



Unidad de Planeación
Minero Energética



PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026





Unidad de Planeación
Minero Energética



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO CONCEPTUAL	5
1.1 Marco Normativo	7
1.2 Marco Institucional	8
1.3 Código de Integridad UPME	9
1.3.1 Objetivo	10
1.3.2 Alcance	10
1.4 Definición Siglas	11
1.5 Organigrama	11
1.6 Estructuración del plan de bienestar, estímulos e incentivos	14
1.6.1 Beneficiarios	15
1.7 Entidades de Apoyo	15
2. OBJETIVO GENERAL	15
2.1 Objetivos específicos	16
3. ALCANCE	16
4. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	16
4.1 Resultados del Desempeño Institucional Vigencia 2024	16
4.2 Análisis de resultados EDI – Caracterización del talento humano	20
4.3 Resultados de la Medición de clima Laboral	24
4.4 Necesidades de bienestar en la entidad	27
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR	29
6. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	32
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
8. SOCIALIZACIÓN	33
9. CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN	33
10. CONTROL DE CAMBIOS	33

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 ORGANIGRAMA UPME 12

GRÁFICA 2 ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL VIGENCIA 2024 – RESULTADOS 2025 17

GRÁFICA 3 RESULTADOS DIMENSIONES MIPG 18

GRÁFICA 4 NECESIDADES DE BIENESTAR EN LA ENTIDAD 28

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 NORMATIVIDAD 7

TABLA 2 PLANTA ACTUAL UPME 12

TABLA 3 PLANTA DE PERSONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2025 13

TABLA 4 RESULTADOS EDI 21

TABLA 5 INDICADORES 32

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 24

ILUSTRACIÓN 2 RESULTADO ÍNDICE CULTURAL 26

ILUSTRACIÓN 3 DIMENSIONES DEL MIPG 30

ILUSTRACIÓN 4 DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO MIPG 31



INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) se formula en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la promoción del bienestar integral de los servidores públicos. Este plan constituye una hoja de ruta para la consolidación de una cultura institucional centrada en las personas, en el fortalecimiento de sus capacidades y en la generación de condiciones laborales que favorezcan su desarrollo, motivación y permanencia en la entidad.

La formulación del presente plan se sustenta en insumos estratégicos como el diagnóstico de necesidades de bienestar 2025, los resultados de la medición FURAG, el análisis de clima laboral, la batería de riesgo psicosocial, las actividades desarrolladas durante la vigencia 2025 y las prioridades institucionales definidas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Estos elementos permiten identificar brechas, oportunidades y factores de riesgo que orientan la planificación de acciones integrales dirigidas a fortalecer el bienestar físico, emocional, social y laboral de los servidores públicos y sus familias.

El Plan 2026 incorpora además el enfoque de bienestar diferencial y accesibilidad, garantizando que las estrategias y actividades respondan a la diversidad de necesidades de los servidores, promuevan la inclusión y eliminen barreras que puedan limitar su participación plena y efectiva. Asimismo, se integra el componente de estímulos e incentivos como mecanismo para reconocer el desempeño sobresaliente, fomentar el compromiso institucional y fortalecer la cultura del mérito.

A través de este plan, la UPME reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral saludable, respetuoso y orientado a resultados, impulsando acciones que aporten al fortalecimiento de la cultura organizacional y contribuyan a consolidar una entidad más eficiente, sostenible, íntegra y orientada a la prestación de servicios de calidad para la ciudadanía.



1. MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la UPME se fundamenta en un conjunto de enfoques y conceptos que orientan la gestión del bienestar institucional y la consolidación del Talento Humano como eje estratégico para el cumplimiento misional. Durante la vigencia 2026 se mantienen los lineamientos aplicados en el Plan 2025, incorporando elementos diferenciadores exigidos por el DAFP, especialmente en materia de accesibilidad, inclusión y bienestar diferencial.

La UPME reconoce que el bienestar no solo abarca condiciones físicas o materiales, sino que integra dimensiones psicosociales, emocionales, culturales y organizacionales que influyen directamente en la experiencia laboral y en la calidad del servicio prestado a la ciudadanía. En consecuencia, el plan considera los siguientes enfoques:

Bienestar Social: Comprende las acciones orientadas al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia institucional, la convivencia laboral y la integración de servidores y familias. Se promueve el acceso equitativo a actividades culturales, recreativas, deportivas y formativas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Bienestar Laboral: Incluye estrategias para mejorar el entorno y las condiciones de trabajo, la calidad de vida en el entorno laboral, la motivación institucional y la satisfacción laboral. Este enfoque aborda aspectos como el clima organizacional, el reconocimiento, la comunicación interna y los factores protectores psicosociales.

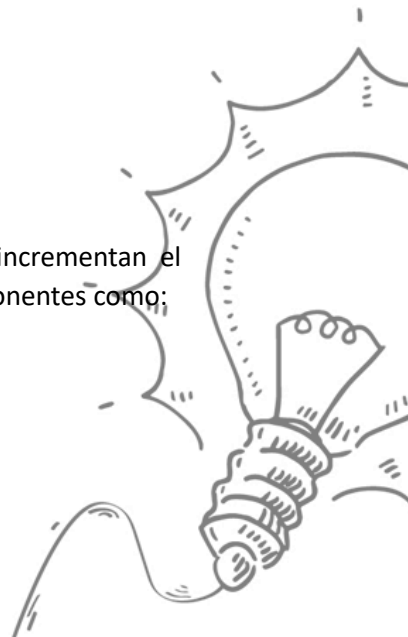
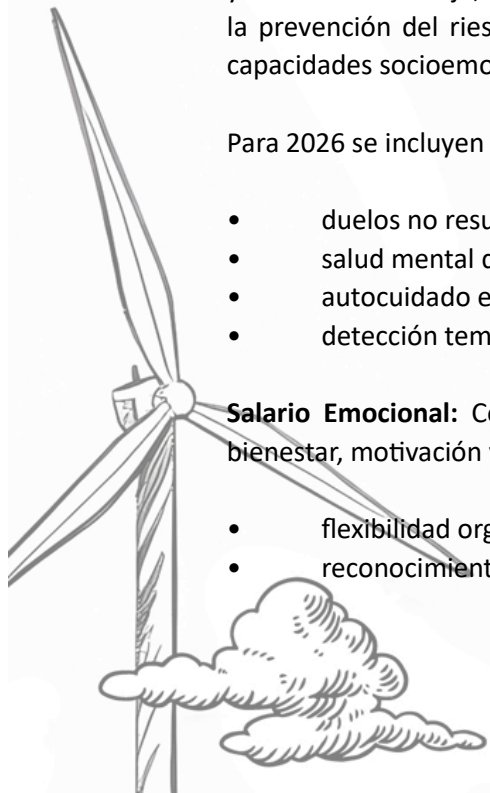
Salud Mental: En línea con la Ley 1616 de 2013 y los estándares del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, este enfoque abarca acciones para el cuidado integral de la salud emocional, la prevención del riesgo psicosocial, la promoción de hábitos saludables y el fortalecimiento de capacidades socioemocionales.

Para 2026 se incluyen acciones diferenciales enfocadas en:

- duelos no resueltos,
- salud mental digital,
- autocuidado en entornos híbridos de trabajo,
- detección temprana de alertas psicosociales.

Salario Emocional: Corresponde al conjunto de beneficios no monetarios que incrementan el bienestar, motivación y compromiso de los servidores. Para 2026 se priorizan componentes como:

- flexibilidad organizacional,
- reconocimiento simbólico,





Unidad de Planeación Minero Energética

- acompañamiento psicosocial,
- espacios de aprendizaje continuo,
- servicios que mejoren la experiencia institucional.

Transformación Digital del Bienestar: Hace referencia al uso de herramientas tecnológicas para mejorar el acceso, trazabilidad y eficiencia de las actividades de bienestar, capacitación e incentivos. Para 2026 se amplía hacia:

- automatización de convocatorias y registros,
- analítica de datos para toma de decisiones en bienestar,
- accesibilidad digital (lectores de pantalla, formatos inclusivos, lenguaje claro).

Bienestar Diferencial: Enfoque obligatorio desde 2024 según lineamientos del DAFP. Reconoce y atiende la diversidad de los servidores públicos considerando variables como género, edad, discapacidad, orientación sexual, condición de salud, origen, enfoque de familia y condiciones de movilidad.

En la vigencia 2026 se profundiza en:

- actividades ajustadas para personas con discapacidad,
- bienestar por ciclo de laboral,
- acompañamiento psicosocial con enfoque diferencial,
- adecuaciones razonables en actividades institucionales.

Enfoque de Accesibilidad: Garantiza que las actividades de bienestar sean inclusivas, comprensibles y accesibles física y digitalmente. Se incluyen criterios como:

- espacios accesibles,
- comunicación inclusiva y en lenguaje claro,
- formatos accesibles para documentos e invitaciones,
- interpretación o apoyos cuando sea requerido.





Unidad de Planeación Minero Energética

1.1 Marco Normativo

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Unidad de Planeación Minero-Energética UPME para la vigencia 2025, se enmarca en la normatividad que rige a las entidades públicas y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública. Como referente normativo se contemplan las siguientes disposiciones:

Tabla 1 Normatividad

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



Unidad de Planeación Minero Energética

Norma	Descripción	Plan-Programa
Decreto 2177 de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, aquí se deben abordar todas sus modificaciones y adiciones	Todos
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	SGSST
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
Decreto 2011 de 2017	Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación
Decreto 612 de 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Plan Institucional de Formación y Capacitación
Decreto 989 de 2020	Requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno	Vinculación
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	
Las demás normas externas o lineamientos internos que se generen respecto al tema.		

Fuente: Elaboración Propia UPME

1.2 Marco Institucional

La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) es una unidad administrativa especial del orden nacional, de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, regida por lo dispuesto en la Ley 143 de 1994 y el Decreto 2121 de 2023. Su objeto misional es planear de manera integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero-energético el desarrollo y aprovechamiento de los recursos mineros y energéticos del país, así como producir, analizar y divulgar información estratégica que soporte la formulación de políticas públicas y la toma de

decisiones, y apoyar al Ministerio de Minas y Energía en el cumplimiento de sus objetivos y metas sectoriales.

En desarrollo de este mandato, durante 2026 la UPME continúa fortaleciendo su rol técnico y estratégico, asesorando al Ministerio de Minas y Energía en la formulación de políticas orientadas al desarrollo sostenible, la transición energética, la seguridad energética y minera, y la competitividad del sector. Así mismo, genera y consolida información confiable y oportuna que integra variables económicas, sociales, ambientales y tecnológicas, facilitando la toma de decisiones de los diferentes actores públicos y privados.

De igual forma, la UPME formula, actualiza y evalúa planes, programas y estudios dirigidos a promover el aprovechamiento eficiente y responsable de los recursos mineros, así como a garantizar el abastecimiento óptimo, oportuno y sostenible de los recursos energéticos, su adecuada distribución y utilización, y la evaluación de sus impactos en el desarrollo económico y social del país.

1.3 Código de Integridad UPME

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.

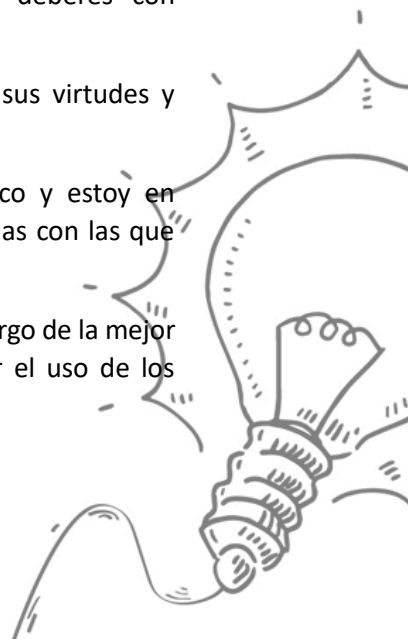
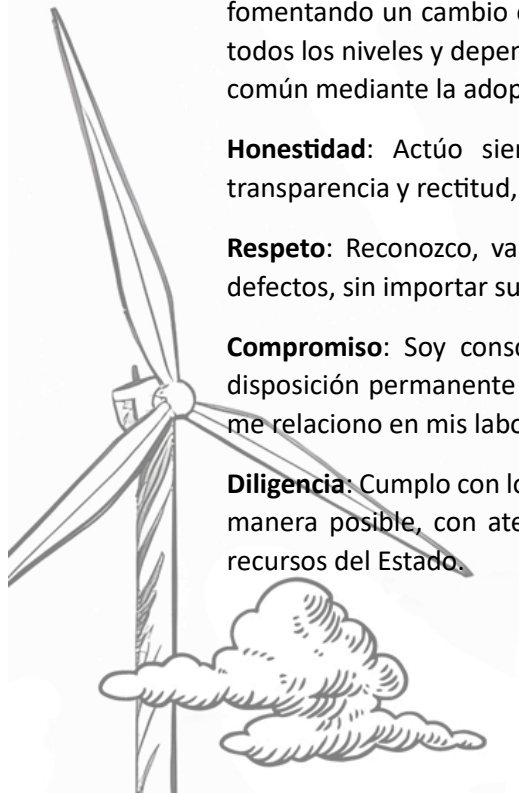
El Código tiene como propósito sensibilizar y motivar el arraigo de la cultura de integridad, fomentando un cambio cultural en las actuaciones de los servidores públicos y colaboradores, en todos los niveles y dependencias de la entidad, atendiendo el principio del interés general y el bien común mediante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

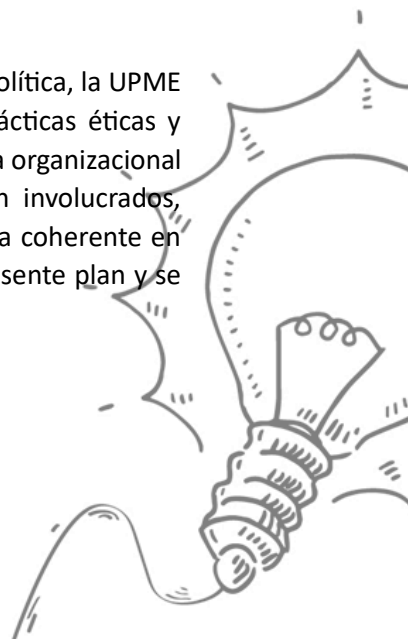
1.3.1 Objetivo

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.

1.3.2 Alcance

Aplica a todos los servidores públicos y colaboradores de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME cualquiera que sea la modalidad de vinculación en todos los niveles y rige las actuaciones con todos aquellos con quienes se interactúa, propiciando la ejecución de actividades que integren de forma transparente la misión de la entidad.

Con el ánimo de asegurar una correcta apropiación y aplicación de la mencionada política, la UPME implementará una estrategia que tiene como propósito instaurar y fortalecer prácticas éticas y transparentes en todas las instancias de la UPME, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en valores de integridad. Todas las áreas y niveles jerárquicos se verán involucrados, asegurando que el compromiso con la transparencia y la ética se refleje de manera coherente en cada acción y decisión institucional. Dicha estrategia formará parte integral del presente plan y se podrá visualizar como anexo al final.



1.4 Definición Siglas

UPME: Unidad de Planeación Minero Energética

DAFP: Departamento Administrativo de la Función pública

MHCP: Ministerio de Hacienda y Crédito Público

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

EDI: Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

1.5 Organigrama

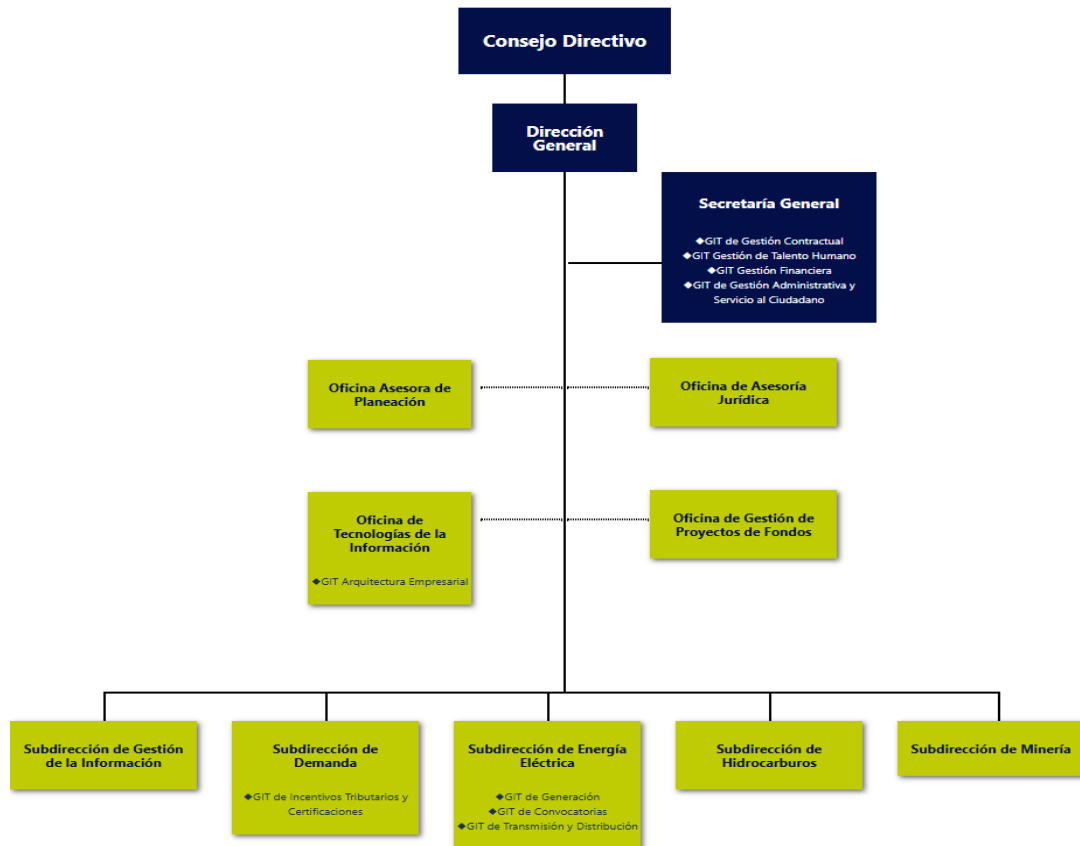
La estructura organizacional de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) responde a la necesidad de articular de manera eficiente los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, garantizando el cumplimiento de su misión, visión y objetivos institucionales en el contexto del Plan Estratégico Institucional 2026.

En este marco, el Ministerio de Minas y Energía, mediante los Decretos 2121 y 2122 de 2023, aprobó la reestructuración integral de la UPME, la cual abarcó tanto la actualización de su estructura organizacional como la adecuación de su planta de personal, con el propósito de fortalecer las capacidades técnicas, operativas y administrativas de la entidad frente a los retos del sector minero-energético.

Como resultado de este proceso, para la vigencia 2026 la estructura organizacional de la UPME se encuentra definida y formalizada de la siguiente manera, tal como se presenta en la siguiente gráfica:



Gráfica 1 Organigrama UPME



Fuente: Estructura Organizacional de la UPME

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

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

En concordancia con los lineamientos y recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la composición de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) por niveles jerárquicos se encuentra orientada a fortalecer el nivel profesional, en atención a la naturaleza técnica y especializada de los procesos misionales de la entidad. En este sentido, se prioriza que la mayor proporción de empleos corresponda al nivel profesional, con el fin de asegurar que la gestión institucional esté sustentada en capacidades técnicas, analíticas y especializadas.

Es importante destacar que, desde el año 2020, la UPME inició el proceso de provisión de empleos mediante concurso de méritos “Nación 3”, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), a través del cual se ofertaron 88 vacantes. Como resultado de este proceso, y con corte al 31 de diciembre de 2025, se encuentran provistos los cargos que se relacionan a continuación, constituyéndose en un insumo fundamental para la consolidación de la planta de personal vigencia 2026.

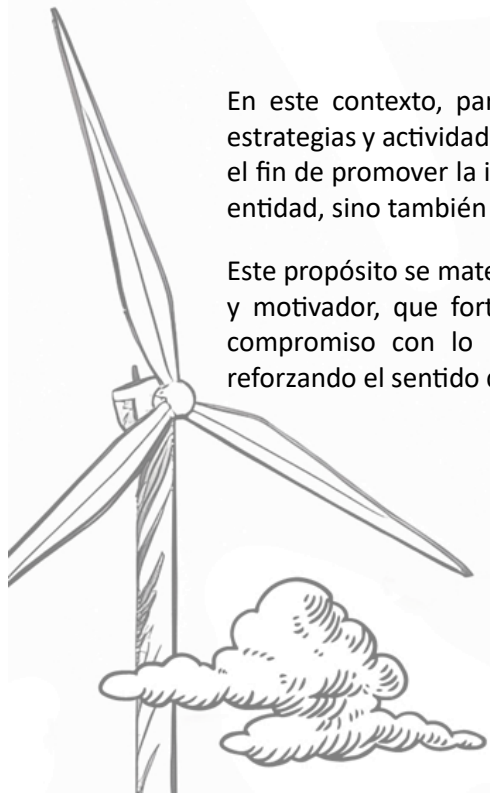
Tabla 3 Planta de Personal a 31 de diciembre de 2025

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
Clase de los empleos	Total de empleos	Provistos	Vacantes	Con derechos de Carrera	Provisionales
Libre Nombramiento y Remoción	24	18	6	0	0
Carrera Administrativa	133	127	6	85	42
TOTALES	157	145	12	85	42

Fuente: Elaboración propia con base en la Planta de Personal UPME

En este contexto, para la vigencia 2026 resulta fundamental articular de manera sinérgica las estrategias y actividades institucionales orientadas al bienestar y la gestión del talento humano, con el fin de promover la integración del personal, no solo en el ejercicio de sus funciones dentro de la entidad, sino también en el equilibrio entre su dimensión laboral, personal y familiar.

Este propósito se materializa mediante la consolidación de un ambiente laboral saludable, inclusivo y motivador, que fortalezca una cultura organizacional basada en la integridad, la calidad y el compromiso con lo público, generando impactos positivos en el desempeño institucional y reforzando el sentido de pertenencia y la apropiación de los valores corporativos.



1.6 Estructuración del plan de bienestar, estímulos e incentivos

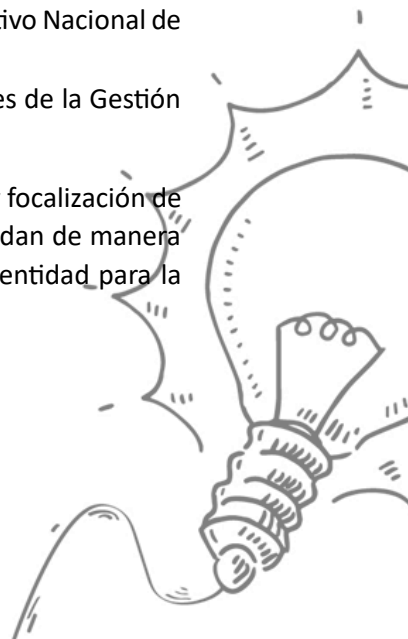
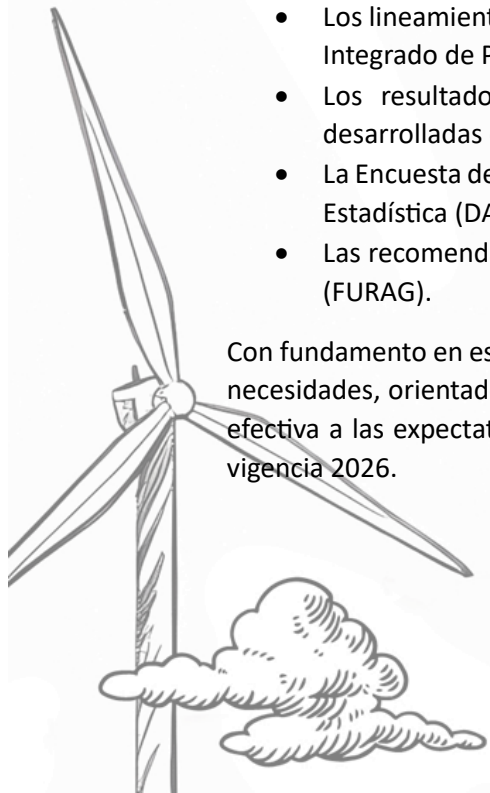
Tal como se ha señalado, la Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME) reconoce al Talento Humano como su principal activo y el eje fundamental para el cumplimiento de su misión institucional. Las competencias, el compromiso y la vocación de servicio de sus servidores son determinantes para el logro de los objetivos estratégicos de la entidad, en coherencia con los valores del servicio público y las responsabilidades del Estado. En este sentido, su labor contribuye de manera directa al cumplimiento de la misión estatal, la garantía de derechos y la atención oportuna de las necesidades de la ciudadanía, en el marco de los desafíos y oportunidades que plantea la transición minero-energética del país en 2026.

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano (GIT GTH) tiene como propósito central promover la integración y el compromiso de todos los servidores de la UPME, fortaleciendo el sentido de pertenencia con la plataforma estratégica y la cultura organizacional. Para ello, impulsa la consolidación de un entorno laboral sano, participativo y motivador, así como el desarrollo integral de los funcionarios, mediante el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, habilidades blandas, la apropiación de los valores institucionales, el reconocimiento de su rol misional y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Todo lo anterior orientado a contar con servidores motivados, comprometidos y satisfechos, cuyo desempeño se refleje en una gestión eficiente y en la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

El Programa de Bienestar Social para la vigencia 2026 se estructura con base en el análisis integral de los siguientes insumos:

- El diagnóstico de necesidades de Bienestar del talento humano 2025.
- Los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el presupuesto asignado para la vigencia 2026.
- Los resultados de las encuestas de percepción sobre las actividades de bienestar desarrolladas en vigencias anteriores.
- La Encuesta de Desempeño Institucional (EDI) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
- Las recomendaciones derivadas del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

Con fundamento en estos elementos, se realizó un proceso de análisis, priorización y focalización de necesidades, orientado a definir las acciones y actividades de bienestar que respondan de manera efectiva a las expectativas del talento humano y a los objetivos estratégicos de la entidad para la vigencia 2026.



1.6.1 Beneficiarios

Para la vigencia 2026, los beneficiarios de las actividades del Programa de Bienestar Social de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) son la totalidad de los servidores públicos de la entidad, así como sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Para efectos del programa, se entiende por núcleo familiar el conformado por el cónyuge o compañero(a) permanente, los hijos menores de veinticinco (25) años, y aquellos hijos en condición de discapacidad mayores de dicha edad que dependan económicamente del servidor público, de conformidad con la normativa vigente.

Por su parte, las actividades del Sistema de Estímulos e Incentivos, durante la vigencia 2026, estarán dirigidas a los servidores públicos de la UPME que ostenten derechos de carrera administrativa, así como a los servidores de libre nombramiento y remoción que, con base en la evaluación de su desempeño individual, obtengan una calificación sobresaliente, en concordancia con los criterios y procedimientos establecidos por la entidad.

1.7 Entidades de Apoyo

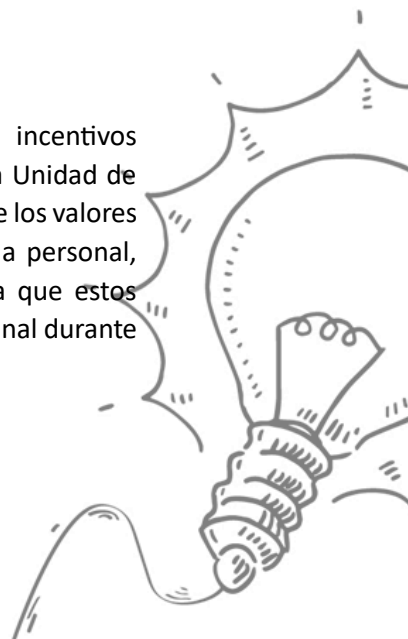
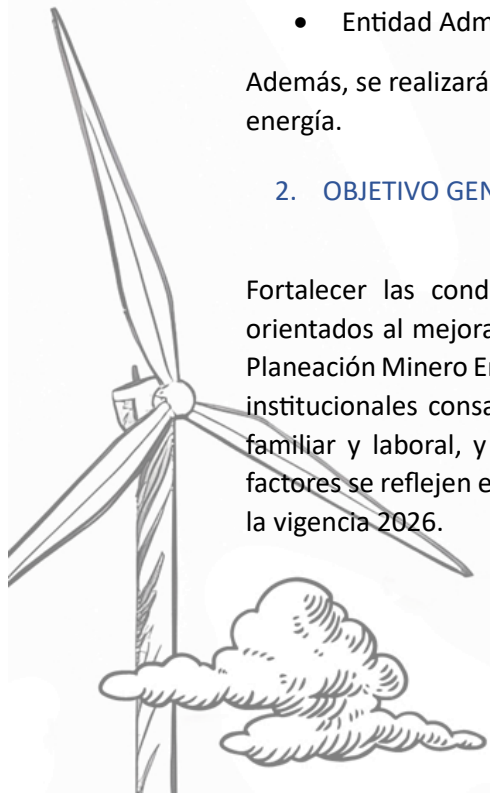
Para garantizar el cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para los servidores, se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Además, se realizará una articulación con otras entidades del sector administrativo de minas y energía.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las condiciones de bienestar laboral y el sistema de estímulos e incentivos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y sus familias, promoviendo la apropiación de los valores institucionales consagrados en el Código de Integridad, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el fortalecimiento del compromiso institucional, de manera que estos factores se reflejen en una mejora continua de la gestión y el desempeño institucional durante la vigencia 2026.



2.1 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.

3. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos – Vigencia 2026 comprende desde el análisis de los insumos técnicos, normativos y diagnósticos utilizados para la planeación, hasta la definición y ejecución de las actividades orientadas al bienestar integral y al reconocimiento del desempeño de los servidores públicos de la UPME durante la vigencia 2026, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

4.1 Resultados del Desempeño Institucional Vigencia 2024

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>

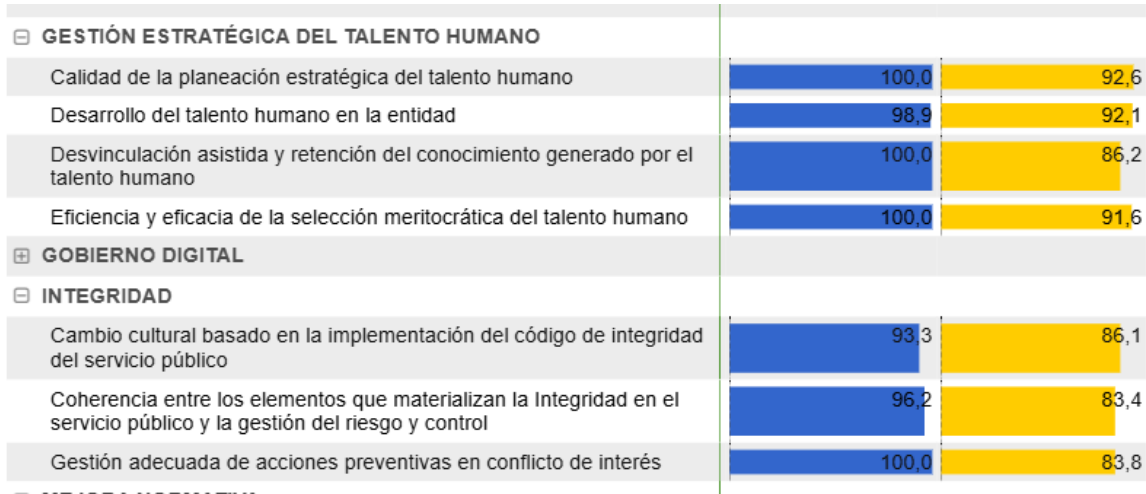
Los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) evidencian un alto nivel de desempeño de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), al alcanzar un puntaje de 93,3, el cual se ubica por encima del promedio del grupo par (86,54) y cercano al máximo registrado en la rama ejecutiva (98,4). 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:

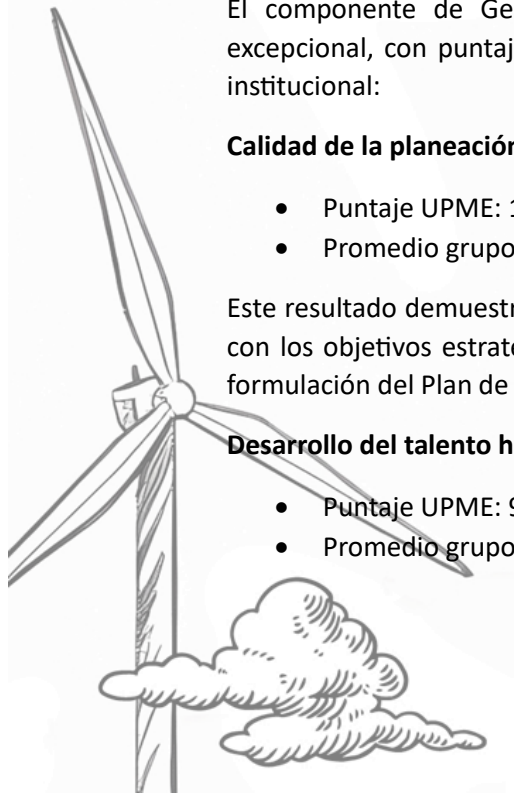
Calidad de la planeación estratégica del talento humano

- 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

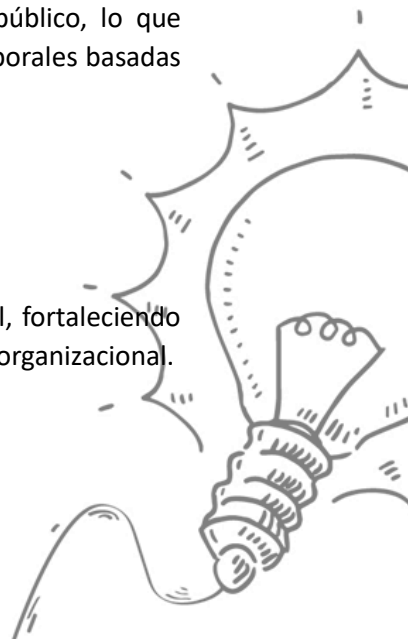
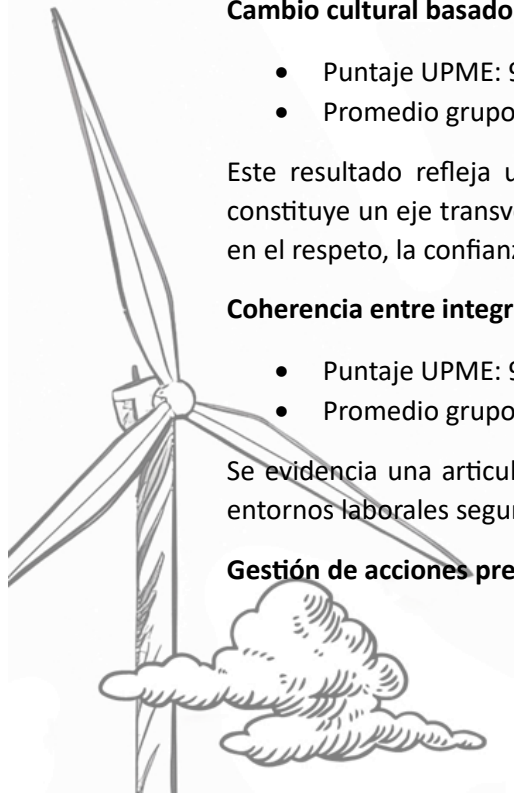
Este resultado refleja un alto nivel de apropiación de los valores del servicio público, lo que constituye un eje transversal del Plan de Bienestar 2026, al promover relaciones laborales basadas en el respeto, la confianza y la ética.

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.

4.2 Análisis de resultados EDI – Caracterización del talento humano.

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.





Unidad de Planeación Minero Energética

Tabla 4 Resultados EDI

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

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

B04. Sexo

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

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

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

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

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

B09. ¿Tiene algún tipo de discapacidad?

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

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:

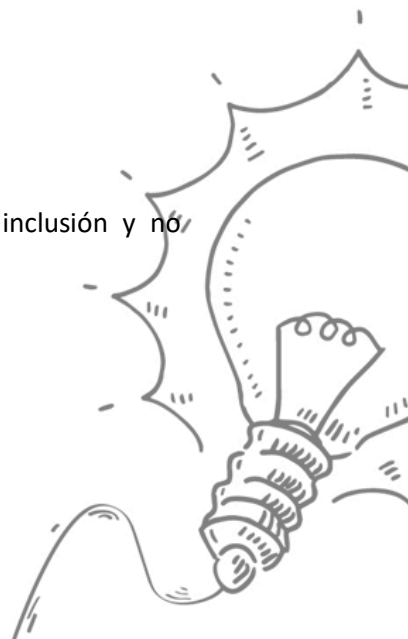
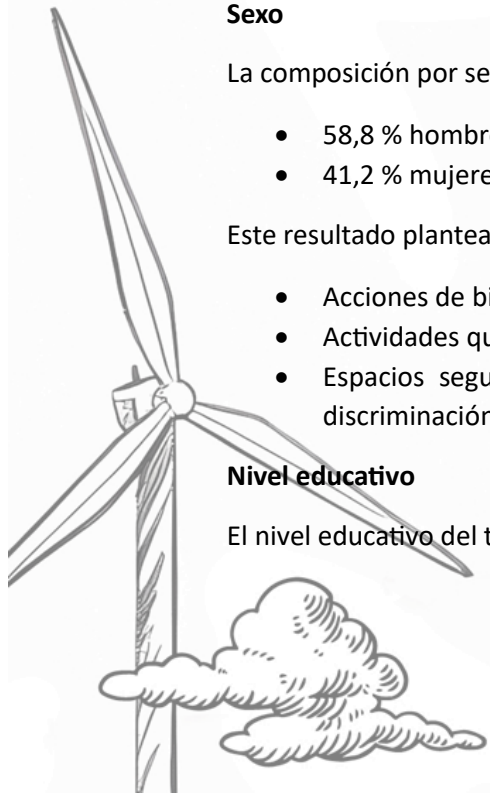
- 58,8 % hombres
- 41,2 % mujeres

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.

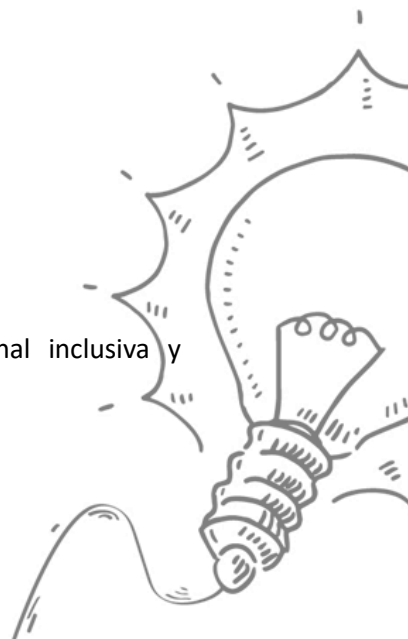
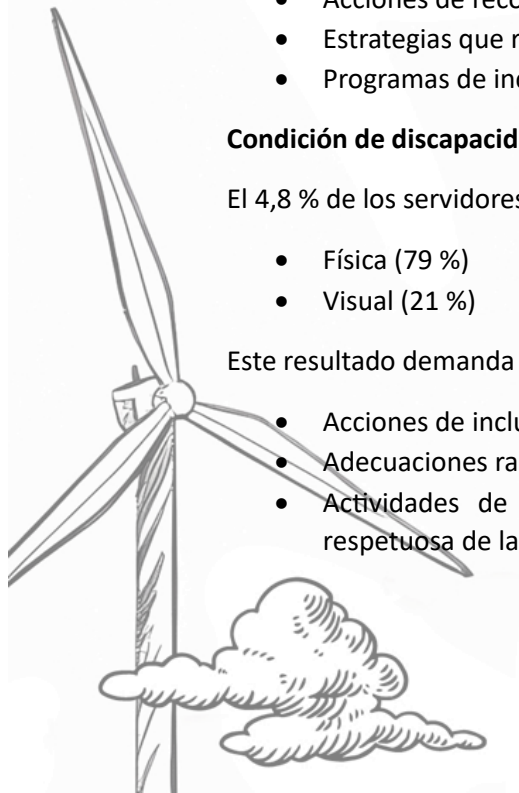
Condición de discapacidad

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.



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

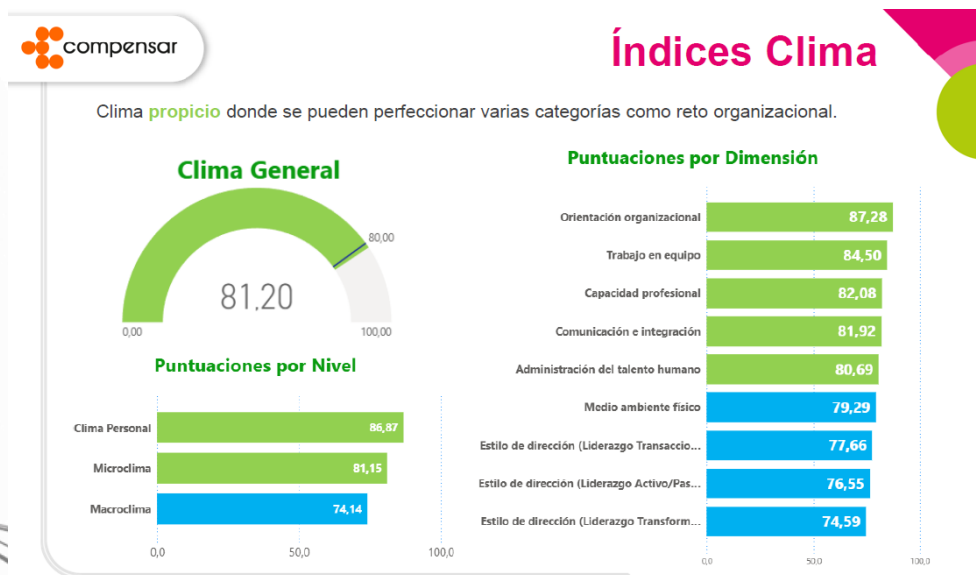
A partir del análisis de los resultados EDI, el Plan de Bienestar 2026 de la UPME debe enfocarse en:

- Bienestar integral y salud mental, considerando la alta carga técnica y de liderazgo.
- Integración institucional y sentido de pertenencia, especialmente para servidores con menor antigüedad.
- Reconocimiento al mérito, desempeño y trayectoria, en coherencia con una planta altamente calificada.
- Diversidad, inclusión y equidad, como ejes transversales del bienestar.
- Equilibrio vida personal, familiar y laboral, alineado con las expectativas del talento humano.

4.3 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.

Ilustración 1 Resultados de la Medición de clima Laboral



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.

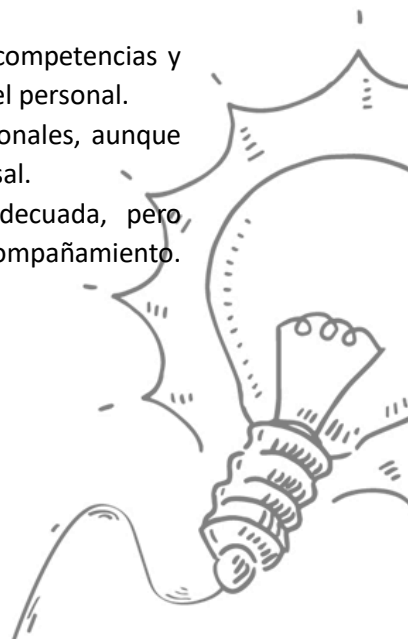
Análisis por Nivel de Clima

- 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.

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

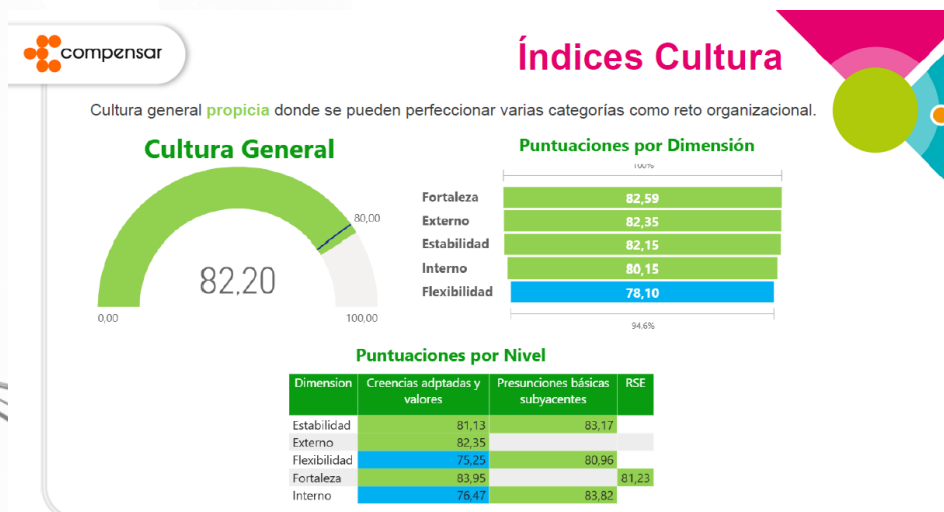
Estos resultados evidencian una brecha en la percepción del liderazgo, especialmente en su capacidad de inspirar, motivar y acompañar a los equipos. Este aspecto resulta crítico y debe abordarse prioritariamente en 2026 mediante estrategias de formación en liderazgo consciente, comunicación empática 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.

Ilustración 2 Resultado Índice Cultural



Fuente: Resultado encuesta de Clima Organizacional

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.

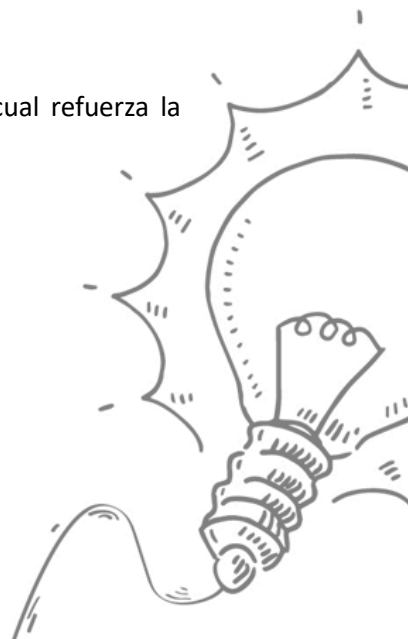
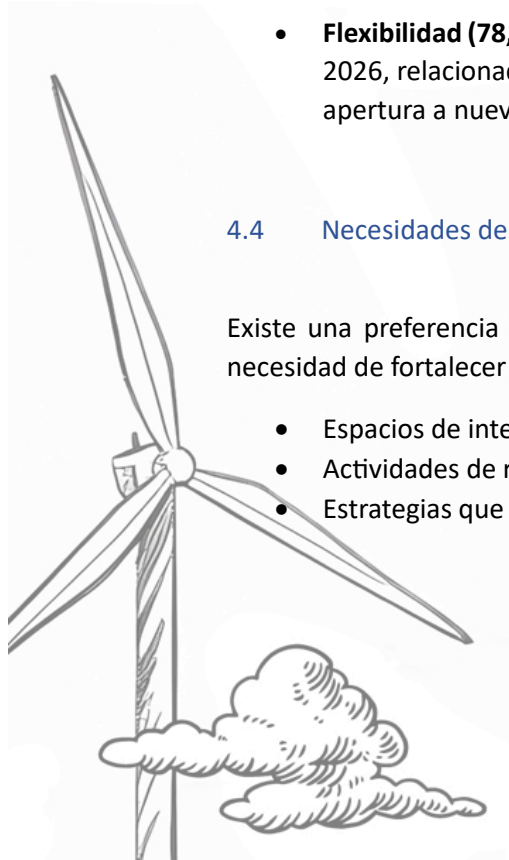
Dimensiones con oportunidades de mejora

- **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.

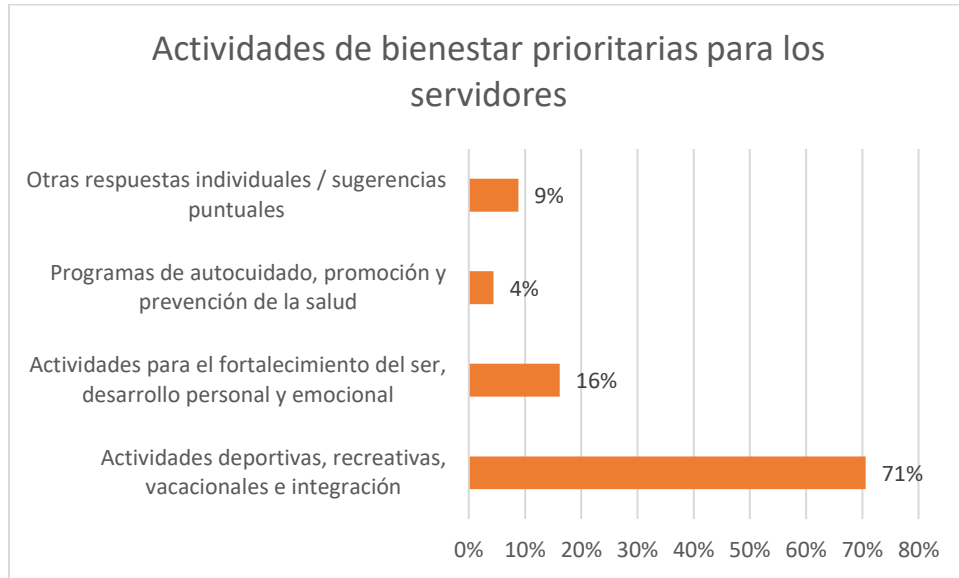
4.4 Necesidades de bienestar en la entidad

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.

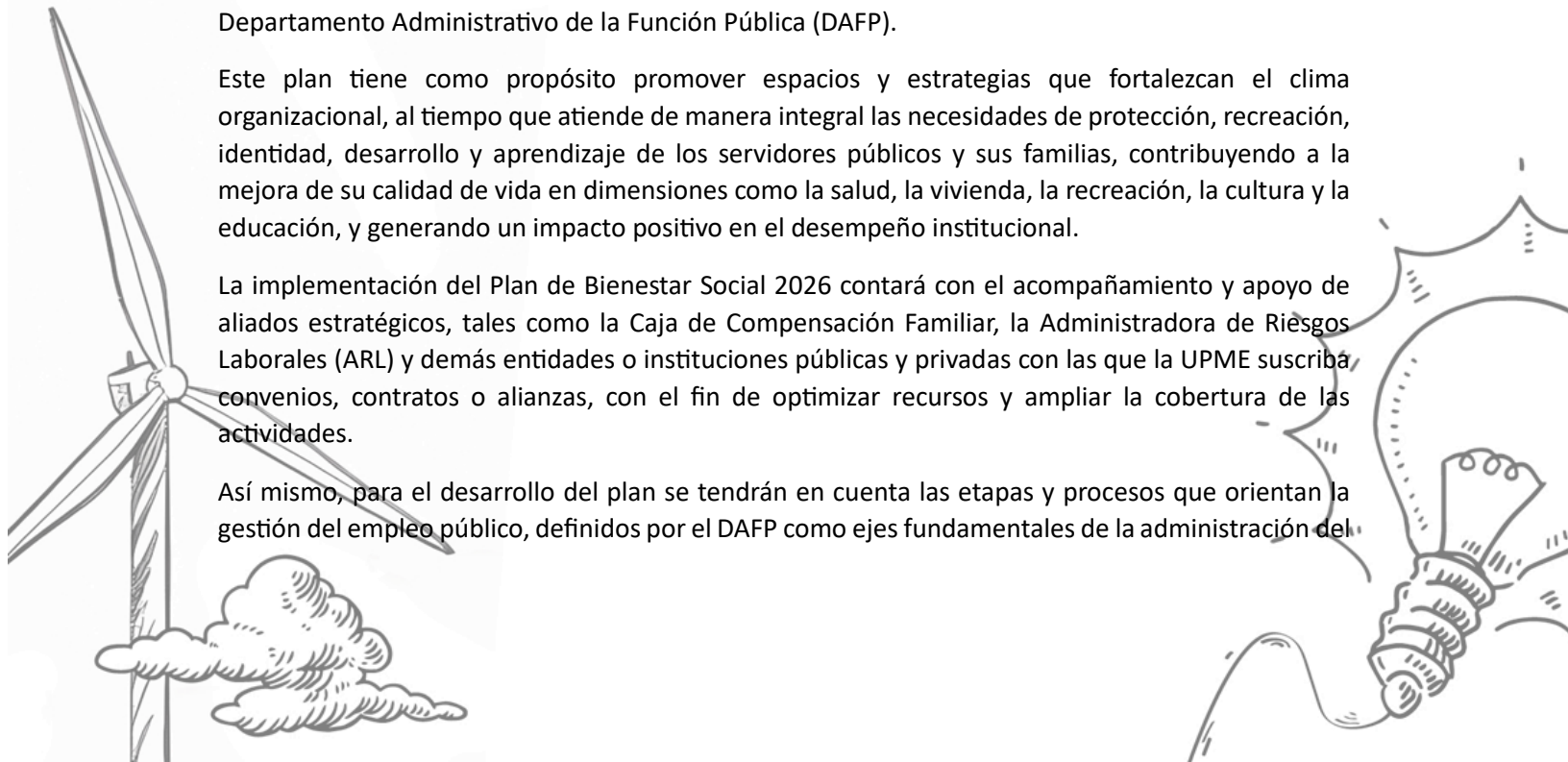
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social – Vigencia 2026 de la Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME) se concibe como una herramienta técnica y estratégica que define los lineamientos y acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar integral del talento humano de la entidad, en concordancia con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este plan tiene como propósito promover espacios y estrategias que fortalezcan el clima organizacional, al tiempo que atiende de manera integral las necesidades de protección, recreación, identidad, desarrollo y aprendizaje de los servidores públicos y sus familias, contribuyendo a la mejora de su calidad de vida en dimensiones como la salud, la vivienda, la recreación, la cultura y la educación, y generando un impacto positivo en el desempeño institucional.

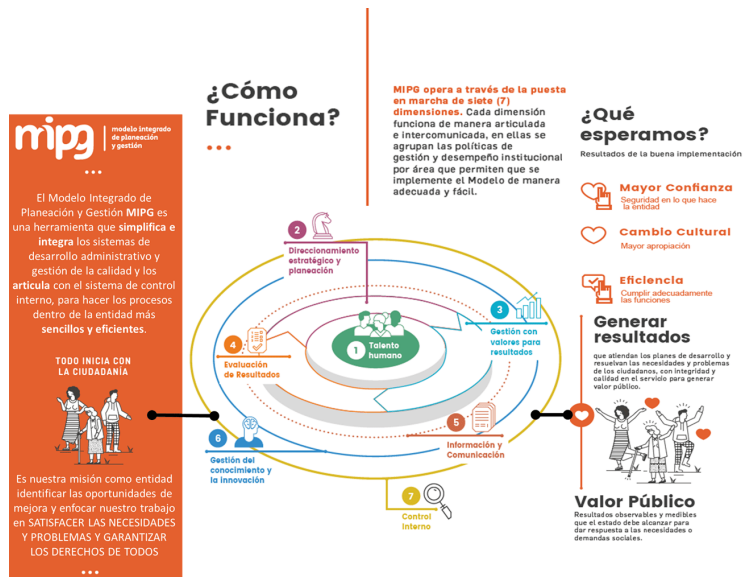
La implementación del Plan de Bienestar Social 2026 contará con el acompañamiento y apoyo de aliados estratégicos, tales como la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y demás entidades o instituciones públicas y privadas con las que la UPME suscriba convenios, contratos o alianzas, con el fin de optimizar recursos y ampliar la cobertura de las actividades.

Así mismo, para el desarrollo del plan se tendrán en cuenta las etapas y procesos que orientan la gestión del empleo público, definidos por el DAFP como ejes fundamentales de la administración del



talento humano, los cuales enmarcan la planeación, ejecución y evaluación de las actividades de bienestar a implementar durante la vigencia 2026, tal como se detalla a continuación:

Ilustración 3 Dimensiones del MIPG



Fuente: Dimensiones MIPG <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

El MIPG considera al talento humano como el recurso más valioso de las entidades, siendo el principal factor de éxito que facilita la gestión y el alcance de sus objetivos y resultados. El talento humano, entendido como todas las personas que desempeñan funciones en la administración pública, contribuye, dentro del marco de los valores del servicio público, con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión del Estado, a la garantía de los derechos y a la atención de las necesidades de los ciudadanos.



Unidad de Planeación Minero Energética

Ilustración 4 Dimensión de Talento Humano MIPG



Fuente: Dimensiones MIPG <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano se orienta al fortalecimiento de dos atributos clave de calidad: el Talento Humano y el equipo directivo, como ejes fundamentales para el logro de los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2026, el talento humano de la UPME se gestiona con base en el mérito, las competencias y la alineación estratégica, garantizando que los servidores públicos respondan a los perfiles requeridos y contribuyan de manera efectiva a las prioridades institucionales y a la atención de los grupos de valor. Su gestión se articula con el Direccionamiento Estratégico y la Planeación institucional, se desarrolla en coherencia con la normativa vigente y promueve servidores informados, capacitados, comprometidos con la mejora continua y con la prestación de un servicio público de calidad, en entornos laborales saludables y seguros, incluyendo la preparación para el retiro laboral.

El equipo directivo ejerce un liderazgo orientado a resultados, al desarrollo de las personas y a la vivencia de los valores del servicio público, guiando a la entidad hacia el cumplimiento de su propósito misional.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) busca garantizar un talento humano íntegro, comprometido y transparente, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y los fines del Estado, promoviendo su desarrollo personal y laboral. Para su adecuada implementación en 2026, la GETH se desarrolla a través de un ciclo continuo que comprende: la disposición de información, el diagnóstico institucional, el diseño e implementación de acciones y la evaluación de resultados, con seguimiento permanente mediante herramientas como el FURAG.

Así mismo, la política incorpora las Rutas de Creación de Valor, orientadas a fortalecer el talento humano desde enfoques integrales, tales como la felicidad laboral, el crecimiento y liderazgo, la vocación de servicio, la cultura de la calidad y el uso estratégico de la información y los datos.

En complemento, el Sistema de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 se orienta al reconocimiento del desempeño sobresaliente, como mecanismo para fortalecer la motivación, el compromiso y el logro de resultados institucionales. Este sistema está dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa y a los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, y contempla reconocimientos no pecuniarios al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados por nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo, en coherencia con el Plan Institucional de Capacitación.

El otorgamiento de estímulos e incentivos se fundamenta en los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, consolidándose como un instrumento clave para promover una cultura de excelencia, mérito y mejora continua en la UPME durante la vigencia 2026.

6. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

La principal estrategia consistirá en gestionar recursos ante aliados estratégicos del sector público, privado y mixto, con el fin de llevar a cabo las actividades propuestas. Entre estos aliados se incluyen:

- Cajas de compensación
- Aseguradoras de riesgos laborales
- Universidad Nacional, SENA y universidades privadas
- Ministerio de Minas y Energía
- Fondo Nacional del Ahorro

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Según las perspectivas del modelo propuesto y en función del trabajo realizado en el último período, se continuarán utilizando los indicadores implementados desde 2020:

Tabla 5 Indicadores

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Cumplimiento del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades planificadas}} \right) * 100$ Numerador: Total de actividades ejecutadas dentro del periodo.



NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
	Denominador: Total de actividades proyectadas en el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos.
Cobertura de las actividades de Bienestar	(N° Total personas participantes / N° total de personas convocadas a las actividades) *100 Numerador: Sumatoria de personas asistentes a las actividades de bienestar. Denominador: Sumatoria de personas convocadas a las actividades de bienestar.

La medición se llevará a cabo de manera trimestral con el fin de monitorear la efectividad en la implementación del plan y poder establecer nuevos controles si fuera necesario.

8. SOCIALIZACIÓN

El Programa Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos será publicado en la página web de la UPME, de acuerdo con la normativa vigente, antes del 31 de enero de 2026. Además, se realizará una difusión adicional mediante un correo electrónico con la resolución de adopción, dirigida a los servidores públicos de la UPME, para garantizar su conocimiento general dentro de la entidad.

9. CRONOGRAMA Y FICHAS DE EJECUCIÓN

El cronograma y las actividades propuestas, basados en los diagnósticos e insumos mencionados en este documento, se detallan en el Anexo 1 “Cronograma de actividades programadas”. A continuación, se presentan las convenciones utilizadas:

TIPO

Ingreso I
Permanencia P
Retiro R

PRESUPUESTO

Recursos Internos RI
Aportes Aliados AA

10. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
	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