## DE TALENTO HUMANO

**2018-2022**



## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018-2022</b> .....	3
<b>2.1. GENERAL</b> .....	3
<b>2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	3
<b>3. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION EN LA UPME</b> .....	4
<b>4. EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME</b> .....	6
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO UPME DE TALENTO HUMANO</b> .....	6
<b>5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	6
<b>6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	8
Los objetivos específicos del plan anual de vacantes son: .....	10
<b>7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO UPME 2018-2022</b> .....	11
<b>7.1. DIAGNÓSTICO</b> .....	11
<b>7.2. EL CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO</b> .....	12
<b>7.3. RUTAS DE VALOR</b> .....	16
<b>7.4. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO POR COMPONENTE</b> .....	21
<b>7.5. FORMATO PLAN DE ACCIÓN – GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b> .....	23
<b>8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	24
<b>9. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	24



## 1. INTRODUCCIÓN.

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

Para nuestro caso específico, el sector público ha venido evidenciado un proceso de cambios en las entidades públicas y en el mismo funcionamiento del aparato administrativo del Estado, debido a la incorporación *new pública management* como paradigma administrativo.

En este orden, es importante mencionar que debido a los cambios en el entorno organizacional y que afectan el recurso humano que se encuentra a disposición del Estado mediante el empleo público, se han venido aplicando ajustes para modificar el tratamiento dado a la gestión del empleo público.

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

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

Por tal motivo, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano de la Unidad de Planeación Minero Energética, presenta a continuación los lineamientos determinados para garantizar un establecimiento claro de acciones en el marco del fortalecimiento y desarrollo integral del recurso humano de la entidad.

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



Es necesario resaltar, que la construcción de las iniciativas se encuentra alineadas a los principios de la Administración Pública, la plataforma estratégica de la entidad, como a los pilares establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 y de igual forma a los compromisos con la OCDE, los retos de una sociedad en postconflicto y finalmente al Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos

## **2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018-2022**

### **2.1. GENERAL**

Consolidar un talento humano capaz de generar conocimiento, aprendizaje e innovación como ejes centrales para un desarrollo integral de los funcionarios públicos de la UPME.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Administrar y gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos y ex servidores de la entidad.
- Promover escenarios de capacitación a los servidores públicos en conocimientos específicos que le permitan observar un mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Desarrollar la evaluación del desempeño de los funcionarios para identificar brechas en el desempeño y poder a través del plan de capacitación, tomar las medidas necesarias para cortar esas brechas que los funcionarios presentan.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida de los servidores de la entidad.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad con eficiencia y transparencia.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC, para la mejora de los procesos del grupo interno de trabajo.
- Coordinar la evaluación de desempeño laboral y calificación del servidor público.
- Fortalecer la prevención y manejo de los riesgos laborales del entorno laboral, a través del SG-SST.



### **3. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EN LA UPME**

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

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

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de *mérito* en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

#### **Política del Talento Humano**

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, trabajo en equipo, compartir aprendizajes, y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

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



## Política de Integridad

La UPME trabaja en un proceso de cambio en aras de fortalecer la organización desde los ámbitos de la estrategia, la estructura, los sistemas y la cultura corporativa, los cuales a través del programa “**Yo Vivo UPME**” y su estrategia del cambio organizacional “**Arquitectos del Cambio**” le apuntan a un esquema de trabajo más articulado, para generar una cultura de construir en equipo y los resultados que esperamos son bajo el sello de la excelencia y transparencia.

Vivimos y actuamos con base en nuestros principios y valores, nuestra conducta ética está definida en los principios de la Administración Pública y por nuestros valores individuales e institucionales, los cuales están en el Código de Integridad del Servicio que orientará las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público:

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

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

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

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

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



#### **4. EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME**

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

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

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO UPME DE TALENTO HUMANO**

Propiciar el desarrollo integral del talento humano en un clima laboral armónico en condiciones seguras y saludables, fortaleciendo la innovación en el quehacer de la entidad y en los productos y servicios que ofrece.

#### **5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, Artículo 1 Decreto 1258 del 17 de junio de 2013 es una unidad administrativa especial de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Mina y Energía, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía presupuestal, con régimen especial en materia de contratación.

La planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME establecida por el Decreto 1259 de 17 junio de 2013 está conformada de la siguiente manera:

<b>PLANTA DE PERSONAL</b> Decreto 1259 de 2013	
<b>TIPO DE CARGO</b>	<b>TOTAL N° DE CARGOS DE LA PLANTA</b>
Libre Nombramiento y Remoción	16
Carrera Administrativa	110
<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>126</b>

El organigrama vigente, el cual incluye los Grupos Internos de Trabajo de la entidad es el siguiente:



## 5.1. MANUAL DE FUNCIONES

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para la UPME es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de los empleos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de nuestra entidad. La UPME trata de mantener actualizados y ajustados los perfiles de los empleos, y armonizarlos con la gerencia pública moderna en los ámbitos de la innovación, desarrollo y tecnologías de la información





## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección<sup>1</sup>.

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

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

### 6.1. Plan Institucional de Capacitación

El Plan de Capacitación Institucional está enfocado al fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiendo mejorar su desempeño, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y del equipo, dentro de acciones trascendentes que promuevan la vivencia en valores y en virtud; incrementando como producto natural su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios y valores de la Entidad. Para la UPME el legado más importante en sus empleados es que perciban el valor del hermoso nombre de Servidores Públicos, que nos invita a ser ciudadanos, compañeros de trabajo y familiares ejemplares.

Así, la Unidad de Planeación Minero Energética a través de la Secretaría General, concedores que el capital más valioso de la organización es su gente, adopta este modelo concibiendo así la capacitación como el instrumento que permitirá a la Entidad gestionar el conocimiento como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los objetivos institucionales.

---

<sup>1</sup> Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional – Departamento Administrativo de la Función Pública (2017). Manual Operativo MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Enfocándonos no solamente en el conocimiento técnico (SABER - SABER) sino también en el conocimiento práctico (SABER - HACER) y en el conocimiento de sí mismo (SABER - SER y SABER - ESTAR), desde un enfoque constructivista en busca de un mejoramiento continuo en pro no solamente de crecimiento personal sino institucional. Convirtiéndose así en una de las mejores inversiones que la entidad hace con un beneficio de doble vía que hará de cada persona un ser humano mejor y a la entidad una organización.

Las metas del PIC para la presente vigencia son:

- Ejecutar oportunamente las actividades y capacitaciones programadas.
- Satisfacer las expectativas de los servidores públicos que asistan a las capacitaciones programadas, en términos de calidad, oportunidad y eficacia.
- Mejorar rendimiento individual y colectivo de los servidores públicos que conforman los PAE y/o Dependencia y/o servidor público que ha requerido la capacitación. inteligente y competitiva.

## **6.2. Plan de Bienestar e Incentivos**

La Unidad de Planeación Minero Energética, considera al Talento Humano de la entidad como eje central para el cumplimiento de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos de la entidad, fortaleciendo los valores institucionales ante la ciudadanía que espera el mejor servicio por parte de la UPME. El Programa de Bienestar Social se apoya en tres bases fundamentales: las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos institucionales. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades de Bienestar, Clima, Cultura y Comunicación realizado por el área de Talento Humano.

El objetivo general del plan de bienestar estímulos e incentivos es:

Propiciar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia hacia la Unidad. El Programa de Bienestar Social de la Unidad de Planeación Minero Energética, procurará generar un clima organizacional que manifieste en sus funcionarios motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de sus valores Institucionales.



### **6.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Los principales objetivos de este Plan anual son los de promover ambientes de trabajo saludables a partir de la gestión de sus riesgos para prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como implementar las actividades asociadas a los diferentes programas del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, que permiten prevenir y disminuir la ocurrencia de enfermedades laborales y/o enfermedades de origen común que puedan verse agravadas por la exposición a los peligros ocupacionales y los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.

### **6.4. Plan Anual de Vacantes.**

El Plan Anual de Vacantes 2018 de la UPME tiene por objetivo diseñar estrategias para la planeación anual en la provisión del talento humano necesario para el desarrollo del objeto misional de la entidad.

Los objetivos específicos del plan anual de vacantes son:

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

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

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

## 7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO UPME 2018-2022

### 7.1. DIAGNÓSTICO

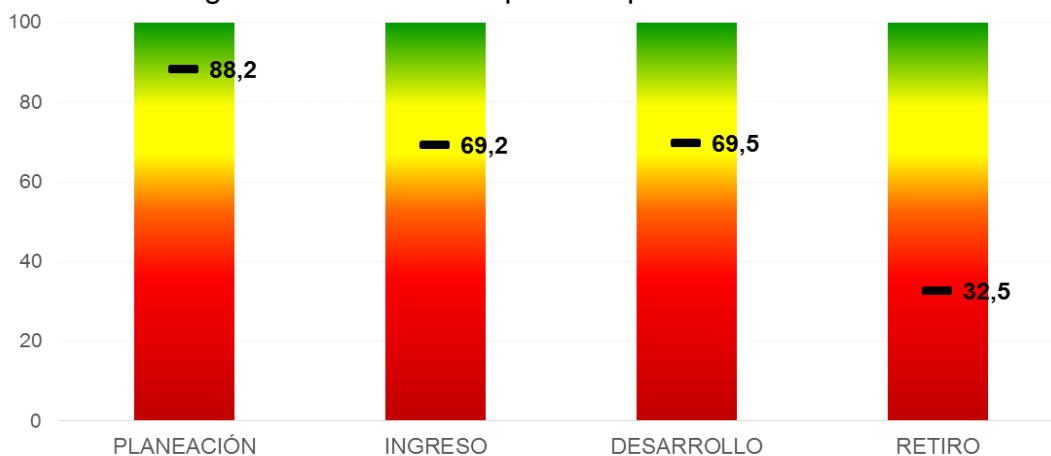
El Autodiagnóstico realizado por la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME le permitió desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito que la Unidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en la planeación institucional. El puntaje obtenido a través del autodiagnóstico fue matriz fue el siguiente:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME	PUNTAJE FINAL
	70,9

La Unidad de Planeación Minero Energética a través del diligenciamiento de la Matriz de GETH se encuentra en el segundo nivel, de Transformación, implica que nuestra entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

La evaluación por componentes es la siguiente:

**Gráfica 1:** Autodiagnóstico Calificación por Componentes.



**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

Según los análisis de los resultados de los componentes se deben tomar acciones de mejora en los componentes de Ingreso, Desarrollo y en el componente de retiro en los aspectos que obtuvieron menor puntaje en el autodiagnóstico realizado.



En cuanto al componente que obtuvo menor puntaje el de Retiro con un 32.5, se deben realizar acciones de mejora y realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano, brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida

En cuanto al indicador de Desarrollo el cual obtuvo un puntaje de 69.5, dado que se tiene la información aislada y con herramientas manuales, la UPME debe realizar la adquisición de una herramienta integral de tecnología de la información para tener información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, y acciones encaminadas a fortalecer el trabajo en equipo y en el plan de bienestar e incentivos incluir incentivos para los mejores equipos de trabajo de la entidad.

En cuanto al indicador de Ingreso el cual obtuvo un puntaje de 69.2, Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes y Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento, para esto, la entidad se encuentra en la etapa de planeación del concurso con la CNSC, sin embargo este proceso depende de la asignación de los recursos por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Pública.

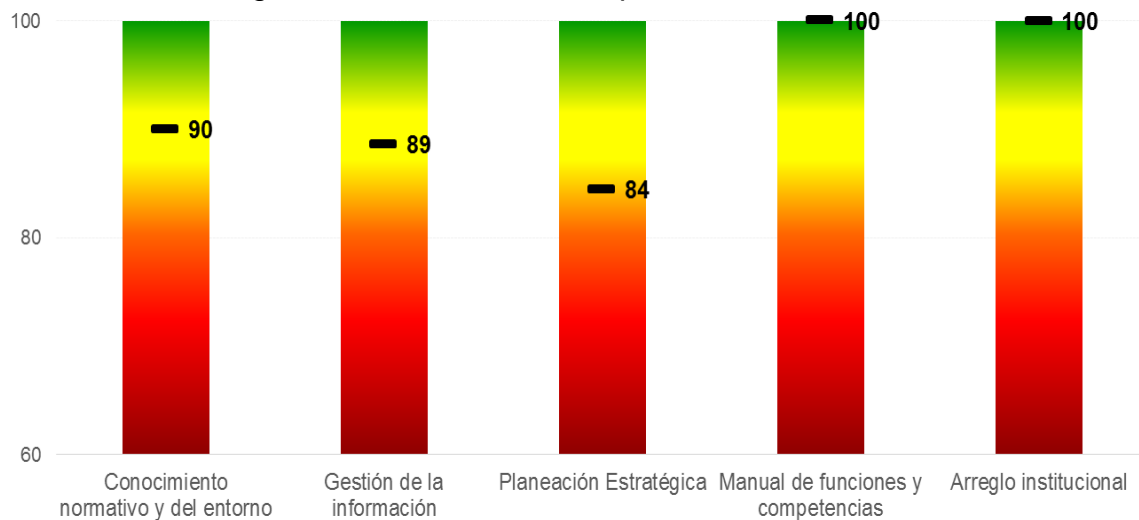
## **7.2. EL CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO**

### **7.2.1. PLANIFICACIÓN**

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual la entidad, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.

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

**Gráfica 2:** Autodiagnóstico Calificación Componentes Planificación.



**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

Los resultados obtenidos en la planeación estratégica con puntaje de 84% dado que la entidad cuenta con un Normograma del Proceso de Talento Humano, que cuenta con gran parte de la normativa asociada al Proceso. Como plan de acción se tiene previsto revisar y actualizar de acuerdo con la nueva normativa que no se encuentre allí registrada.

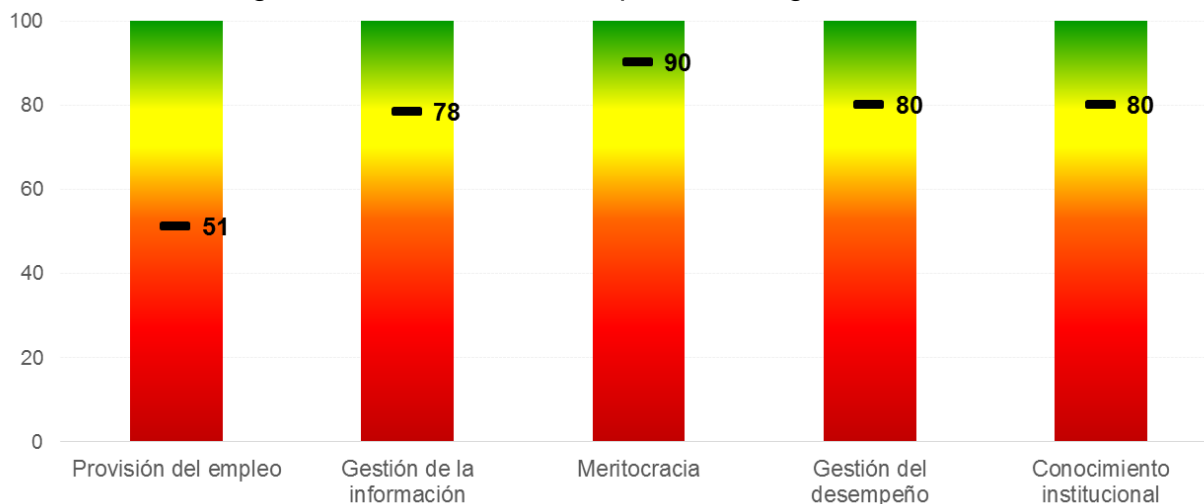
En cuanto a gestión de la información con porcentaje de 89%. La entidad utiliza los aplicativos SINFAD como herramientas de información del talento humano y se utiliza un archivo en excel que soporta esta información. Se proyecta comprar un aplicativo donde se pueda generar toda la información de Talento Humano de manera integral y en línea



### 7.2.2. INGRESO

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

**Gráfica 3:** Autodiagnóstico Calificación Componentes Ingreso.



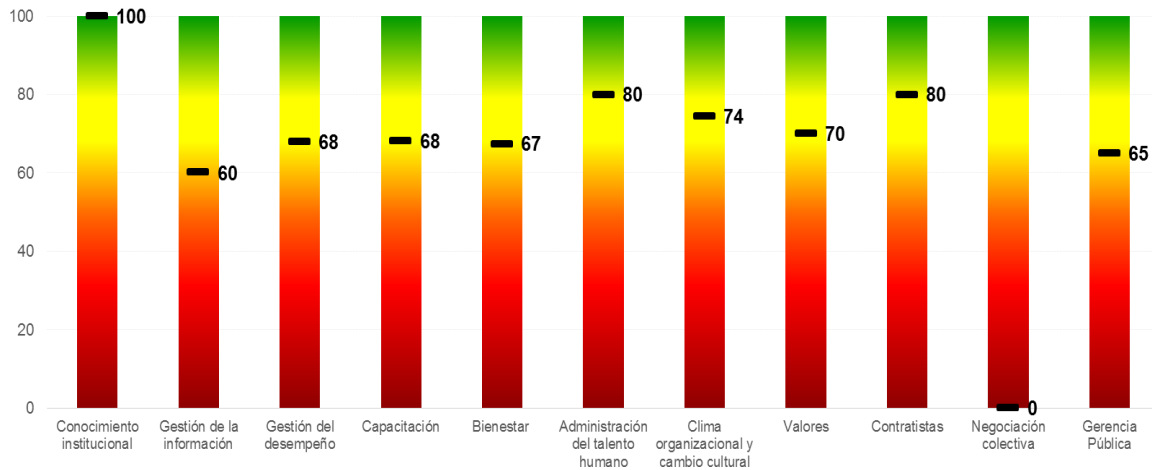
**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

Los resultados del auto diagnóstico nos muestran una baja calificación en la provisión del empleo obteniendo un 52% influenciado por que a la fecha en el ítem Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, dado que se tiene el 64% de provisionales del total de 126 Cargos de la Planta, se incluyen los de Libre Nombramiento y Remoción. La Unidad se encuentra en la etapa de planeación de los concursos de méritos para reducir la proporción de servidores con nombramiento en provisionalidad. Las vacantes se encuentran cargadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC.

### 7.2.3. DESARROLLO

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

**Gráfica 4:** Autodiagnóstico Calificación Componentes Desarrollo.



**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

Se obtuvo una calificación de 65% en el componente de Gerencia Pública dado que como mecanismo de resolución de conflictos en la entidad se tiene el comité de convivencia, falta propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.

El 60% de Gestión de la información se ve afectada por que se cuenta con la Información de talento humano de manera aislada lo que hace difícil tener los indicadores de rotación de personal (entre Ingresos y retiros) movilidad del personal, se solicitó al área de Sistemas la necesidad de contar con un aplicativo integral para el desarrollo de Talento Humano.

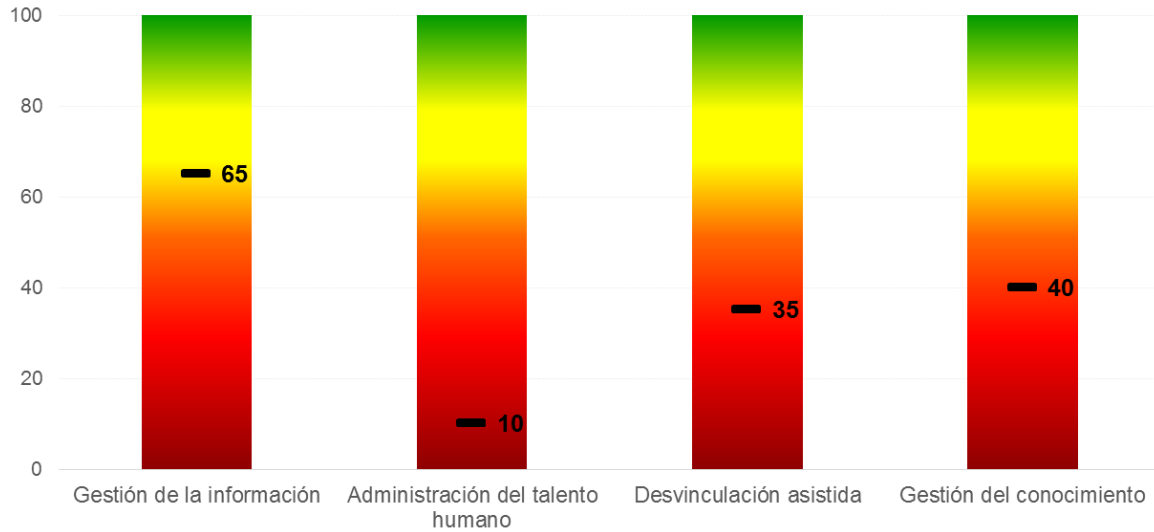
En cuanto a Gestión del desempeño y capacitación se debe trabajar en fomentar el bilingüismo a través del programa diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y propender por la estrategia de trabajo en equipo obteniendo mediciones y con esos resultados se puedan incentivar a los servidores públicos.

#### 7.2.4. RETIRO

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



**Gráfica 5:** Autodiagnóstico Calificación Componentes Retiro.



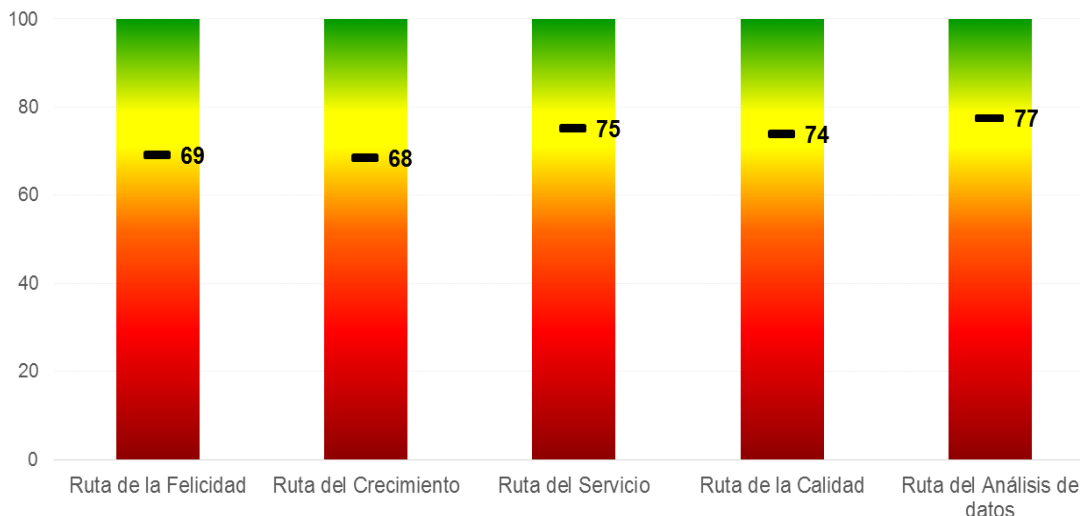
**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

El porcentaje obtenido en el componente administración de Talento humano 10% dado por qué se debe impulsar en el registro de entrevistas a los servidores públicos que se retiran de la entidad y evidenciar las razones de mismo, y realizar análisis agrupado para tomar las acciones que se puedan desarrollar al interior de la entidad. Otro factor que influye en los resultados con un 35% es la desvinculación asistida, para lograr una eficiente gestión en la desvinculación asistida se tiene programado dentro del Plan de Bienestar Institucional capacitaciones a los prepensionados. Sobre el componente Gestión del Conocimiento con un resultado del 40%, la UPME implementará los mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores públicos que se desvinculan en la entidad.

### 7.3. RUTAS DE VALOR

La política de Gestión Estratégica de Talento Humano incluye Rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

**Gráfica 6:** Autodiagnóstico Calificación Rutas de Creación de Valor.

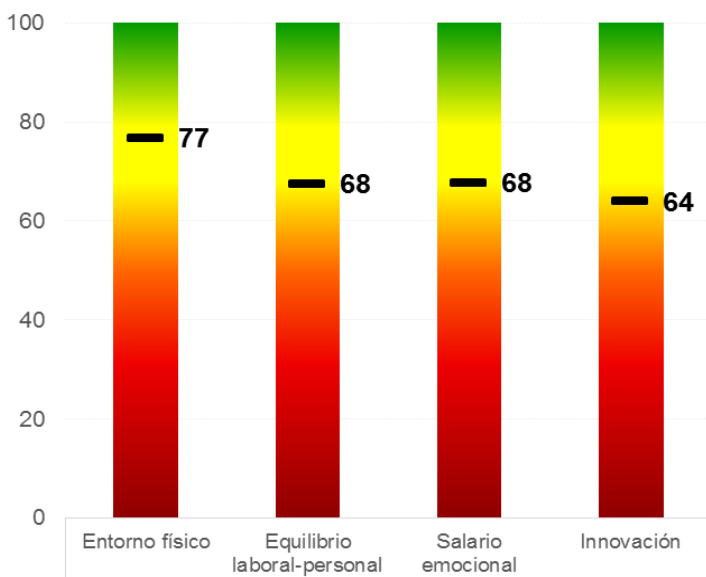


**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

### 7.3.1. RUTA DE LA FELICIDAD

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

**Gráfica 7:** Autodiagnóstico Calificación Rutas de la Felicidad



**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

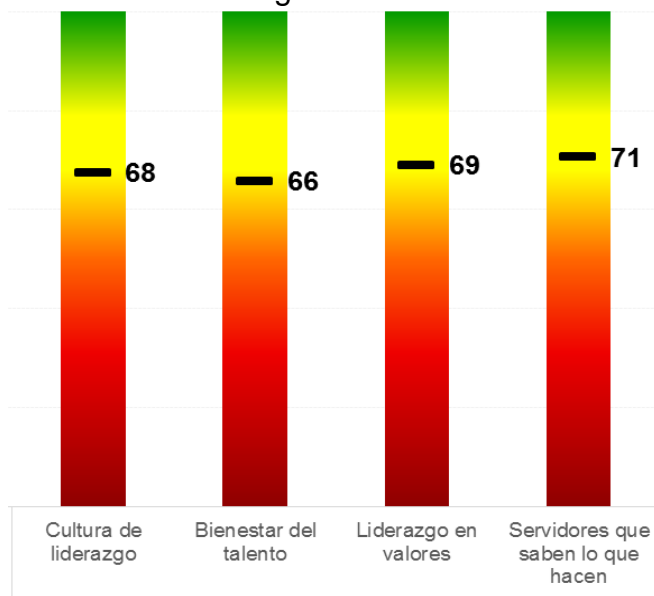
Los resultados en esta ruta nos indican que en el componente equilibrio laboral-personal la UPME trabajará en actividades concernientes a conseguir un equilibrio y facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.

Así mismo se implementaren mejoras en las temáticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Clima Organizacional, Bienestar, promoción y prevención de la salud, plan de Bienestar, movilidad y mejoramiento individual.

### 7.3.2. RUTA DEL CRECIMIENTO

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

**Gráfica 8:** Autodiagnóstico Calificación Rutas de la Crecimiento



**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

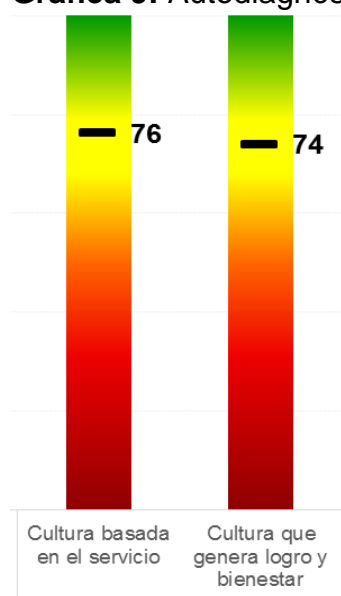
De acuerdo con los resultados obtenidos liderazgo en valores con el 64% y la cultura del liderazgo en 66%, la UPME desarrollara acciones en las temáticas de capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, valores, cultura organizacional, estilo de dirección comunicación e integración



### 7.3.3. RUTA DEL SERVICIO

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

**Gráfica 9:** Autodiagnóstico Calificación Rutas del Servicio



**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

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

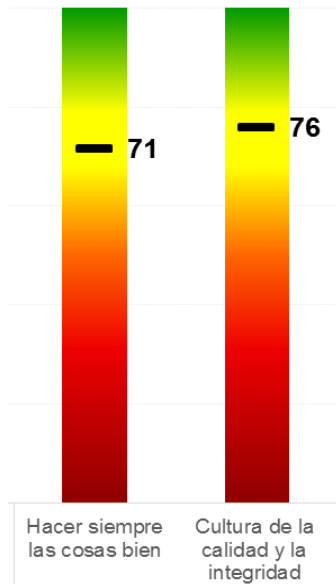
### 7.3.4. RUTA DE LA CALIDAD

La cultura de hacer las cosas bien – La satisfacción de los ciudadanos con los servicios prestados por el Estado, está determinada por la calidad de los productos y servicios que les ofrecemos. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.



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

**Gráfica 10:** Autodiagnóstico Calificación Rutas de la Calidad



**Fuente:** Autodiagnóstico Talento Humano – Abril 2018.

Con los resultados en la ruta de la calidad se tomarán acciones en las temáticas de Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos

### 7.3.5. RUTA DE LA INFORMACIÓN

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

Este componente obtiene el 78% pues la UPME cuenta con información aislada lo que genera demoras en la precisión de la información, se tiene solicitud al área de sistemas que se obtenga un módulo integral para el manejo del talento humano.



#### 7.4. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO POR COMPONENTE

Componente	Categoría	Actividad	Meta	Producto	Responsable	Fecha	
						Inicio	Fin
Planeación	Planeación Estratégica	Elaborar un Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe las necesidades de recurso humano para la UPME.	Realizar un diagnóstico organizacional de las necesidades de recursos humano teniendo en cuenta las funciones actuales y las nuevas delegadas.	Un diagnóstico de necesidades de recursos humanos.	Asesores Dirección General Secretario General - Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	01/01/2018	31/12/2019
	Conocimiento normativo y del entorno.	Revisar y actualizar el nomograma del talento humano.	Normograma Talento Humano actualizado.	Un Normograma Talento Humano	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	01/01/2018	31/12/2019
Ingreso	Provisión del Empleo	Realizar gestión para proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Efectuar los concursos de méritos para proveer los cargos de carrera admirativa.	Actualización Reporte OPEC.	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	01/01/2018	31/12/2018
				Un Acuerdo CNSC – UPME.		01/01/2018	31/12/2019
				Una Lista de Elegibles por cargo en vacancia definitiva.		01/01/2020	31/12/2020



Componente	Categoría	Actividad	Meta	Producto	Responsable	Fecha	
						Inicio	Fin
Desarrollo	Capacitación	Establecer y adoptar Plan Institucional de Capacitación mediante resolución.	Resolución de adopción PIC	Una resolución.	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano/Profesional Especializado responsable	01/01/2018	31/12/2018
	Evaluación	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: Evaluación de Desempeño	Planes de mejoramiento individual por servidor público	Plan de mejoramiento individual	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano/Profesional Especializado responsable	01/01/2018	31/12/2019
	Bienestar	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable	Entorno saludable optimo en la entidad	Cartilla para crear cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno Laboral	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano/Profesional Especializado responsable	01/01/2018	31/12/2019
Retiro	Administración del talento humano	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Información de retirados y razones del retiro	Informe individual de motivos de retiro de la entidad	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	01/01/2018	31/12/2019



## 7.5. FORMATO PLAN DE ACCIÓN – GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

RUTAS DE VALOR PRIORIZADAS	SUB-RUTAS DE VALOR PRIORIZADAS	VARIABLES RESULTANTES	ACTIVIDAD/ ALTERNATIVA DE MEJORA	META	PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA	
							INICIO	FIN
Ruta de la Felicidad	Implementar incentivos basados en salario emocional	Incluir en el Plan de Bienestar los siguientes temas: -Salario Emocional - Intervención a las áreas de acuerdo a los resultados Clima Laboral.	1- Implementar horarios flexibles. 2 Implementar incentivo cumpleaños. 3-Intervención áreas que se identificaron con problemas en la medición del clima laboral	Horarios Flexibles e incentivos de cumpleaños para facilitar vida equilibrada	Resolución Horarios Flexible y otorgamiento permiso día cumpleaños	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	01/01/2018	31/12/2018
	Innovación con pasión	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos	Incorporar en el plan de Bienestar e Incentivos, incentivos pecuniarios a los servidores públicos que se destaquen en la innovación	Incentivos pecuniarios para los servidores públicos que se destaquen en Innovación	Incentivo servidores innovadores	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano/Profesional Especializado responsable	01/01/2019	31/12/2019
Ruta del Crecimiento	Bienestar del Talento	Realizar mediciones de Clima Laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento	En las actividades del Plan de Bienestar se tendrá en cuenta la medición del clima laboral y la socialización de los resultados con la Alta Dirección y los Servidores Públicos con el propósito de reportar información para la toma de decisiones	Mejorar el Clima Laboral en la UPME para tener servidores públicos Felices	Medición del Clima Laboral	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano/Profesional Especializado responsable	01/01/2019	31/12/2019





## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realiza seguimiento a este plan a través del plan de acción del grupo interno de trabajo de Gestión del Talento Humano, donde se realizará seguimiento en línea de acción a:

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

Para la medición de cada uno de estos elementos se efectuará medición y revisión de las actividades ejecutadas a cada uno de los planes y a las metas allí establecidas con el propósito de reducir las brechas identificadas en el Autodiagnóstico Inicial realizado en Abril de 2018.

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

Al finalizar cada año el Coordinador del Grupo de Talento Humano y su equipo de trabajo deberán realizar evaluación del Autodiagnóstico de Talento Humano (Formato DAFP –MIPG), con el propósito de evaluar, priorizar o establecer nuevas necesidades que permitan reformular las actividades para la optimización de la Gestión Estratégica del Recurso Humano acorde con los lineamientos de la Nación y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio
30/07/2018	1	Comité. No 3 del 30/07/2018	Aprobación y publicación de este documento.