

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018-2022	3
2.1. GENERAL	3
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
3. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO A LA LUZ DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION EN LA UPME	4
3.1. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO.....	4
3.2. POLÍTICA DE INTEGRIDAD	5
4. EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME 6	
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	6
5.1. PROYECTO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL.....	7
5.2. MANUAL DE FUNCIONES.....	9
6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	9
6.1. Plan Institucional de Capacitación	10
6.2. Plan de Bienestar e Incentivos.....	11
6.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	11
6.4. Plan Anual de Vacantes.....	12
7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	12
7.1. PLANIFICACIÓN	15
7.2. INGRESO	16
7.3. DESARROLLO.....	17
7.4. RETIRO	19
7.6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO POR COMPONENTE	25
7.7. FORMATO PLAN DE ACCIÓN – GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	26
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	27



1. INTRODUCCIÓN

El talento humano es el elemento esencial de cualquier entidad pública 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 el aparato estatal, debido a la incorporación *new public management* como paradigma administrativo, a la luz del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

En este orden, es importante mencionar que debido a los cambios en el entorno organizacional y que afectan el talento humano que se encuentra a disposición del Estado mediante el empleo público, se han venido aplicando ajustes para modificar el tratamiento estratégico del servidor público como eje central de las entidades públicas.

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 talento 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 Secretaría General, 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

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad, a través de la formulación e implementación de programas que fomenten su formación y bienestar en un ambiente de trabajo saludable.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Adelantar acciones de socialización y empoderamiento del Código de Integridad en los servidores públicos de la UPME.
- ✓ 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 desarrollar las competencias requeridas para optimizar el desempeño de las funciones que ejercen.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño de los funcionarios para identificar brechas existentes, para formular e implementar las acciones de mejora pertinentes en el Plan Institucional de Capacitación
- ✓ 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, eficacia y transparencia.
- ✓ Promover el uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC, para la mejora de los procesos asociados a la gestión del talento humano.
- ✓ Coordinar la evaluación de desempeño laboral y calificación del servidor público.
- ✓ Fortalecer la prevención y manejo de los riesgos laborales del entorno laboral, en el marco del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).



3. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO A LA LUZ 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, 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. Todo en un entorno que promueve la vivencia de valores a partir de la apropiación de hábitos positivos (valores).

3.1. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

El corazón de la política propende activa y permanentemente por un talento humano responsable, decidido a orientar su gestión acorde con los postulados legales y reglamentarios que rigen la entidad, construyendo su gestión a partir del trabajo en equipo, el compartir aprendizajes, y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, la UPME adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad, al Código de Integridad 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



3.2. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

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

Por ello la UPME trabaja en un proceso de cambio en aras de fortalecer la organización desde los ámbitos de la estrategia, la estructura, los sistemas y la cultura corporativa, los cuales a través de la estrategia de gestión del talento humano **“Yo Vivo UPME”** y su línea programática **“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, los cuales están en el Código de Integridad de la UPME (Resolución 021 de 2019), en los siguientes términos:

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

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

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

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

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



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 Talento 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).

Si bien la entidad se encuentra actualizando su Plan Estratégico y con este, el objetivo estratégico en materia de talento humano, actualmente el derrotero vigente se encamina a *“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

El Decreto 1258 de 2013 señala que la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME es una unidad administrativa especial de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, con personería jurídica, patrimonio propio y régimen especial en materia de contratación.

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

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

El organigrama vigente es el siguiente:

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
DECRETO 1258 Y 1259 DE 2013**



5.1. PROYECTO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

Ante las cambiantes realidades del mundo moderno, el Estado Colombiano debe adaptarse permanentemente a los desafíos técnicos, sociales, culturales, tecnológicos, etc, que propone el mundo. En el caso específico del sector minero energético son variables determinantes de esa dinámica la transición energética, el cambio climático, entre otras¹, en las cuales la UPME desempeña un papel protagónico.

¹ Al respecto la señora Ministra de Minas y Energía ha señalado: “*todos los avances que hemos visto en tecnología serán la clave para acelerar la transición energética. Estamos adelantando un programa muy completo para introducir energía eólica y solar, multiplicando por 30 la capacidad instalada en este tipo de energías en los próximos 4 años*”; Suárez Londoño exaltó el compromiso de su cartera con el medio ambiente y recordó que aunque el país tiene una de las seis matrices energéticas más limpias del mundo, es uno de los más vulnerables a la variabilidad climática.

“Estamos muy comprometidos con la mitigación del cambio climático. El sector adelanta un plan estratégico en el que podamos disminuir las emisiones de CO2” (21 de enero de 2019 noticias Ministerio de Minas y Energía y http://caracol.com.co/radio/2019/01/24/nacional/1548284670_743751.html.)



En esa dinámica a la UPME se le han asignado, entre otras las siguientes funciones y competencias a través de normas:

- *Ley 1715 de 2014* para el otorgamiento de incentivos relacionados con fuentes no convencionales de energía;
- *Decreto 2345 de 2015*, reglamentado por la Resolución 40052 de 2016 sobre la responsabilidad de la UPME en la aplicación de los mecanismos abiertos y competitivos a los proyectos incluidos en el Plan de Abastecimiento de Natural, para asegurar el abastecimiento de gas natural en el país; la Resolución MME 40393 de 2015 para la revisión de proyectos relacionados con infraestructura en el sector energético, para financiar proyectos para el desarrollo sostenible de las Regiones con recursos de la línea de redescuento con tasa compensada de FINDETER;
- *Decreto 1513 de 2016*, para la revisión técnica y financiera de proyectos a ser financiados con recursos del Fondo de Apoyo Financiero para la Energización de las Zonas Rurales Interconectadas -FAER-;
- *Decreto 884 de 2017* en relación con la formulación, adopción implementación y articulación del Plan Nacional de Electrificación Rural en el marco del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera;
- *Decreto 570 de 2018* respecto de la contratación a largo plazo de proyectos de generación de energía. Con la Resolución MME 40791 de 2018 el Ministerio de Minas y Energía delegó en la UPME la implementación y administración del mecanismo y posteriormente con la Resolución MME 40795 de este mismo año se convocó la primera subasta; y,
- *Resolución MME 40240 de 2018* en relación con la evaluación técnica y financiera de las iniciativas o proyectos presentados para el mecanismo de pago -Obras por Impuestos-.
- *Ley 1931 de 2018*, Ley de Gestión del Cambio Climático, en ella se establece que los ministerios deberán generar y recopilar, de acuerdo con lo definido por el IDEAM, los insumos de información necesarios para la actualización de los inventarios de GEI o cualquier otro reporte que surja de la CMNUCC , de acuerdo con la CICC y dar cuenta del avance en los medios de implementación en su sector, con el apoyo de sus entidades de investigación y/o planeación, que para el caso del sector Minas y Energía está a cargo de la UPME.
- Resolución No. 40791 expedida por el Ministerio de Minas y Energía el 31 de julio de 2018, por la cual definió el mecanismo para la contratación de proyectos de generación de energía eléctrica complementarios a los mecanismos existentes de mercado mayorista, delegando en la UPME la implementación y administración del mismo, a través de un proceso de subasta, teniendo en cuenta que este proceso asegura la competitividad en la formación de cantidades y precios eficiente. El 28 de diciembre de 2018, esa misma cartera expidió las Resoluciones MME (i) No. 41307 por medio de la



cual se modificó parcialmente la Resolución 40791 de 2018 y la (ii) No. 41314 de 2018, por medio de la cual se derogó la Resolución MME No. 40795 de 2018 *"Por la cual se convoca a la primera subasta de contratación a largo plazo de energía eléctrica y se definen los parámetros de su aplicación"* de contratación a largo plazo de energía eléctrica y se definen los parámetros de su aplicación, a cargo de la UPME.

Con fundamento en lo anterior, se requiere ajustar la estructura organizacional de la UPME, para lo cual el proyecto de Modernización Institucional exige el desarrollo de, por lo menos los siguientes componentes:

1. Ampliación de la planta de personal a costo cero, acorde con la normativa en materia de austeridad y las directrices de la Presidencia de la República.
2. Actualización del Manual de Funciones y competencias laborales.
3. Proyectos de Decreto de estructura y planta de personal con el estudio correspondiente (justificación, cargas y movimientos etc.)

5.2. MANUAL DE FUNCIONES

De los componentes descritos en el numeral anterior, hacemos referencia especial al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales como una herramienta de gestión de talento humano que:

- Establece las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal;
- Contempla los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de los empleos;
- Direcciona los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de nuestra entidad.

La UPME propende por 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.

En ese sentido, una de las actividades centrales dentro del proyecto de modernización institucional durante 2019, será la actualización del manual de funciones, para armonizarlo con las nuevas funciones y desafíos de la entidad, de acuerdo con el análisis técnico de cargas laborales.

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 dirección².

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. 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

² Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional – Departamento Administrativo de la Función Pública (2017). Manual Operativo MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



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.

- Objetivos Específicos

- 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.

- Alcance

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

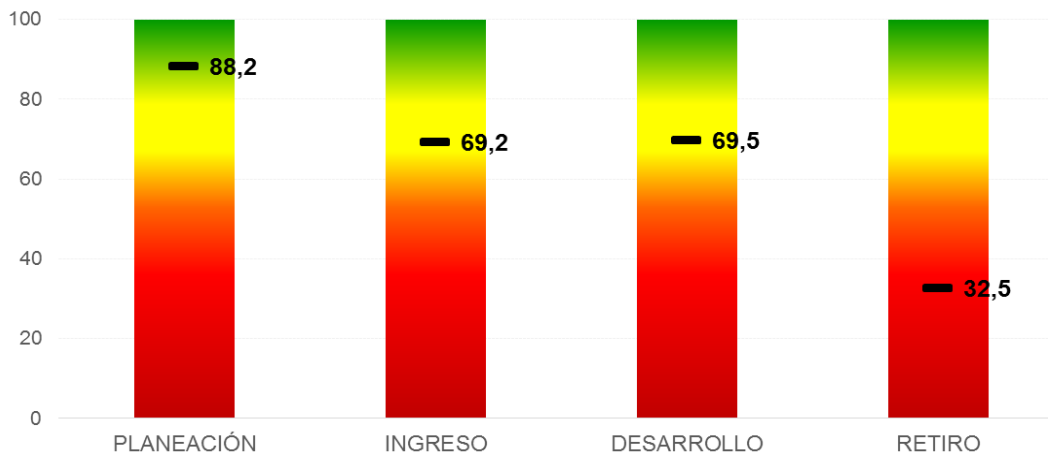
De acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública la UPME utilizó y practicó la herramienta de Autodiagnóstico, a través de la cual valoró el estado de cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito de identificar la línea de base a partir de la

cual deberá fortalecer su gestión. El puntaje obtenido en el autodiagnóstico fue el siguiente:

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

Específicamente en la Dimensión de Gestión del Talento Humano, la medición arrojó como resultado que la UPME se encuentra en el segundo nivel de Transformación, lo cual 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:



Según los análisis de los resultados de los componentes se deben tomar acciones de mejora en los componentes de **Ingreso, Desarrollo y Retiro** por ser los elementos que obtuvieron menor puntaje.

Como se observa el componente que obtuvo menor puntaje fue el **Retiro con un puntaje de 32,5**, lo cual implica la implementación de las siguientes acciones prioritarias:

- ✓ Entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad;
- ✓ Informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano,
- ✓ 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 que obtuvo un puntaje de 69.5**, se evidenció que la UPME requiere:

- ✓ Adquirir una herramienta integral informática que permita:
 - Unificar el repositorio de información, evitando los riesgos asociados a la dispersión de la información.
 - Automatizar la información relacionada con 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 (incluyendo los incentivos individuales y a los mejores equipos de trabajo de la entidad).

La automatización incluye la posibilidad de realizar solicitudes remotas en línea y en tiempo real de forma remota a través de la página de internet o intranet de la entidad, aplicaciones, etc. que faciliten las solicitudes elevadas por los servidores públicos, así como la realización de seguimiento y control permanente, y la generación de reportes e informes internos y externos.

En cuanto al indicador de **Ingreso que obtuvo un puntaje de 69.2**, se requiere fortalecer los mecanismos para la 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 desarrollo de las siguientes acciones:

- ✓ Continuar la etapa de planeación del concurso con la CNSC.
- ✓ Continuar realizando esfuerzos para la consecución de los recursos que permitan cubrir los costos de los concursos (\$294 millones).

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

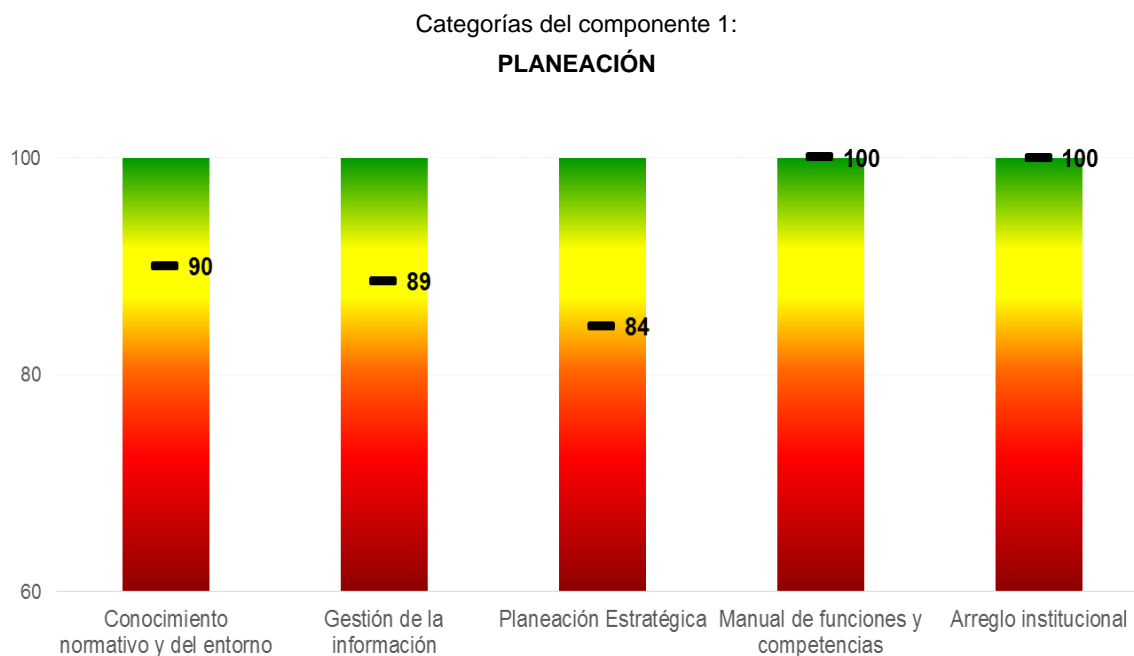
7.1. PLANIFICACIÓN

Contexto

La Planeación del Talento Humano 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 se requiere fortalecer sus sistemas de información para conocer las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano. 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 talento humanos un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos 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.

Medición





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

En cuanto a **Planeación estratégica que obtuvo un puntaje 84%**, se realizará la siguiente actividad:

- ✓ Revisar y actualizar el normograma del proceso de talento humano.

En cuanto al indicador de **gestión de la información que obtuvo un puntaje de 89%**, si bien la entidad utiliza el aplicativo SINFAD como herramienta informática para sus procesos asociados a nómina, se observa la necesidad de

- ✓ Modernizar la herramienta informática de gestión del talento humano para que ésta sea:
 - Automatizada y en línea (vía web e intranet) que permita a los usuarios adelantar trámites de forma remota e inmediata;
 - Integral: de manera que se sistematicen y articulen todas las novedades de personal, incluyendo procesos asociados como el control y seguimiento del ausentismo y de los diferentes planes relacionados con el talento humano.

7.2.INGRESO

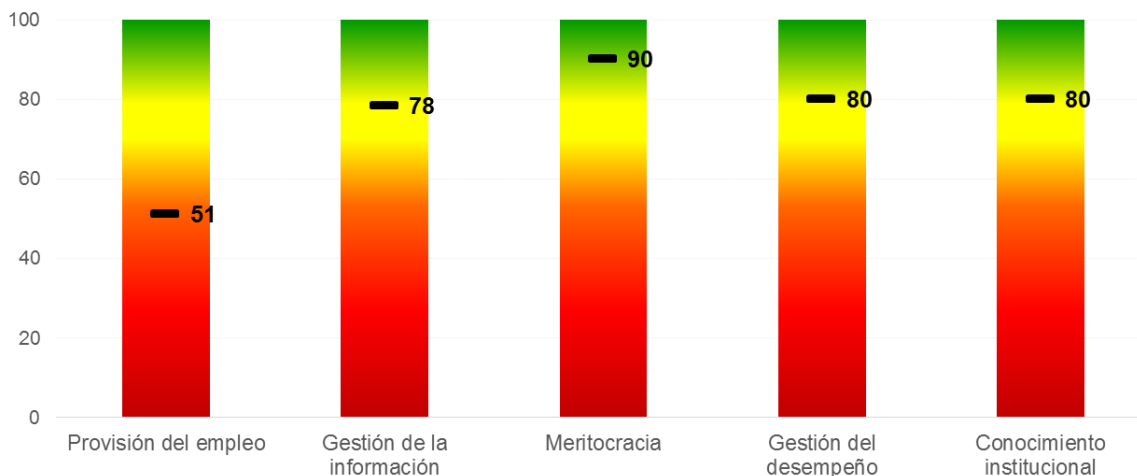
Contexto

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.

Medición

Categorías del componente 2

INGRESO



De acuerdo con los resultados obtenidos, la entidad priorizará la gestión la entidad priorizará las gestiones respecto del componente que obtuvo menor puntaje, así:

En cuanto al indicador de **provisión del empleo se obtuvo un puntaje de 52%** dado que el 64% del total de empleos de la Planta de Personal se encuentran provistos en provisionalidad. Para tal fin la entidad:

- ✓ Continuará desarrollando la etapa de planeación y consecución de los recursos necesarios para financiar los concursos de méritos para la provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes (87).
- ✓ Las vacantes se encuentran cargadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC.

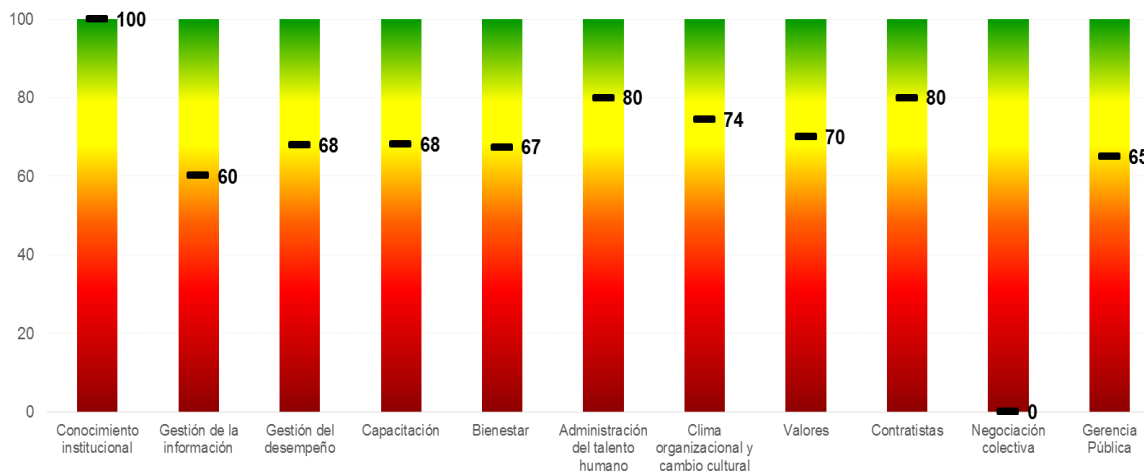
7.3. DESARROLLO

Contexto

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

Categorías del componente 3:

DESARROLLO



Medición

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

En relación con **Gerencia Pública que obtuvo una calificación de 65%** en el autodiagnóstico se evidenció la necesidad de fortalecer los mecanismos alternos de solución de controversias en la entidad, diferentes al Comité de Convivencia Laboral, para lo cual se desarrollará la siguiente actividad:

- ✓ Formalización de mecanismo de gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos, evitando que trasciendan a instancias superiores.

En relación con **Gestión de la información que obtuvo una nota de 60%**, la herramienta de medición permitió evidenciar que algunos de los procesos de la gestión del talento humano se encuentra aislada y desarticulada, razón por la cual la entidad desarrollará la actividad prevista en el numeral 7.3. consistente en modernizar la herramienta informática de gestión del talento humano.

En cuanto a los indicadores de Gestión del Desempeño y de Capacitación que obtuvieron calificaciones de 68%, la entidad trabajará en la apropiación de una segunda lengua en sus servidores públicos, para lo cual, desarrollará la siguiente actividad:

- ✓ 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 a través de las acciones y mediciones propuestas por dicha entidad.

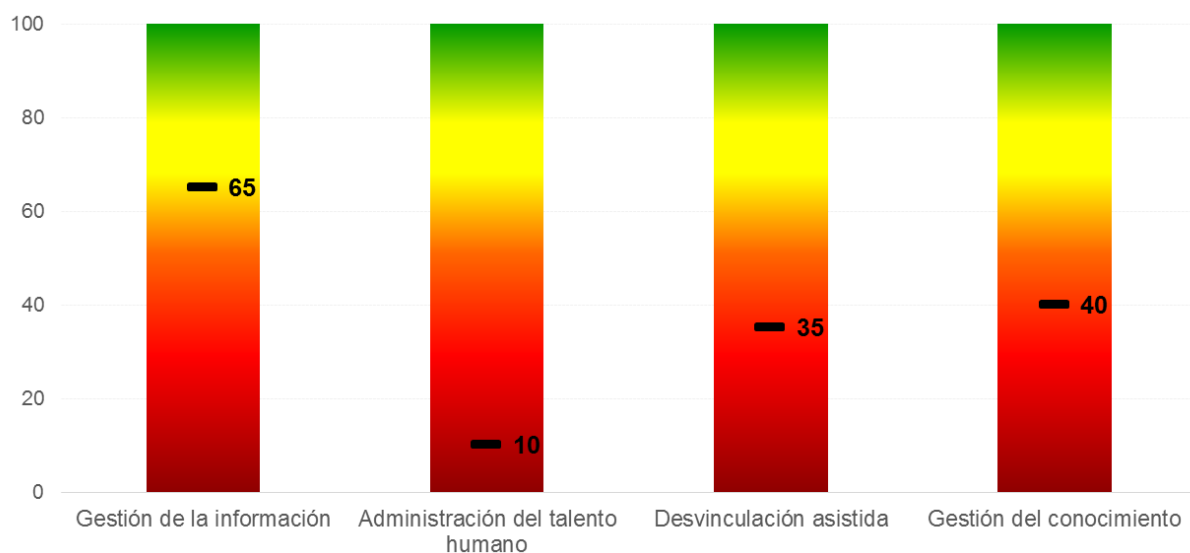
7.4.RETIRO

Contexto

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.

Categorías del componente 4:

RETIRO



Medición

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

En el componente **Administración de Talento humano** que obtuvo un **porcentaje del 10%**, acorde con el autodiagnóstico se requieren realizar las siguientes actividades:

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

En el componente **Desvinculación asistida** que tienen una **calificación del 35%**, se requiere:

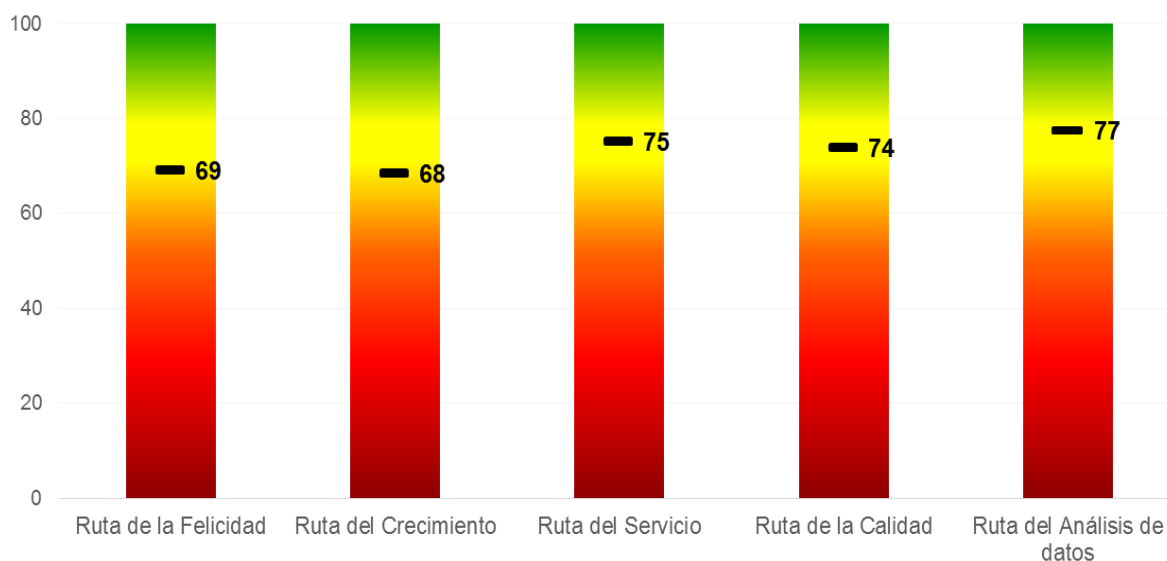
- ✓ Realizar actividades para prepensionados en el Plan de Bienestar Institucional

En el componente **Gestión del Conocimiento** que tiene una **calificación del 40%**, se requiere:

- ✓ Diseñar e implementar mecanismos para la transferencia del conocimiento de los servidores públicos que se desvinculan de la entidad.

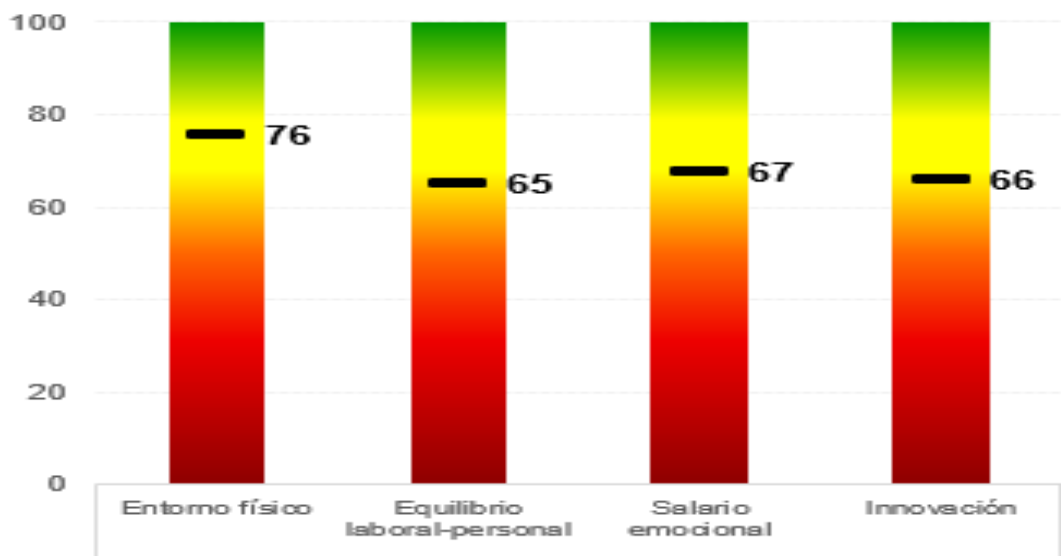
7.5. RUTAS DE VALOR

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



7.5.1. 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.

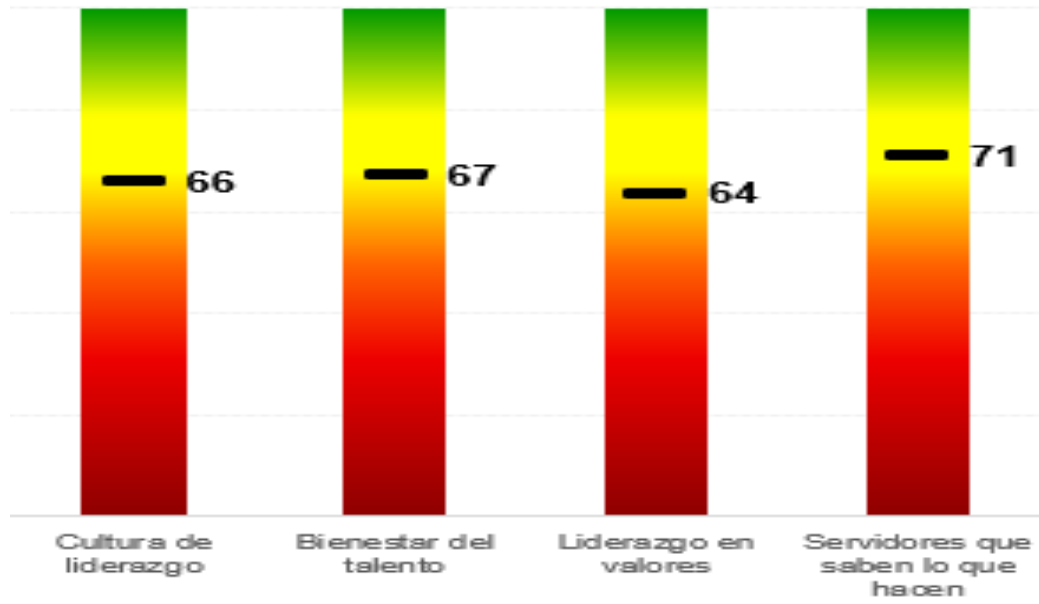


Los resultados en esta ruta determinan la **necesidad de intervenir el componente equilibrio laboral-personal**, para lo cual la UPME trabajará en actividades encaminadas a conseguir un equilibrio y facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, 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.

7.5.2. RUTA DEL CRECIMIENTO

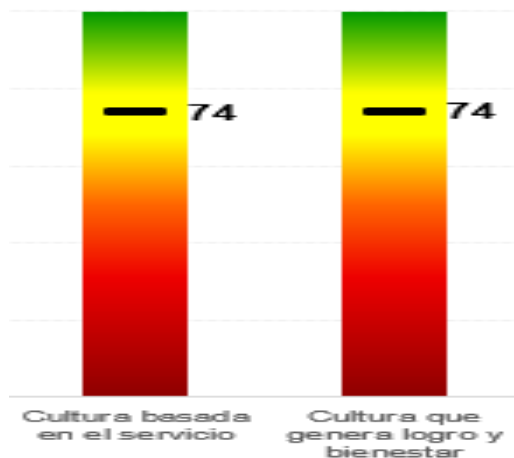
Liderando Talento – El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.



De acuerdo con los resultados obtenidos, debe intervenir de manera prioritaria el liderazgo en valores y la cultura del liderazgo en 66%, para lo cual, la UPME desarrollará 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

7.5.3. RUTA DEL SERVICIO

Al servicio de los ciudadanos – El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia 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.

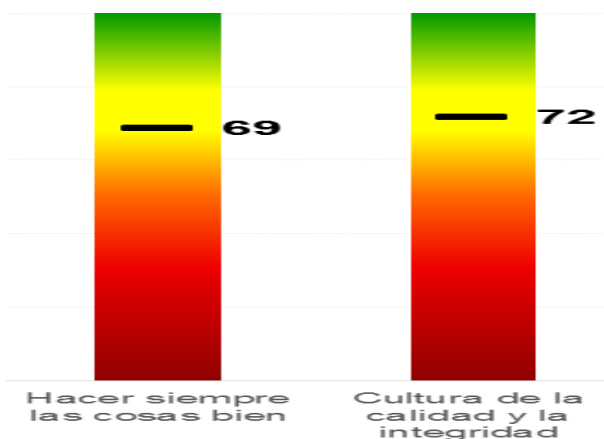


Con los resultados positivos obtenidos la UPME seguirá trabajando en las temáticas en cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño.

7.5.4. RUTA DE LA CALIDAD

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

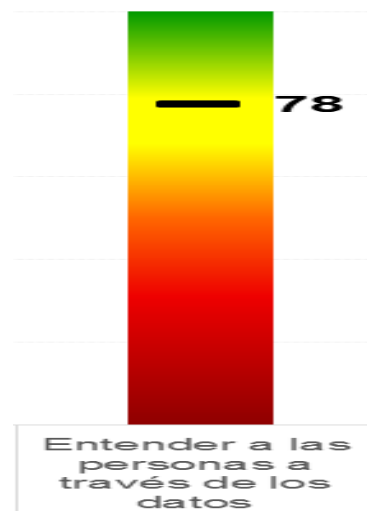
Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.



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

7.5.5. 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.

7.6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO POR COMPONENTE

Categoría	Actividad	Meta	Producto	Responsable	Fecha	
					Inicio	Fin
Planeación Estratégica	Estudio para la modernización de acuerdo con las nuevas funciones asignadas y con con el modelo de negocio	Planta suficiente para atender las funciones delegadas	Informe Cargas de trabajo	Secretario General Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	15/02/2019	30/09/2019
			Manual de Funciones actualizado	Secretario General Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	15/02/2019	30/09/2019
			Proyecto de Decreto para ampliación Planta	Secretario General Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	15/02/2019	31/12/2020
Conocimiento normativo y del entorno.	Revisar el normograma del talento humano.	Normograma Talento Humano actualizado.	Un Normograma Talento Humano	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	01/01/2018	31/12/2019
Provisión del Empleo	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	01/01/2019	30/09/2019
			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
Capacitación	Evaluación de la eficacia del PIC	Medición de la eficacia del PIC	Formatos de evaluación de eficacia del PIC	Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano/Profesional Especializado responsable	01/01/2019	31/12/2019
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
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

7.7. FORMATO PLAN DE ACCIÓN – GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para priorizar las actividades de la Rutas de Valor incluida en el Autodiagnóstico y siguiendo la metodología de esta hoja allí indicada.

Rutas de Valor Priorizadas	Su brutas de Valor Priorizadas	Variables Resultantes	Actividad / Alternativa de Mejora	Meta	Producto	Responsable	Fecha	
							Inicio	Inicio
Ruta de la Felicidad	Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener vida equilibrada: trabajo ocio, familia, estudio.	Desarrollar el programa de Teletrabajo en la Entidad	1- Conformación equipo de Teletrabajo 2 Proyecto de teletrabajo. 3. Desarrollo Plan Piloto teletrabajo	Servidores Públicos con teletrabajo	Plan piloto de Servidores Públicos con teletrabajo	Secretario general Coordinador GIT de Gestión de Talento Humano	01/03/2019	31/12/2020
	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 encaminada:

- ✓ 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
15/08/2018	1	30/07/2018	Aprobación y publicación de este documento.