



Unidad de Planeación
Minero Energética



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025





1. CONTEXTO.....	5
1.1 Generalidades.....	6
1.2 Marco Normativo.....	6
1.3 Unidad de Planeación Minero-Energética UPME	8
1.3.1 Naturaleza y Objeto de la UPME.....	8
1.3.1 Misión	8
1.3.2 Visión	9
1.3.3 Objetivos institucionales.....	9
1.3.4 Estrategias.....	9
1.4 Orientaciones estratégicas sobre Talento Humano	10
1.4.1 La dimensión del Talento Humano a la luz del modelo integrado de planeación y gestión - MIPG en la UPME.	10
1.4.2 Política de gestión del Talento Humano.....	10
1.4.3 Política de Integridad	11
1.4.4 Componentes del Plan.....	12
2. INFORMACIÓN BÁSICA PARA LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	12
2.1. Caracterización de la Población	12
2.2. Caracterización de los Empleos	15
2.3. Acuerdos Sindicales	16
3. DIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	16
3.1. Resultados del Desempeño institucional Vigencia 2024.....	16
3.2. Resultados Matriz de Auto diagnóstico de GETH 2023.....	19
3.3. Resultados de la Medición de clima Laboral.....	20
3.4. Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional 2023	22
3.5. Identificación de Riesgos	26
3.6. Necesidades de bienestar en la entidad	27
4. EJES ESTRATÉGICOS.....	33
4.1. Alineación estratégica con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026.....	33
4.2. Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	35
4.3. Servidor Público 4.0	36



4.4.	Empleo Público	37
4.5.	Integridad.....	41
4.6.	Estrategias para el 2024.....	42
4.6.1.	Objetivo General:.....	42
4.6.2.	Objetivos específicos:	42
4.6.3.	Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2024	43
4.6.4.	Diseño de acciones Matriz GETH	49
4.6.5.	Acciones Estratégicas.....	49
5.	PLANES Y PROGRAMAS DEL PETH 2025.....	50
5.1.	Plan anual de vacantes.....	50
5.1.1.	Objetivo General.....	50
5.1.2.	Objetivos Específicos.....	50
5.2.	Plan Previsión de Talento Humano	51
5.2.1.	Objetivo General	51
5.2.2.	Objetivos Específicos.....	51
5.3.	Plan de bienestar, estímulos e incentivos.....	51
5.3.1.	Objetivo General	51
5.3.2.	Objetivos Específicos.....	51
5.4.	Plan de seguridad y salud en el trabajo	52
5.4.1.	Objetivo General.....	52
5.4.2.	Objetivos Específicos.....	52
5.5.	Plan Institucional de Formación y Capacitación.	52
5.5.1.	Objetivo General.....	52
5.5.2.	Objetivos Específicos.....	52
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	53
7.	MEJORAMIENTO CONTINUO	53
8.	CONTROL DE CAMBIOS.....	53





ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 ORGANIGRAMA UPME	8
GRÁFICA 2 ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2023	11
GRÁFICA 3 RESULTADOS DIMENSIONES MIPG	12
GRÁFICA 4 RESULTADOS ÍNDICE POLÍTICA GTH	12
GRÁFICA 5 RESULTADO FINAL DE LA MATRIZ GETH	13
GRÁFICA 6 RESULTADOS POR COMPONENTES	13
GRÁFICA 7 RESULTADOS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	14
GRÁFICA 8 ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR HABILIDADES ARTÍSTICAS	21
GRÁFICA 9 ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR HABILIDADES BLANDAS	22
GRÁFICA 10 ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR DESTREZAS DEPORTIVAS	22
GRÁFICA 11 ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES	23
GRÁFICA 12 ACTIVIDADES PARA CELEBRACIONES ESPECIALES	23
GRÁFICA 13 TEMAS PARA JORNADAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN SALUD	24

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 NORMATIVIDAD	5
TABLA 2 PLANTA ACTUAL UPME	8
TABLA 3 PRINCIPALES RESULTADOS EDI 2023	17
TABLA 4 RESULTADOS ACCESO A INCENTIVOS EDI 2023	18
TABLA 5 RESULTADOS TELETRABAJO EDI 2023	18
TABLA 6 RESULTADOS DIRECTIVOS Y JEFES EDI 2023	19
TABLA 7 PRIORIZACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR	20
TABLA 8 MOTIVOS DE PARTICIPACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR	20
TABLA 9 MOTIVO DE NO PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR	21
TABLA 10 INDICADORES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	31

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 DIMENSIÓN TH - MIPG	25
ILUSTRACIÓN 2 RUTAS MIPG 2025	26





1. CONTEXTO

La gestión estratégica del talento humano en el sector público está vinculada a su rol como aliado clave en la gobernanza productiva, con el objetivo de beneficiar a la sociedad. Esto se logra a través de la planificación y gestión adecuada de los recursos humanos, el desarrollo continuo de competencias y habilidades que optimicen el desempeño laboral, así como la implementación de estrategias que fortalezcan la incorporación de servidores públicos competentes y capacitados, alineados con las exigencias de sus funciones.

En el marco de las políticas laborales del sector público, se destacan principalmente los beneficios que reciben los empleados, tales como la seguridad social, la cobertura contra riesgos laborales y el bienestar general, entre otros. Por otro lado, las políticas públicas orientadas a la educación buscan la profesionalización de los empleados públicos, como parte del fortalecimiento de los grupos de valor en la administración pública. Además, las políticas de empleo público, que combinan aspectos educativos y laborales, se convierten en una referencia fundamental para la implementación efectiva de la gestión del talento humano.

Estas políticas tienen como propósito fomentar el desarrollo del talento humano en el sector público del país, constituyendo una herramienta clave para evaluar el cumplimiento de las metas institucionales, especialmente en lo que respecta al mejoramiento del desempeño de las entidades. Por lo tanto, comprender el contexto de las políticas laborales del sector público es fundamental al momento de definir el punto de partida para la planificación estratégica del talento humano en el ámbito público.

El Plan Estratégico de Talento Humano está integrado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), donde el talento humano se reconoce como el recurso más valioso de las entidades públicas. En este contexto, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) constituye una de las políticas clave del modelo. El objetivo de la GETH es asegurar que las entidades cuenten con personal adecuado, con las competencias necesarias y comprometido con la misión institucional, para cumplir con los objetivos organizacionales.

Para ello, se proponen acciones que abarcan todo el ciclo laboral del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro, garantizando un acompañamiento constante y un apoyo tanto individual como grupal al talento humano, reconociendo que son fundamentales para el funcionamiento de la entidad.

De este modo, mediante la formación, los incentivos, el liderazgo, un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo, y el compromiso de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), se busca cumplir con los fines esenciales del Estado, así como con la misión y visión institucional, promoviendo el acceso a los derechos y la equidad en la sociedad colombiana, y generando valor en lo público.





Unidad de Planeación
Minero Energética



1.1 Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual está regulado en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Este decreto estableció que el nuevo Sistema de Gestión debe integrar los sistemas previos de Gestión de Calidad y Desarrollo Administrativo, junto con el Sistema de Control Interno, y extendió su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De este modo, el MIPG se configura como un marco de referencia diseñado para que las entidades públicas puedan ejecutar y hacer seguimiento a su gestión en beneficio de la ciudadanía. No se enfoca en generar nuevos requisitos, sino en facilitar una gestión integral a través de guías que fortalezcan el talento humano, agilicen las operaciones, promuevan una cultura organizacional sólida y fomenten la participación ciudadana, entre otros aspectos.

Dentro de este marco, el Talento Humano es la principal dimensión, considerándose el núcleo del modelo. Lidera la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y está estrechamente vinculado con la Política de Integridad, contribuyendo a la consolidación de una administración pública más eficiente. En este sentido, los servidores públicos son quienes lideran, planifican, ejecutan y evalúan las políticas públicas, con el fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

La UPME, según el nivel identificado en el autodiagnóstico de talento humano, enfocará sus esfuerzos en el diseño, ejecución y evaluación de acciones alineadas con el nivel de madurez en el que se encuentra, actualmente en fase de transformación.

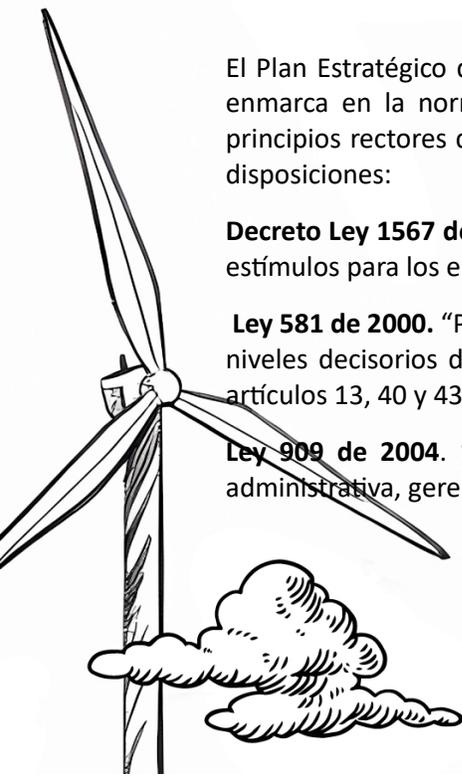
1.2 Marco Normativo

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Unidad de Planeación Minero Energética UPME, se enmarca en la normativa 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:

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 581 de 2000. “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”

Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.





Unidad de Planeación
Minero Energética



Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

Decreto 2177 de 2006. “Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica”.

Ley 1064 de 2006. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

Ley 1221 de 2008. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Ley 1811 de 2016. “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”.

Ley 1857 de 2017. “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.

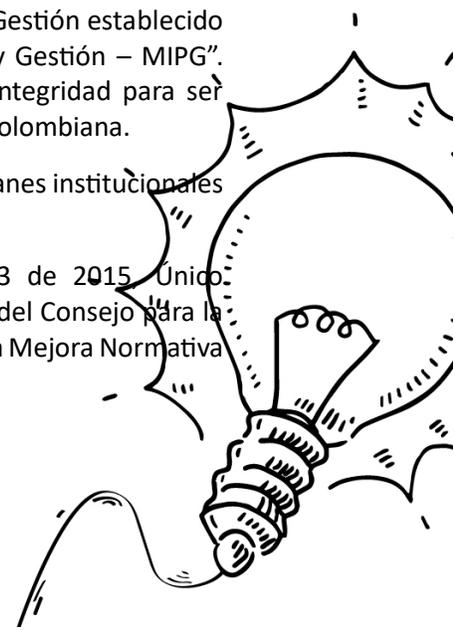
Decreto 2011 de 2017. “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto 1499 de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”. Código de Integridad del Servidor Público 2017. El DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.

Decreto 612 de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

Decreto 1299 de 2018. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”.





Unidad de Planeación
Minero Energética



Decreto 815 de 2018. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

Resolución 3546 de 2018. Expedida por el Ministerio de Trabajo “Por la cual se regulan las prácticas laborales”.

Decreto 1273 de 2018. “Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con el pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

1.3 Unidad de Planeación Minero-Energética UPME

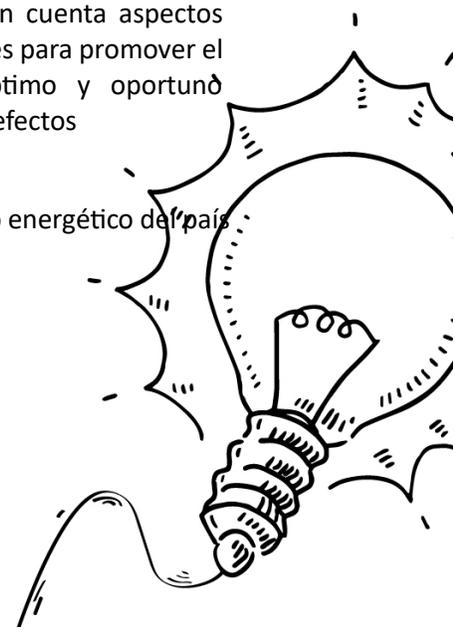
1.3.1 Naturaleza y Objeto de la UPME

La Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) es una unidad administrativa especial del orden nacional, de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, regida por la Ley 143 de 1994 y por el Decreto número 2121 del 11 de diciembre de 2023, que tiene por objeto “planear en forma integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero energético, el desarrollo y aprovechamiento de los recursos mineros y energéticos; producir y divulgar la información requerida para la formulación de política y toma de decisiones; y apoyar al Ministerio de Minas y Energía en el logro de sus objetivos y metas”.

En desarrollo de su objeto misional, la UPME, asesora al Ministerio de Minas y Energía en la formulación de políticas que promuevan el desarrollo sustentable de los sectores de minas y energía, y brinda información que facilita la toma de decisiones teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, ambientales y tecnológicos. De igual forma, formula planes para promover el adecuado aprovechamiento de los recursos mineros y garantizar el óptimo y oportuno abastecimiento de los recursos energéticos, su distribución, su utilización y sus efectos

1.3.1 Misión

La UPME planea integralmente, con enfoque interseccional, el desarrollo minero energético del país y lidera la gestión de la información sectorial para la transición energética justa.





1.3.2 Visión

La UPME en el año 2035 será reconocida como el centro de pensamiento minero energético que incidirá en el desarrollo económico, social y ambiental del país, a través de una planeación integral construida con el territorio.

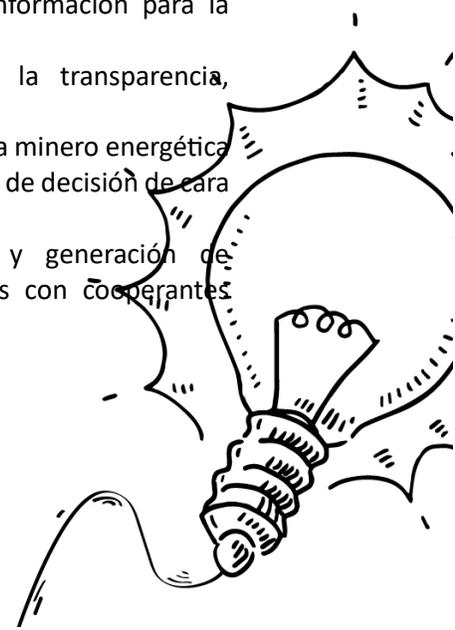
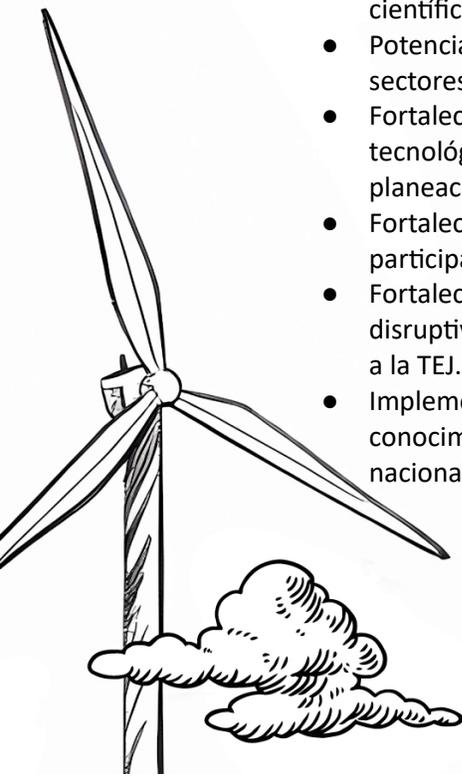
1.3.3 Objetivos institucionales

A partir de los ejercicios participativos se concretaron las siguientes apuestas para la materialización de los objetivos institucionales y contribución al desarrollo misional y al cumplimiento de la visión:

- Fortalecer la planeación y la investigación con estándares científicos, integrando los componentes sociales, ambiental, de cambio climático, territorial, étnico, de género, diferencial desde una mirada interseccional para la Transición Energética Justa.
- Consolidar la modernización de la entidad para fortalecer la planeación minero energética del país y el rol como el CIO del sector.
- Propiciar posturas técnicas disruptivas y transformadoras, desde la planificación minero energética integral, para propender por cambios en materia económica, social y fiscal del país.

1.3.4 Estrategias

- Generar nuevas metodologías, modelos de optimización y adopción de tecnologías adecuados a la realidad del país, en términos de normatividad, regulación, operación del sistema energético y necesidades de señales de política energética.
- Aumentar y estructurar la presencia en el territorio para diseñar e implementar las herramientas que permitan incorporar la visión social, ambiental, de cambio climático, territorial, étnico, de género, diferencial en los planes estudios y proyectos que realiza la UPME.
- Definir e implementar herramientas de diálogo y apropiación social de conocimiento científico.
- Potenciar la relevancia de los instrumentos de planeación que genera la UPME, en los sectores y en el territorio.
- Fortalecer la gobernanza de la información, mediante la adopción de herramientas tecnológicas que faciliten la gestión adecuada de los datos e información para la planeación y la investigación.
- Fortalecer el gobierno abierto de la entidad que garantice la transparencia, participación, comunicación y colaboración de la UPME.
- Fortalecer y ampliar la capacidad institucional para proponer política minero energética disruptiva y transformadora para la discusión nacional y los espacios de decisión de cara a la TEJ.
- Implementar mecanismos de cooperación para intercambio y generación de conocimiento técnico científico a través de alianzas estratégicas con cooperantes nacionales e internacionales.





1.4 Orientaciones estratégicas sobre Talento Humano

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

El MIPG considera al talento humano como el activo más valioso de las entidades, y como el principal factor de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, compuesto por todas las personas que trabajan en la administración pública dentro del marco de los valores del servicio público, contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a la garantía de los derechos y a la atención de las demandas de los ciudadanos.

El talento humano se vincula mediante el mérito, alineándose con los perfiles y competencias necesarios para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor. Se gestiona conforme a las prioridades del Direccionamiento Estratégico y la Planeación, respetando la normatividad y la estructura óptima de la entidad. Está capacitado en las políticas institucionales, procesos operativos y su rol dentro de la entidad. Se fortalece continuamente en conocimientos y competencias según las necesidades institucionales y se compromete a realizar sus funciones con calidad, buscando la mejora y excelencia. Además, actúa conforme a los valores del servicio público, cuenta con condiciones de salud y seguridad laboral, mantiene altos índices de productividad y cumplimiento de resultados, y está preparado para su retiro al finalizar su ciclo laboral.

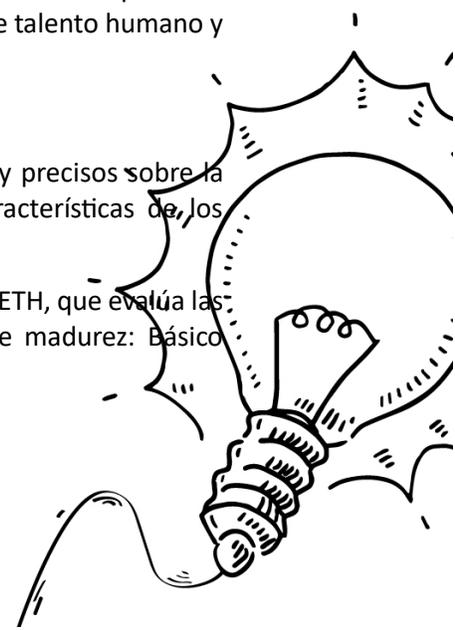
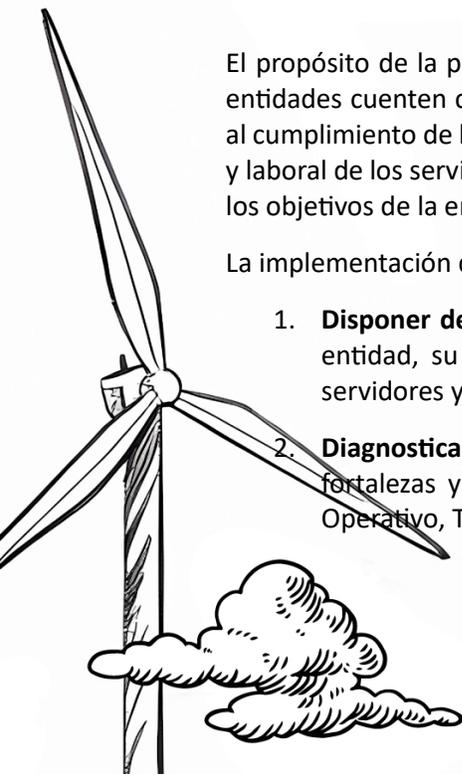
El equipo directivo se enfoca tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo. Ejemplifica los valores del servicio público a través de su actuación diaria y, mediante su liderazgo, guía a la entidad hacia el cumplimiento de su propósito fundamental.

1.4.2 Política de gestión del Talento Humano

El propósito de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) es asegurar que las entidades cuenten con un talento humano integral, competente y comprometido, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y los fines del Estado, favoreciendo el desarrollo personal y laboral de los servidores. Esta gestión requiere alineación entre las prácticas de talento humano y los objetivos de la entidad, y depende del apoyo de la alta dirección.

La implementación de una GETH eficaz se desarrolla en varias etapas:

1. **Disponer de información:** Es necesario contar con datos actualizados y precisos sobre la entidad, su talento humano, su misión, metas estratégicas, y las características de los servidores y sus empleos.
2. **Diagnosticar la GETH:** Se realiza un diagnóstico utilizando la Matriz de GETH, que evalúa las fortalezas y áreas de mejora, y clasifica la entidad en tres niveles de madurez: Básico Operativo, Transformación o Consolidación.





3. **Diseñar acciones:** Con base en el diagnóstico, se diseñan acciones específicas para avanzar al siguiente nivel de madurez, detalladas en un plan de acción.
4. **Implementar acciones:** Se ejecutan las acciones para fortalecer las áreas débiles de la GETH, enfocándose en el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores.
5. **Evaluar la GETH:** Se realiza un seguimiento de las acciones implementadas mediante el FURAG, un instrumento de medición que verifica los avances y la eficacia de la política.

Las **Rutas de Creación de Valor** son herramientas clave para priorizar acciones y generar resultados eficaces, enfocadas en aspectos como la felicidad, el crecimiento del talento, el servicio público, la calidad y el análisis de datos.

Al implementar estas etapas y rutas, las entidades desarrollan un proceso de GETH eficaz y efectivo.

1.4.3 Política de Integridad

La UPME planea sus procesos con base en el Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando articular todas sus acciones con las políticas que integra dicho modelo estableciendo como eje central el Talento Humano, que considera como el corazón de toda la operación y el principal recurso para lograr el éxito de sus funciones. Por esto, es importante establecer una cultura basada en la integridad y la transparencia, buscando generar hábitos que conduzcan a la excelencia de forma integral. Para esto, realizamos actividades permanentes que permitan fomentar los valores contenidos en nuestro código de integridad, el cual fue adoptado resolución 021 de 2019, estableciendo como premisa vivenciar los valores y principios en el diario actuar, asegurando una conducta ética y resaltando los siguientes valores y las conductas que de ellos se desprenden:

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

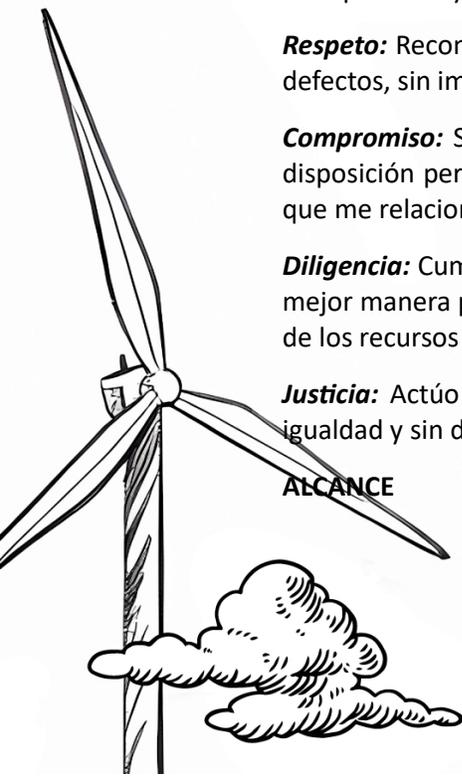
Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

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.

ALCANCE





La estrategia anual de la política de integridad de la UPME abarca todas las áreas funcionales de la entidad, así como a sus servidores públicos, colaboradores, y actores externos vinculados a los procesos de planeación, gestión y ejecución. Su implementación se aplicará a nivel interno mediante programas de formación y desarrollo organizacional, y a nivel externo a través de la promoción de la ética en las relaciones con la ciudadanía y grupos de valor.

En este orden de ideas, la implementación de esta estrategia 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.

El enfoque de la estrategia considera la alineación con los objetivos nacionales en materia de transparencia, sostenibilidad y eficiencia, contribuyendo al fortalecimiento institucional y la consolidación de la confianza, así como el Plan Estratégico Institucional de la UPME.

La estrategia anual de la Política de integridad para la vigencia 2025 se encuentra documentada en el formato F-DE-09 para la formulación y reporte de avances de los planes de acción institucional del sistema de gestión de la UPME, en el cual se encuentra el componente programático de la Política de Integridad.

1.4.4 Componentes del Plan

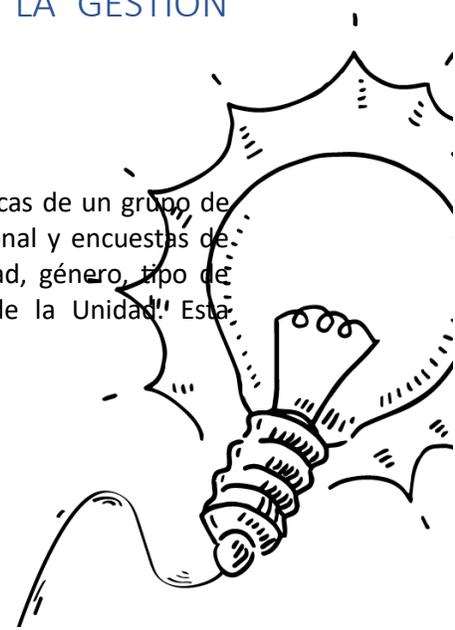
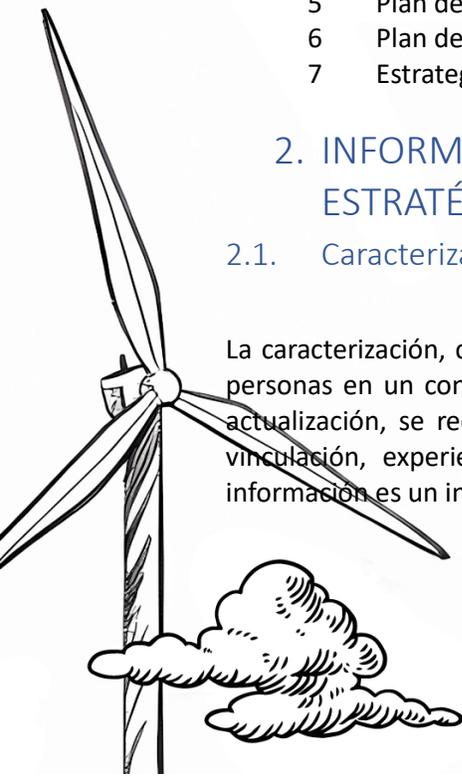
Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- 1 Plan institucional de formación y capacitación
- 2 Sistemas de estímulos: programa de bienestar social y programa de incentivos
- 3 Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo
- 4 Programa de formación y cuidado emocional
- 5 Plan de vacantes
- 6 Plan de previsión
- 7 Estrategia Anual de la Política de Integridad

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

2.1. Caracterización de la Población

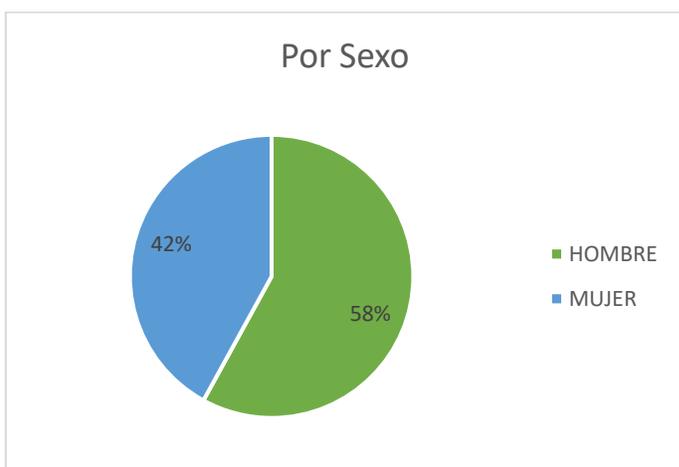
La caracterización, consiste en la descripción y análisis de diversas características de un grupo de personas en un contexto específico. A través de la matriz de planta de personal y encuestas de actualización, se recopila información sobre antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros aspectos, de los servidores de la Unidad. Esta información es un insumo clave para la gestión del talento humano.





Dicha caracterización es crucial para la toma de decisiones en la administración del talento humano, ya que permite comprender las necesidades y demandas de los servidores, lo que facilita el diseño de estrategias y programas alineados con estas necesidades. A continuación se puede evidenciar la caracterización con corte al 11 de diciembre de 2024,

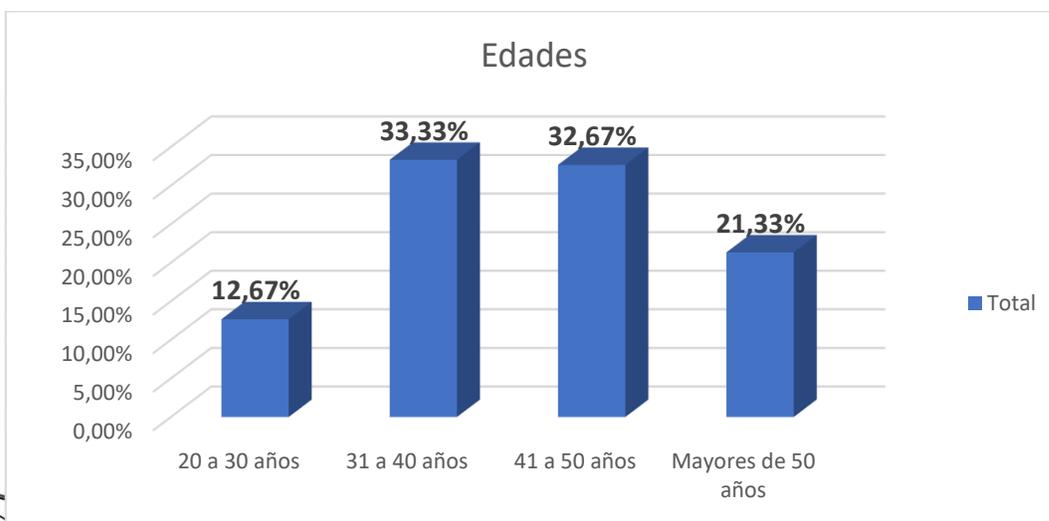
Gráfica 1 Caracterización por sexo



Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

De los 150 servidores públicos actualmente se tienen registrados 63 mujeres y 87 hombres.

Gráfica 2 Caracterización por edades

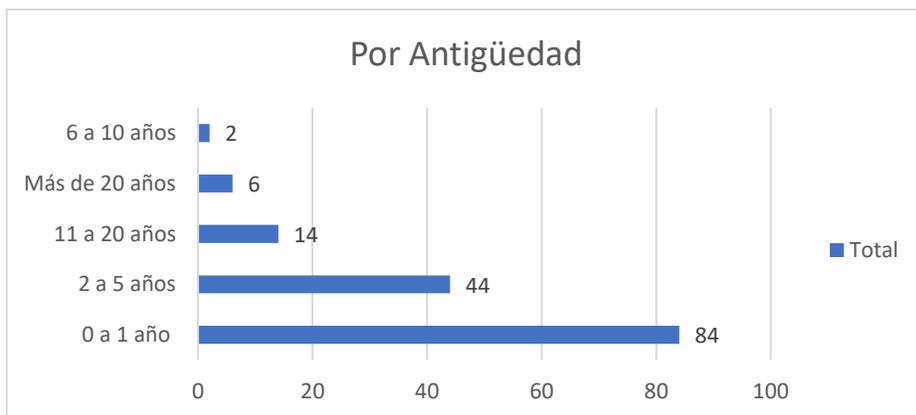


Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

La mayor población de la UPME es adulta mayor de 41 años, en la que se encuentran vinculadas 81 personas.



Gráfica 3 Caracterización por antigüedad



Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

Más del 56% de los servidores que actualmente trabajan en la UPME tienen menos de un año de antigüedad en la entidad, lo que se debe a los nombramientos derivados del concurso de méritos Nación 3 de 2022. Esta situación representa un desafío para la cultura organizacional de la institución, mientras que un 14% de los empleados lleva más de 10 años laborando en la UPME.

Gráfica 4 Caracterización por nivel de empleo



Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

Finalmente, se observa que más del 74% de la población, correspondiente a 112 personas, debido a su nivel de escolaridad, está desempeñando funciones correspondientes al nivel profesional. Esto se debe, en gran medida, a que la planta está compuesta principalmente por vacantes de este nivel.





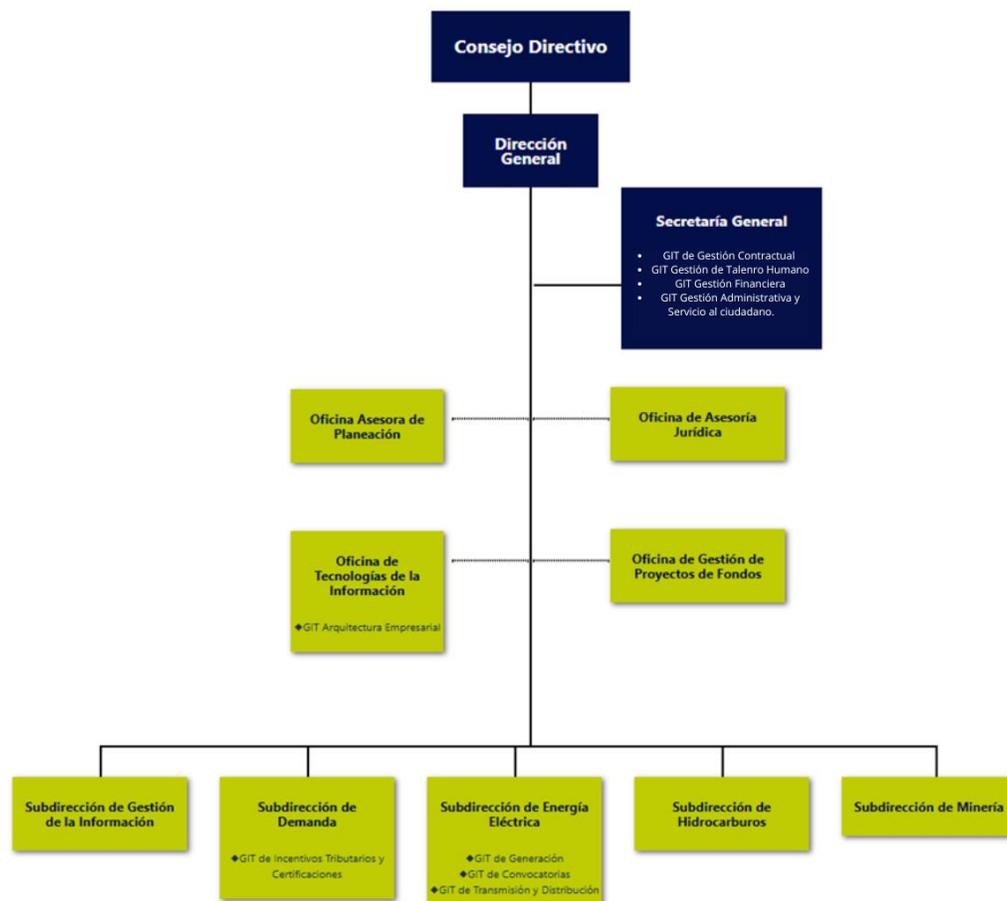
2.2. Caracterización de los empleos

Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. *Tomado de la Ley 909 de 2004 - Artículo 19- El empleo público.*

El Ministerio de Minas y Energía expidió los decretos 2121 y 2122 del 2023 que aprueban la reestructuración de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) tanto en su estructura organizacional como en su planta de personal.

La estructura organizacional de la UPME actualmente se fija así:

Gráfica 2 Organigrama UPME



Fuente: Estructura Organizacional de la UPME - https://www1.upme.gov.co/Entornoinstitucional/Paginas/estructura_organizacional.aspx



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

Tabla 2 Planta actual UPME

Nivel Jerárquico	No. de Cargos	% Distribución
Directivo	9	6%
Asesor	15	10%
Profesional	119	76%
Técnico	5	3%
Asistencial	9	6%
TOTAL	157	100%

Fuente: Proceso de Modernización UPME 2023

2.3. Acuerdos Sindicales

El 30 de agosto de 2023, la Secretaría General, junto con el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, fueron notificados sobre la afiliación de un grupo de servidores de la UPME al Sindicato Nacional de Servidores Públicos y del Sector Minero Energético – SITRAMINERALES.

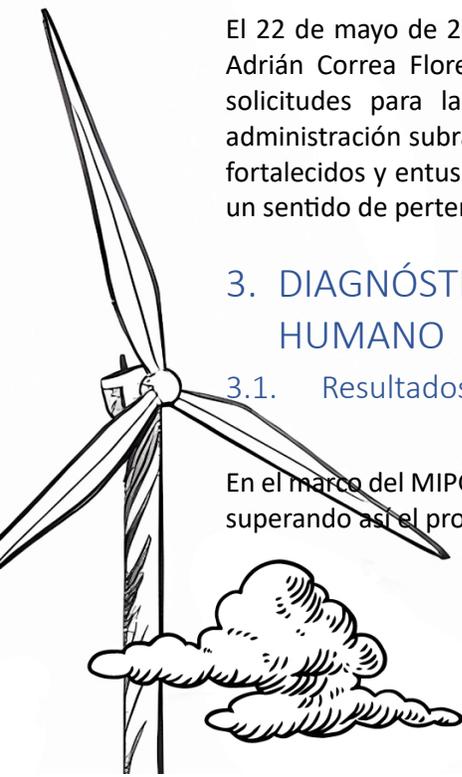
Como resultado de esta afiliación, la UPME ha participado en las mesas convocadas durante la vigencia 2024 y ha respaldado los acuerdos alcanzados con el Ministerio de Minas y Energía. Además, mediante la Resolución No. 661 de 2023, se incorporó un artículo que garantiza las Garantías Sindicales en el marco del artículo 2.2.2.4.14 del Decreto 1072 de 2015, asegurando el fuero y el permiso sindical para la negociación colectiva.

El 22 de mayo de 2024 el director de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), Carlos Adrián Correa Flores, firmó el acuerdo colectivo en el marco de la negociación del pliego de solicitudes para la vigencia 2024-2026, presentado por el sindicato SINTRAMINERALES. La administración subrayó la importancia de que los trabajadores se sientan acogidos, representados, fortalecidos y entusiasmados para llevar a cabo su tarea de la mejor manera posible cada día, con un sentido de pertenencia

3. DIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

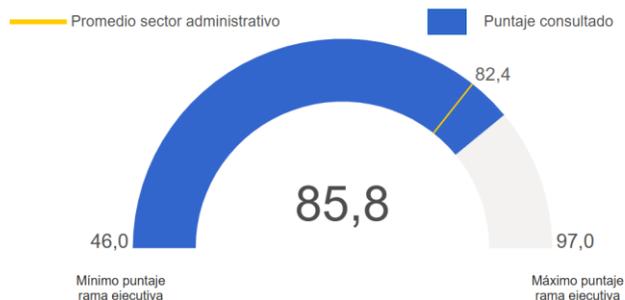
3.1. Resultados del Desempeño institucional Vigencia 2024

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 3 Índice de Desempeño Institucional 2024



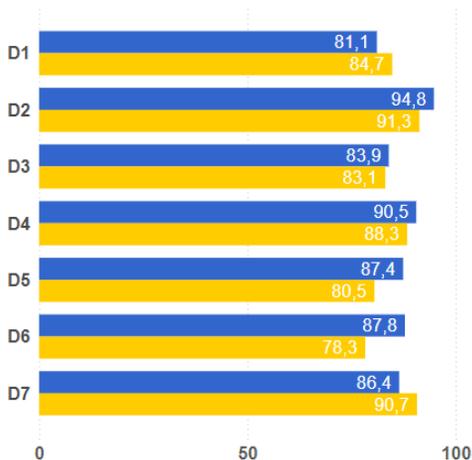
Nota 1 : El promedio del sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

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

No obstante en la Dimensión de Talento Humano, se alcanzó un puntaje de 81,1%, que se encuentra por debajo del 84,7% que corresponde al promedio de referencia del sector.

Gráfica 4 Resultados Dimensiones MIPG

● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia

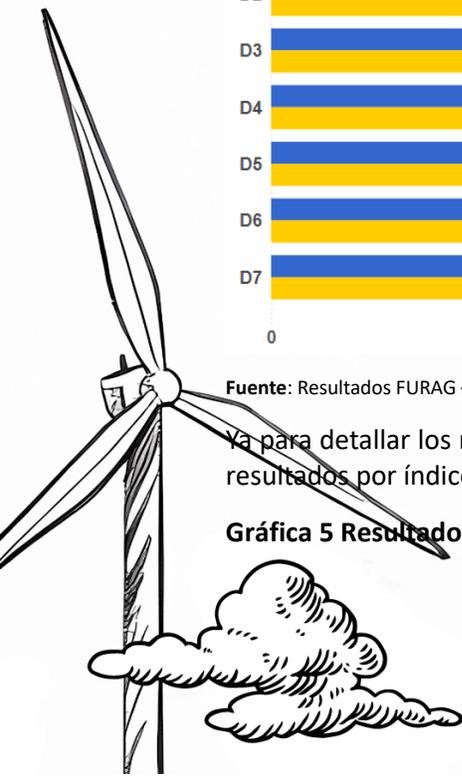


Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	81,1
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	94,8
D3: Gestión para resultados con valores	83,9
D4: Evaluación de resultados	90,5
D5: Información y comunicación	87,4
D6: Gestión del conocimiento	87,8

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

Ya para detallar los resultados de la Política de Gestión del Talento humano tenemos los siguientes resultados por índice detallado:

Gráfica 5 Resultados Índice Política GTH





Índices detallados	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	86,2	92,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	90,6	91,8
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	87,5	87,9
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	71,7	84,3

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

Con base en los resultados obtenidos según la POL 01: Gestión Estratégica de Talento Humano, el DAFP presenta a la UPME las siguientes recomendaciones para su consideración:

Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.

Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a los servidores que continúan vinculados.

Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.

Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.

Verificar en la planta de personal de la entidad que existan servidores de carrera administrativa que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2365 de 2019 para el acceso al empleo público de jóvenes entre los 18 y 28 años.

Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se asignen los recursos presupuestales para atender la mayor parte de las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral.

Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en cumplimiento de sus funciones y roles, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de bienestar e incentivos en el plan estratégico de talento humano.

Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en cumplimiento de sus funciones y roles, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de capacitación en el plan estratégico de talento humano.

Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto a la articulación de los planes exigibles por el Decreto 612 de 2018 en el plan estratégico de talento humano.

Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, en el plan estratégico de talento humano.

Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de integridad pública en el plan estratégico de talento humano.

Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad en cuanto a la elaboración y publicación del plan estratégico de talento humano.



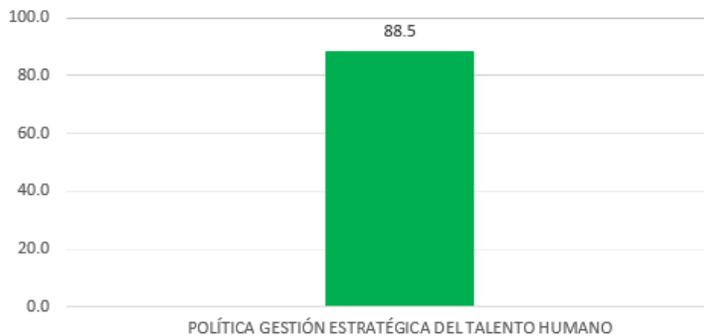


Fuente: Resultados FURAG – DAFP - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

3.2. Resultados Matriz de Auto diagnóstico de GETH 2024

Según los resultados del autodiagnóstico sobre la gestión estratégica del talento humano, se obtuvo un puntaje del 88.5%, lo que posiciona a la entidad en el nivel de consolidación, o en el primer nivel. Esto indica que la entidad está llevando a cabo una gestión estratégica efectiva del talento humano, con un sistema maduro capaz de gestionar lo necesario, basándose en las rutas de creación de valor y el mejoramiento continuo.

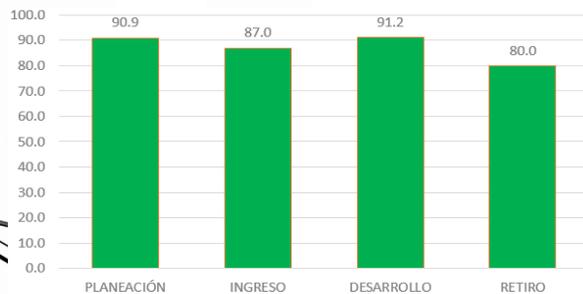
Gráfica 5 Resultado Final de la Matriz GETH



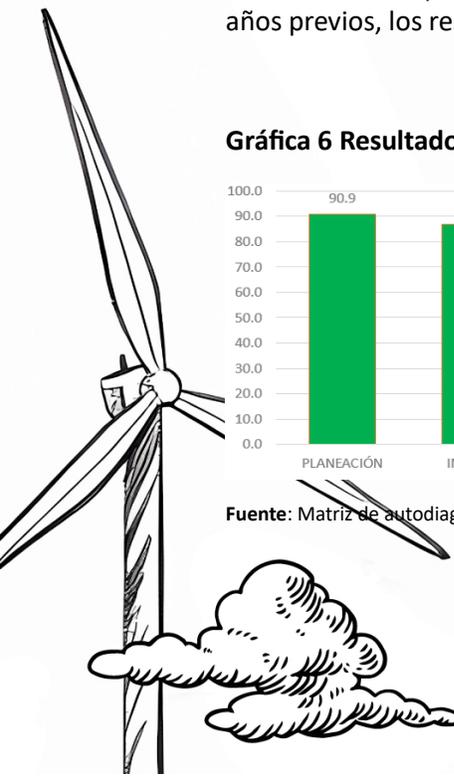
Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

Frente a los componentes, se denota que se mantienen buenos índices, manteniendo la media de años previos, los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 6 Resultados por componentes



Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME





Es necesario analizar en detalle los resultados obtenidos para comprender las razones detrás de los puntajes más bajos en comparación con el promedio. El proceso de selección en curso y la renovación de la planta de personal, que superó el 50% durante el período, ha implicado desafíos relacionados con el ingreso y retiro del personal, lo que generó la necesidad de implementar nuevos procesos para mejorar estos procedimientos. En este sentido, es crucial fortalecer áreas como la provisión de empleo, la gestión del desempeño y la desvinculación asistida.

Por otro lado, en cuanto a la gestión de las rutas de creación, que son las acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, estas se llevan a cabo mediante herramientas metodológicas y conceptuales que promueven la creación de valor institucional. Los resultados obtenidos en este ámbito son los siguientes:

Gráfica 7 Resultados Rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto 87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio 96
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 91
		- Ruta para generar innovación con pasión 91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 90
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio 88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 84
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 85

Fuente: Matriz de autodiagnóstico TH UPME

3.3. Resultados de la Medición de clima Laboral

De acuerdo con la normativa vigente, especialmente lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 1567, para la elaboración del presente plan se analizó la última encuesta de clima laboral realizada en la entidad en 2023, con una vigencia de 2 años. En este análisis se consideraron las siguientes variables y factores asociados:

Gráfica 8 Componentes medición de clima laboral





Estrategia Corporativa

- Conocimiento de la estrategia
- Apropiación de la estrategia
- Valores Corporativos
- Sentido de pertenencia
- Compromiso
- Compensación
- Desempeño
- Bienestar Laboral



Dirección

- Liderazgo
- Desarrollo de Equipo
- Comunicación



Gestión del conocimiento

- Desarrollo Individual
- Capacitación
- Reconocimiento



Salud & Seguridad en el Trabajo

- Protocolos de Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo
- Autocuidado
- Herramientas de trabajo
- Modalidad de trabajo (Remoto, híbrido, presencial, virtual)
- Salud mental



Relacionamiento

- Empatía
- Trabajo Colaborativo
- Integración



Gestión del cambio

- Disposición para el Cambio
- Innovación corporativa
- Adhesión al Cambio

Fuente: Resultado

encuesta de Clima Organizacional

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

Gráfica 9 Resultados de la encuesta de clima organizacional 2023 UPME



Fuente: Resultado encuesta de Clima Organizacional

Una vez identificados los principales factores a intervenir y tras considerar el análisis realizado por la consultoría, se planificaron una serie de actividades, talleres y acompañamiento por parte de expertos en los temas a mejorar, con el fin de abordar las causas de los niveles desfavorables en cada aspecto. Estas acciones se implementaron durante la vigencia de 2024 en jornadas denominadas

"Intervención de Clima Laboral", las cuales se centraron en las oportunidades de mejora para los componentes de Gestión del Conocimiento, Dirección y Gestión del Cambio.





3.4. Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional 2023

Es importante resaltar que, los resultados correspondientes a la vigencia 2024 aún no están disponibles, por lo que se utilizarán como referencia para el análisis respectivo, los resultados de 2023.

Durante dicho período, el DANE lideró la aplicación de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), cuyos resultados fueron publicados en 2023 y están disponibles a través del siguiente enlace: [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-edi](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi)

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano identificó los temas clave relacionados con el clima organizacional, que deben ser considerados al planificar las actividades y acciones destinadas a fortalecer el ambiente laboral y mejorar el desempeño de los servidores públicos. A continuación, se detallan los principales ejes revisados:

- Frente a la permanencia en la entidad:

Tabla 4 Principales Resultados EDI 2023

Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja mejor su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)	Total	%
Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	34740	52.7
Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	17818	27.0
Prefiero no contestar	6301	9.6
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	5047	7.7
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	1985	3.0

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

Según la pregunta sobre cuál frase refleja mejor el pensamiento de los servidores acerca de la entidad, el 52.7% manifiesta que desearía continuar el resto de su carrera laboral en ella, mientras que el 27% afirma que lo haría al menos durante los próximos 3 años

- Frente al acceso a actividades, incentivos o beneficios

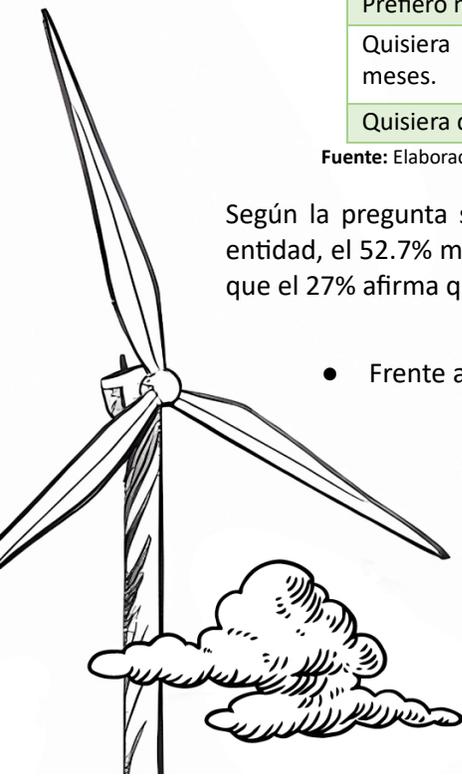




Tabla 5 Resultados acceso a incentivos EDI 2023

Durante los últimos doce meses...	Si		No	
	Total	%	Total	%
Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	32673	49.6	33219	50.4
Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	39418	59.8	26474	40.2
Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad	22538	34.2	43353	65.8
Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.	20864	31.7	45027	68.3
Realizó alguna forma de trabajo en casa o teletrabajo5 en su entidad.	13112	19.9	52779	80.1
Accedió a algún beneficio del Programa Servimos.	61790	93.8	4102	6.2

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

En relación con la pregunta sobre el acceso a actividades, incentivos o beneficios, el 93.8% indicó haber recibido algún beneficio del programa Servimos, y el 59.8% expresó haber obtenido algún incentivo o estímulo por su desempeño laboral.

- Frente al trabajo remoto – teletrabajo

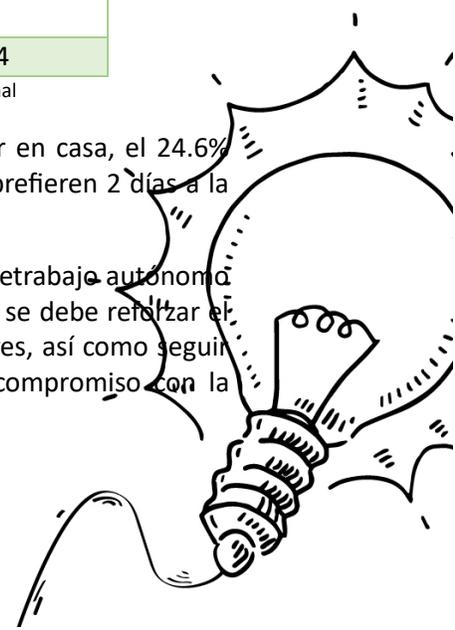
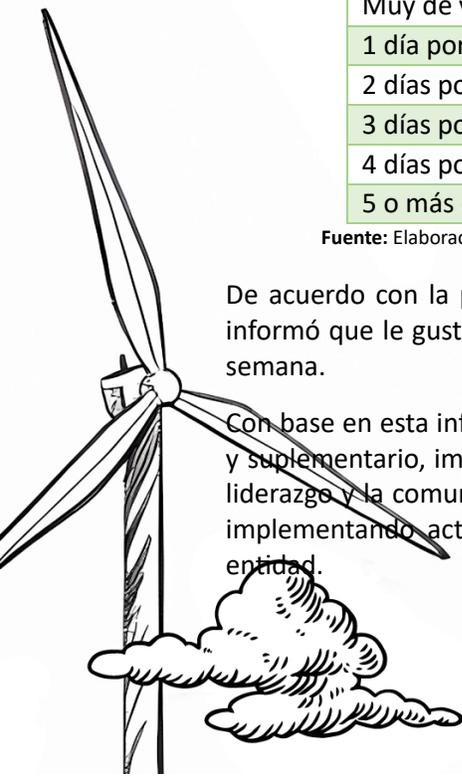
Tabla 6 Resultados teletrabajo EDI 2023

Después de la pandemia, ¿Con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa? (Opción de respuesta única)	Total	%
Nunca	5361	8.1
Muy de vez en cuando	6550	9.9
1 día por semana	4737	7.2
2 días por semana	15993	24.3
3 días por semana	16239	24.6
4 días por semana	6194	9.4
5 o más días por semana	10817	16.4

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional

De acuerdo con la pregunta sobre la frecuencia en la que le gustaría trabajar en casa, el 24.6% informó que le gustaría que fuera 3 días por semana y el 24.3% informó que prefieren 2 días a la semana.

Con base en esta información, es fundamental continuar con el proyecto de teletrabajo autónomo y suplementario, implementado desde principios de la vigencia 2021. Además, se debe reforzar el liderazgo y la comunicación efectiva tanto para el personal como para los líderes, así como seguir implementando actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y el compromiso con la entidad.





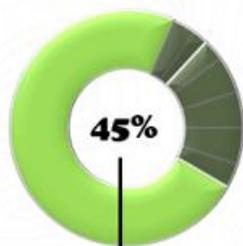
Con el ánimo de contribuir al equilibrio entre vida personal y familiar, la entidad actualizó la reglamentación durante la vigencia 2024, sobre el teletrabajo en cuanto a las modalidades suplementario (2 días en casa y 3 días en la oficina, 2 días en la oficina y 3 días en casa) y modalidad autónomo, a 31 de diciembre del total de 150 servidores, se designó alguna de las modalidades mencionadas a funcionarios de la siguiente manera:

75 TELETRABAJADORES DESIGNADOS MEDIANTE ACTO ADMINISTRATIVO

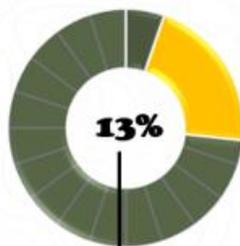


Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal

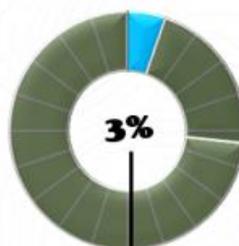
Estadísticas Teletrabajo 2024



Teletrabajadores Suplementarios 2 días en casa y 3 en la oficina



Teletrabajadores Suplementarios 3 días en casa y 2 en la oficina



Teletrabajadores Autónomos

Fuente: Elaboración propia con información de la planta de personal



Se precisa que el 61% de la planta ocupada y habilitada para teletrabajar, se encuentra disfrutando de alguna de las modalidades de teletrabajo que dispone la entidad (No se tienen en cuenta directivos, equipo asesor y conductores).

Se pretende para la actual vigencia, continuar promoviendo lo indicado en la resolución 656 de 2024, la cual posibilita a los servidores de la entidad a postularse bajos las diferentes modalidades de teletrabajo.

- Frente a los jefes inmediatos

Tabla 7 Resultados directivos y jefes EDI 2023

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa.	21258	32.3	26413	40.1	7920	12.0	6546	9.9	2567	3.9	1188	1.8
Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	23624	35.9	27176	41.2	8023	12.2	4020	6.1	2001	3.0	1048	1.6
Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	22896	34.7	25546	38.8	9755	14.8	4609	7.0	2352	3.6	734	1.1
Confío en las decisiones que toma.	24377	37.0	27683	42.0	8324	12.6	2934	4.5	1565	2.4	1009	1.5
Lideró dando un buen ejemplo.	25880	39.3	25703	39.0	7853	11.9	3279	5.0	2171	3.3	1005	1.5
Se interesó en mi bienestar personal.	24958	37.9	24251	36.8	9318	14.1	3864	5.9	2482	3.8	1018	1.5
Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados.	24582	37.3	26482	40.2	8657	13.1	3025	4.6	1779	2.7	1368	2.1
Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	24225	36.8	25115	38.1	9368	14.2	3753	5.7	2419	3.7	1011	1.5
Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.	20602	31.3	24344	36.9	12045	18.3	3793	5.8	2265	3.4	2842	4.3

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta sobre Desempeño Institucional



Unidad de Planeación
Minero Energética



De la información anterior se puede concluir que el 75% de las afirmaciones sobre el estilo de liderazgo de los jefes inmediatos son favorables. Por lo tanto, es necesario que desde el GIT Gestión de Talento Humano continúe proporcionando herramientas que favorezcan la mejora en la gestión de los líderes.

3.5. Identificación de Riesgos

El Grupo Interno de Gestión de Talento humano llevó a cabo la verificación, identificación y evaluación de los riesgos institucionales, considerando tanto los factores internos como externos del proceso. Este trabajo se realizó en colaboración con el GIT de Planeación, lo que resultó en la aprobación de la actualización del mapa de riesgos. En consecuencia, los riesgos asociados al talento humano para el año 2025 son los siguientes:





Proceso	Descripción Riesgo	Manejo de Riesgo	Controles	Acción
Gestión del Talento Humano	Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la nómina debido a fallas en la parametrización del sistema de información para la liquidación y en la revisión posterior.	Zona de Riesgo MODERADA	El profesional de nómina y la Coordinación GIT Talento Humano realizan una revisión en conjunto de la nómina mediante reunión con base en un comparativo de la nómina del mes anterior.	Control sin Acción Complementaria
			El profesional de nómina revisa la liquidación de la nómina mediante la herramienta ofimática EXCEL, con el fin de detectar posibles errores de parametrización del sistema de información.	Control sin Acción Complementaria
Gestión del Talento Humano	Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de acreencias laborales y seguridad social debido a fallas en la parametrización sistema de información.	Zona de Riesgo MODERADA	El profesional de nómina revisa la liquidación de las Acreencias Laborales y de Seguridad Social mediante la herramienta ofimática EXCEL.	Control sin Acción Complementaria
Gestión del Talento Humano	Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de capacitación, debido a que se presentan situaciones administrativas (vacaciones, incapacidades, permisos, etc.), por falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.	Zona de Riesgo MODERADA	El Profesional Especializado del GIT de gestión del Talento Humano, en apoyo del contratista, realizan la verificación del compromiso adquirido de los participantes, a través del diligenciamiento del formato F-TH-054 Carta de Compromiso Asistencia Actividades de Capacitación.	Control sin Acción Complementaria
			El Profesional Especializado del GIT de gestión del Talento Humano, en apoyo del contratista, realizan la solicitud de la autorización de descuento por inasistencia a las actividades de capacitación sin la debida justificación, a través del diligenciamiento y firma del formato F-TH-055 - Autorización descuento de nómina actividades de capacitación y bienestar.	Control sin Acción Complementaria
			El profesional especializado del GIT de gestión del Talento Humano encargado de coordinar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, realiza recordatorio emitiendo comunicados que refuercen la participación y horarios a cada sesión de los cursos, previo a su inicio.	Control sin Acción Complementaria
Gestión del Talento Humano	Posibilidad de afectación reputacional y económica por proveer vacantes con personal que no cumplan los requisitos exigidos debido al aporte de certificaciones o información falsa, impactando el cumplimiento de los objetivos organizacionales por no contar con personal con las competencias y conocimientos idóneos para el cargo.	Zona de Riesgo MODERADA	El profesional especializado a cargo del proceso de vinculación de personal, verifica los soportes allegados por el aspirante de formación académica y experiencia profesional y los confronta con los exigidos por el manual específico de funciones y competencias laborales, registrando esta validación el Formato F-TH- 32 Verificación de requisitos.	Presentar propuesta de validación de títulos con las instituciones de educación superior para las carreras de nivel profesional que no requieren matrícula ni tarjeta profesional y que no tienen consejo. En caso de ser aprobada, se realizarán las actualizaciones respectivas en el procedimiento selección, vinculación, y desvinculación.
Gestión del Talento Humano	Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de bienestar, debido a falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.	Zona de Riesgo MODERADA	El profesional especializado del G.I.T. de gestión del talento humano a cargo de las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, realiza la socialización y divulgación del cronograma de actividades a realizar emitiendo comunicados que refuercen la participación y horarios a cada actividad, previo a su inicio.	Control sin Acción Complementaria
			El profesional especializado del G.I.T. de gestión del talento humano a cargo de las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, verifica el compromiso adquirido por parte de los servidores públicos a través del formulario forms para cada una de las actividades de bienestar.	Control sin Acción Complementaria
			El profesional especializado del G.I.T. de gestión del talento humano a cargo de las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, gestiona la solicitud de la autorización de descuento por inasistencia a las actividades de bienestar sin la debida justificación, a través del diligenciamiento y firma del formato F-TH-055 - Autorización descuento de nómina actividades de capacitación y bienestar.	Control sin Acción Complementaria

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

3.6. Necesidades de bienestar en la entidad

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

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

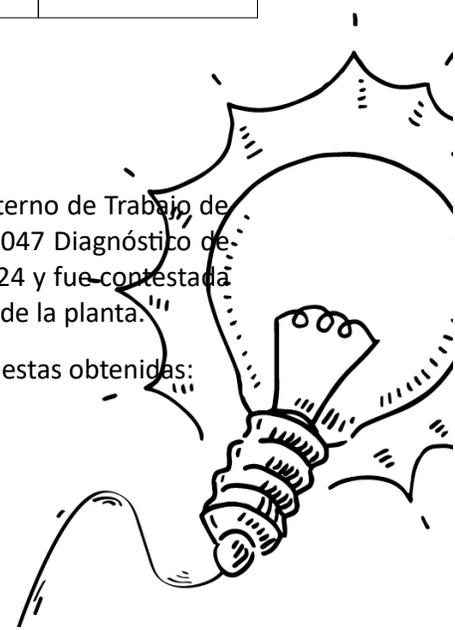
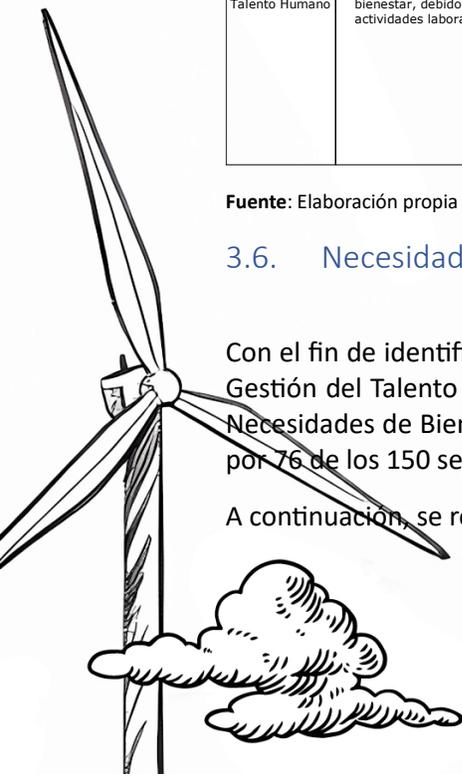




Tabla 8 Resultados actividades prioritarias

Por favor seleccione la actividad que considera, debe tener prioridad en el Programa de Bienestar Social de la UPME:	Total Encuestados	% de respuesta
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	42	55,26%
Actividades de integración familiar	10	13,16%
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	8	10,53%
Pre pensionados - preparación para la pensión	4	5,26%
Conferencias y charlas motivacionales	4	5,26%
Ferias de vivienda y financieras	3	3,95%
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	2	2,63%
Todas las anteriores	1	1,32%
Las actividades tanto de fortalecimiento de la cultura y clima laboral, como las de integración familiar, pues se espera que impacten el ser humano y su buen relacionamiento con sus entornos.	1	1,32%
Actividades INDIVIDUALES deportivas	1	1,32%
Total general	76	100,00%

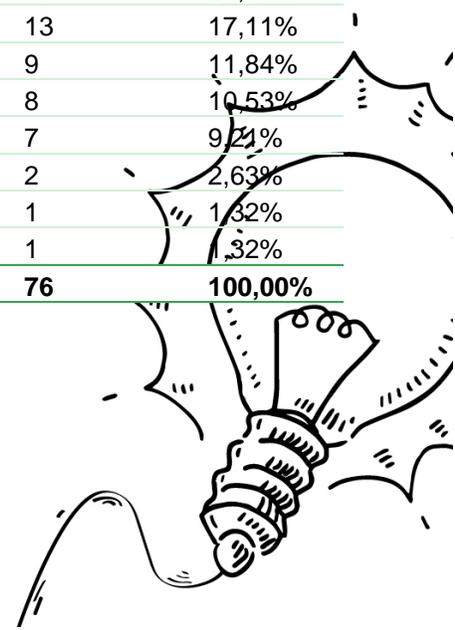
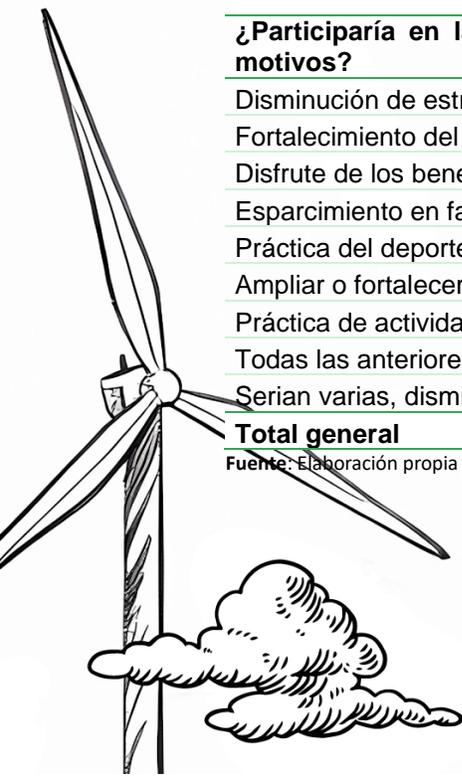
Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

El 55.2% de la población encuestada, considera que se deben priorizar las Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas en el Plan de Bienestar vigencia 2025, dentro de la agrupación de actividades también se tiene que un 13.16% prefiere priorizar también Actividades de integración familiar.

Tabla 9 Resultados participación

¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?	Total Encuestados	% de respuesta
Disminución de estrés	19	25,00%
Fortalecimiento del clima organizacional	16	21,05%
Disfrute de los beneficios ofrecidos	13	17,11%
Esparcimiento en familia	9	11,84%
Práctica del deporte	8	10,53%
Ampliar o fortalecer amistades	7	9,21%
Práctica de actividades de autocuidado	2	2,63%
Todas las anteriores	1	1,32%
Serian varias, disminución estrés, fortalecimiento de clima organizacional,	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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





Los principales motivos por los cuales los servidores participarían en las actividades de bienestar dentro del listado dispuesto son Disminución de estrés, Fortalecimiento del clima organizacional y disfrute de los beneficios ofrecidos.

Tabla 10 Resultados de No participación

¿NO Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?	Total Encuestados	% de respuesta
Falta de tiempo	27	35,53%
Carga laboral	24	31,58%
Las actividades no son de su gusto	9	11,84%
Su jefe inmediato no le da autorización	6	7,89%
Falta de motivación	4	5,26%
Si participaría en las actividades de Bienestar Social, por lo cual esta pregunta No Aplicaría	1	1,32%
Prefiero actividades individuales para descansar del trabajo	1	1,32%
si participo	1	1,32%
N/A	1	1,32%
motivos de salud	1	1,32%
N.A.	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

El 35.53% de la población encuestada argumenta falta de tiempo y un 31.58% carga laboral como los principales motivos por los cuales no participarían en actividades de bienestar.

Tabla 11 Resultados vivienda propia

¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Finalidad realizar ferias de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro u otras entidades.	Total Encuestados	% de respuesta
NO	24	31,58%
SI	52	68,42%
Total general	76	100,00%

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

El 68% de los servidores públicos cuenta con vivienda propia, es decir que aún existe un 32% que sería útil conocer sobre las posibilidades para adquisición de vivienda propia. Por lo cual se contará con ferias de servicios destinadas a vivienda junto con nuestros aliados.

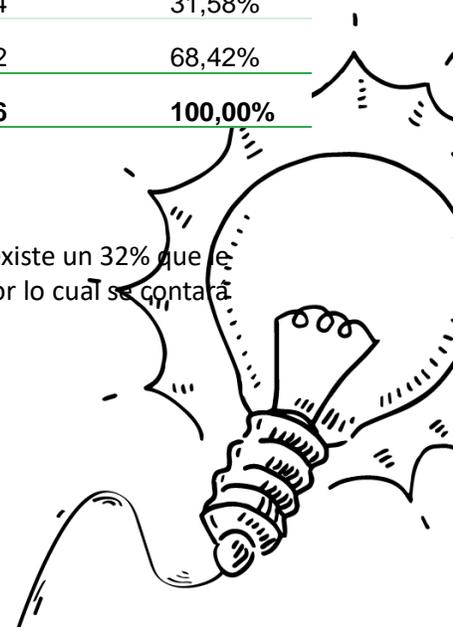
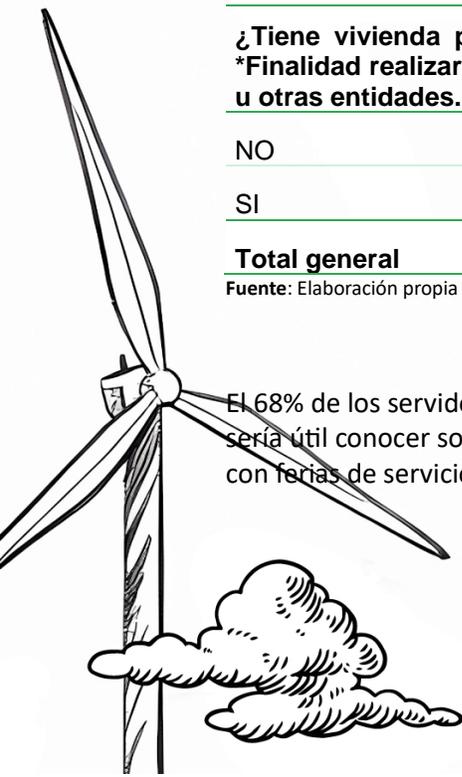




Tabla 12 Resultados actividades artísticas

A continuación, sugerimos algunas actividades para desarrollar habilidades artísticas, por favor seleccione aquella en la que le gustaría participar en el siguiente año:	Total Encuestados	% de respuesta
Manualidades	21	27,63%
Danzas	16	21,05%
Ninguna de las anteriores	15	19,74%
Música	12	15,79%
Teatro	6	7,89%
Cocina	2	2,63%
Pintura	1	1,32%
Deporte	1	1,32%
cine club	1	1,32%
DEPORTES	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

El 27.63% de los encuestados considera dentro del grupo de actividades propuestas que la actividad más idónea para desarrollar habilidades artísticas es manualidades y el 21.05% danzas.

Tabla 13 Resultados habilidades blandas

A continuación sugerimos algunas actividades para desarrollar habilidades blandas, por favor seleccione aquella en las que le gustaría participar en el siguiente año:	Total Encuestados	% de respuesta
Liderazgo	21	27,63%
Manejo del tiempo	16	21,05%
Trabajo en Equipo	14	18,42%
Manejo de Estrés	13	17,11%
Motivación	9	11,84%
Ninguna de las anteriores	3	3,95%
Total general	76	100,00%

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

Para el desarrollo de habilidades blandas, los servidores encuestados consideran que actividades de liderazgo en un 27% y manejo de tiempo en un 21% considerándolas como las más importantes.

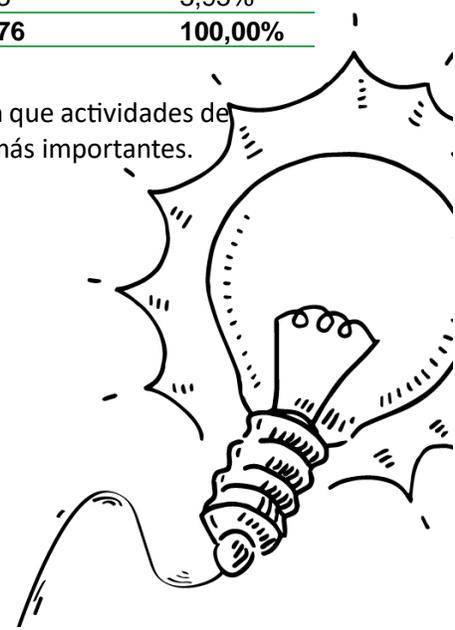




Tabla 14 Resultados destrezas deportivas

A continuación, sugerimos algunas actividades para que ponga a prueba sus destrezas deportivas, por favor seleccione aquella en la que le gustaría participar en el siguiente año:

	Total Encuestados	% de respuesta
Entrenamiento físico – Gimnasio	24	31,58%
Bolos	24	31,58%
Natación	11	14,47%
Fútbol	6	7,89%
Tenis de mesa	5	6,58%
Voleibol	4	5,26%
Yoga	1	1,32%
Ninguna de las anteriores	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

En cuanto a la selección de actividades, dentro de la agrupación las más escogidas por la totalidad de servidores fueron Gimnasio con un 31.58%, seguido de Bolos con un 31.58% y finalmente natación con un 14%.

Tabla 15 Resultados habilidades personales

A continuación, sugerimos algunas actividades para desarrollar habilidades personales, por favor seleccione aquella en la que le gustaría participar en el siguiente año:

	Total Encuestados	% de respuesta
Cocina	32	42,11%
Zumba – Rumba	17	22,37%
Yoga y Meditación	14	18,42%
Hábitos de vida Saludables	7	9,21%
Ninguna de las anteriores	5	6,58%
Todas las anteriores	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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

Del total encuestado, se eligieron por el 42% de la población encuestada a Cocina y un 22% Zumba y Rumba como las actividades más afines para el desarrollo de habilidades personales.

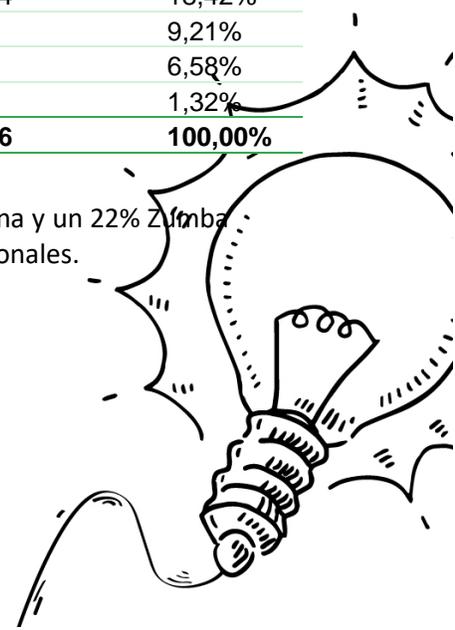




Tabla 16 Resultados actividades integraciones familiares

A continuación, sugerimos algunas actividades de integraciones especiales, por favor seleccione aquella en la que le gustaría participar en el siguiente año:	Total Encuestados	% de respuesta
Caminata ecológica	27	35,53%
Integración familiar - tardes de arte, cine o teatro	18	23,68%
Día de la familia	8	10,53%
Vacaciones recreativas	5	6,58%
Festival de alumbrados navideños	5	6,58%
Día del niño	3	3,95%
Ninguna de las anteriores	3	3,95%
Halloween	3	3,95%
Encuentro de parejas	3	3,95%
Festival de cometas	1	1,32%
Total general	76	100,00%

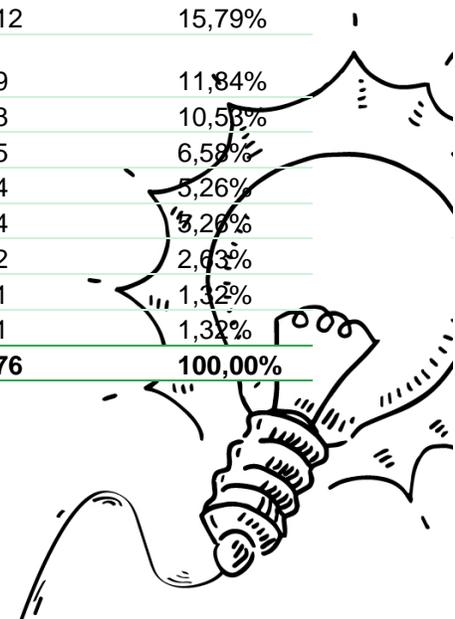
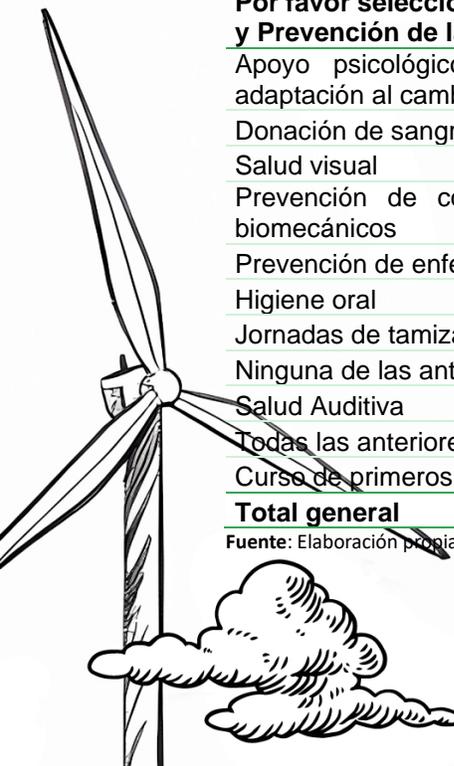
Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar

Dentro de las principales actividades elegidas por los servidores encuestados para celebraciones especiales, se encuentran que entre en un 35.53% Caminata ecológica y 23.68% Integración familiar – tardes de arte, cine o teatro.

Tabla 17 Resultados actividades promoción y prevención

Por favor seleccione en cuál de las siguientes actividades de Promoción y Prevención de la Salud, le gustaría participar.	Total Encuestados	% de respuesta
Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad	17	22,37%
Donación de sangre	13	17,11%
Salud visual	12	15,79%
Prevención de comorbilidades ocasionadas por temas ergonómicos o biomecánicos	9	11,84%
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	8	10,53%
Higiene oral	5	6,58%
Jornadas de tamizaje	4	5,26%
Ninguna de las anteriores	4	5,26%
Salud Auditiva	2	2,63%
Todas las anteriores	1	1,32%
Curso de primeros auxilios	1	1,32%
Total general	76	100,00%

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





En las jornadas de prevención y promoción de la salud, la población encuestada expresó una preferencia del 22.37% por recibir apoyo psicológico ocupacional centrado en el manejo de emociones, y un 17.11% optó por la donación de sangre. En consecuencia, se diseñarán actividades de capacitación enfocadas en el manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad.

4. EJES ESTRATÉGICOS

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

La alineación entre el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, titulado "Colombia potencia mundial de la vida", es crucial para que el gobierno avance de manera efectiva hacia sus objetivos y para asegurar que los servidores públicos desempeñen un papel fundamental en la transición energética.

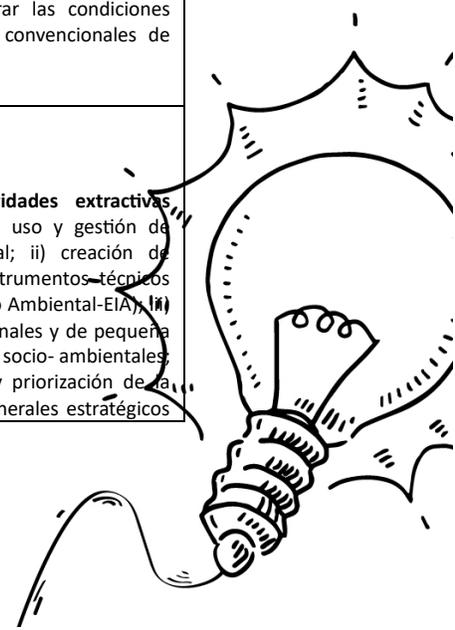
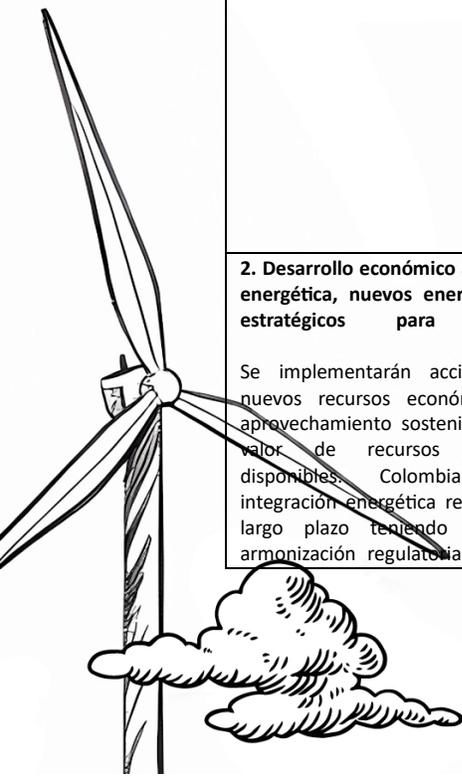
A partir del análisis de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se identificaron los siguientes catalizadores y componentes directamente relacionados con la misión de la entidad, en el marco del pilar C: *Transición energética justa, segura, confiable y eficiente:*

Tabla 13 Relación con el PND -1





CATALIZADOR	COMPONENTE
<p>1. Transición energética justa, basada en el respeto a la naturaleza, la justicia social y la soberanía con seguridad, confiabilidad y eficiencia.</p> <p>Se acelerará la generación de energías renovables y se impulsarán tecnologías que permitan el desarrollo del potencial de energía eólica, solar, geotérmica, biomasa y otras no convencionales como estrategia para democratizar la generación de la energía e incentivar la reducción de tarifas de energía a través del aprovechamiento de las energías verdes</p>	<p>a. Generación de energía a partir de Fuentes No Convencionales de Energía Renovable (FNCER)</p> <p>El Gobierno Nacional impulsará la incorporación de nuevas fuentes de generación de energía eléctrica a partir de FNCER, ajustando e implementando las hojas de ruta del hidrógeno y de la energía eólica costa afuera.</p> <p>b. Seguridad y confiabilidad energética</p> <p>En la transición, se garantizará el abastecimiento de gas y los energéticos requeridos para la seguridad energética y la confiabilidad, desarrollando la infraestructura necesaria para llevar los energéticos desde la fuente hasta la demanda y se establecerán los lineamientos de política y las medidas regulatorias para determinar las condiciones de prestación del servicio de los sistemas de almacenamiento energético, impulsando entre otros, la infraestructura de almacenamiento estratégico de combustibles líquidos y GLP en zonas de frontera de conformidad con los planes de abastecimiento y confiabilidad de la UPME.</p> <p>c. Cierre de brechas energéticas</p> <p>Se avanzará en la universalización del servicio de energía eléctrica a través de la ampliación de cobertura mediante soluciones asociadas. Se definirá y regulará el modelo de comunidades energéticas para que las personas naturales y jurídicas tomen parte en la cadena de valor de la electricidad, a través del uso de fuentes no convencionales de energías renovables (FNCER), combustibles renovables y recursos energéticos distribuidos.</p> <p>Se adelantará un programa intersectorial de sustitución de leña, promoviendo el cierre de brechas energéticas y el uso de sustitutos energéticos de transición. Se financiarán los esfuerzos de sustitución de leña, carbón y residuos de acuerdo con la planificación propuesta desde Unidad de Planeación Minero Energética -UPME-. Se fortalecerán los recursos de financiación de la UPME para consolidar su labor en torno a la transición energética y a generar las condiciones adecuadas de conexión y expansión con fuentes no convencionales de generación de energía</p>
<p>2. Desarrollo económico a partir de eficiencia energética, nuevos energéticos y minerales estratégicos para la transición.</p> <p>Se implementarán acciones que generen nuevos recursos económicos a partir del aprovechamiento sostenible y agregación de valor de recursos minero-energéticos disponibles. Colombia promoverá la integración energética regional con visión de largo plazo teniendo en cuenta: i) la armonización regulatoria entre países, ii) la</p>	<p>a. Diversificación productiva asociada a las actividades extractivas</p> <p>Se actualizará la política minera con énfasis en: i) el uso y gestión de mecanismos para el ordenamiento minero ambiental; ii) creación de mecanismos de articulación para la aprobación de instrumentos técnicos (Programa de Trabajos y Obras-PTO y Estudio de Impacto Ambiental-EIA); iii) reconocimiento de derechos mineros ancestrales, artesanales y de pequeña escala, a partir de análisis diferenciados de problemáticas socio-ambientales; iv) uso de tecnologías en la fiscalización, promoción y priorización de la exploración, extracción y comercialización formal de minerales estratégicos</p>





CATALIZADOR	COMPONENTE
diversificación de la matriz energética, basada fundamentalmente en fuentes de energía renovables, iii) el fortalecimiento de capacidades tecnológicas y conocimiento de punta, y iv) la resiliencia y seguridad energética regional.	<p>como oro, materiales de construcción, cobre, níquel, cobalto, litio, tierras raras, entre otros</p> <p>b. Eficiencia energética y del mercado como factor de desarrollo económico Se promoverá el consumo energético eficiente. Se establecerán metas de ahorro energético para todos los sectores económicos a partir de los potenciales de ahorro identificados en el PAI-PROURE y en las auditorías energéticas. Se promoverá la implementación de sistemas de gestión eficiente de la energía – SGE, iniciando con las empresas del sector industrial.</p>

4.2. Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas adoptaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, estableciendo un plan para alcanzarlos en 2030. Colombia ratificó su compromiso con esta iniciativa global mediante el CONPES 3918 de 2018, que asigna responsabilidades a 30 entidades nacionales encargadas de liderar las acciones que guiarán el desarrollo social y económico, en equilibrio con el medio ambiente. Las metas en las que participa la UPME están relacionadas con el Objetivo 7: *Energía asequible y no contaminante*, y el Objetivo 9: *Industria, Innovación e Infraestructura*.



El mundo está avanzando hacia la consecución del Objetivo 7 con indicios alentadores de que la energía se está volviendo más sostenible y ampliamente disponible. El acceso a la electricidad en los países más pobres ha comenzado a acelerarse, la eficiencia energética continúa mejorando y la energía renovable está logrando resultados excelentes en el sector eléctrico.

Tabla 14 Objetivo Desarrollo sostenible 7

Meta ODS	Indicador	Meta 2030
7.1. De aquí a 2030, garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos	Índice de cobertura de Energía Eléctrica. Fuente: Plan indicativo de expansión de Cobertura (PIEC)	100%
7.2. De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	Porcentaje de la capacidad instalada de generación de energía eléctrica que corresponde a fuentes renovables. Fuente: - Balance Energético Colombiano (BECO)	73.30%
7.3. De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética	Intensidad energética (Relación entre el consumo final de energía, respecto al Producto Interno Bruto (PIB)) Fuente: Balance Energético Colombiano	2.9



Meta ODS	Indicador	Meta 2030
7.4. De aquí a 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios Energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo	Capacidad instalada de generación de energía eléctrica Fuente: Plan de Expansión de Generación y Transmisión	23.487 MW

Fuente: Elaboración propia UPME

La industrialización inclusiva y sostenible, junto con la innovación y la



infraestructura, pueden dar rienda suelta a las fuerzas económicas dinámicas y competitivas que generan el empleo y los ingresos. Estas desempeñan un papel clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos

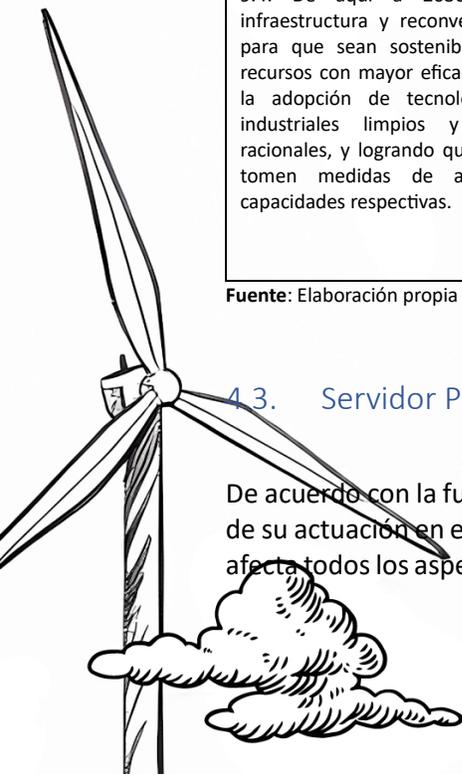
Tabla 15 Objetivo Desarrollo sostenible 9

Meta ODS	Indicador	Meta 2030
9.4. De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.	Intensidad de emisiones de CO2 de las industrias manufactureras respecto al valor agregado de la industria manufacturera. Fuente para el numerador: Balance energético colombiano (consumo industrial + transformación sin centrales térmicas). Denominador: DANE – Dirección de Síntesis y Cuenta Nacionales	86%

Fuente: Elaboración propia UPME

4.3. Servidor Público 4.0

De acuerdo con la función Pública, el concepto de Servidores Públicos 4.0 se refiere a la importancia de su actuación en el contexto de la cuarta revolución industrial, una transformación estructural que afecta todos los aspectos de la vida humana. Esta revolución, que comenzó con la primera revolución





industrial en el siglo XVIII, se caracteriza por la transferencia de factores de producción hacia sectores de mayor productividad. La primera revolución industrial se centró en la implementación de máquinas de vapor y energía hidráulica.

La segunda, entre 1850 y 1914, introdujo nuevas fuentes de energía, como el gas y la electricidad, y permitió la producción en masa y avances en el transporte.

La tercera revolución industrial, también conocida como revolución tecnológica, se enfocó en los avances en electrónica, informática, comunicaciones y energías renovables. Finalmente, la cuarta revolución industrial, que comenzó con el término Industria 4.0 en 2011, está marcada por el internet de las cosas, inteligencia artificial, ciberseguridad, computación en la nube, big data y otras tecnologías disruptivas.

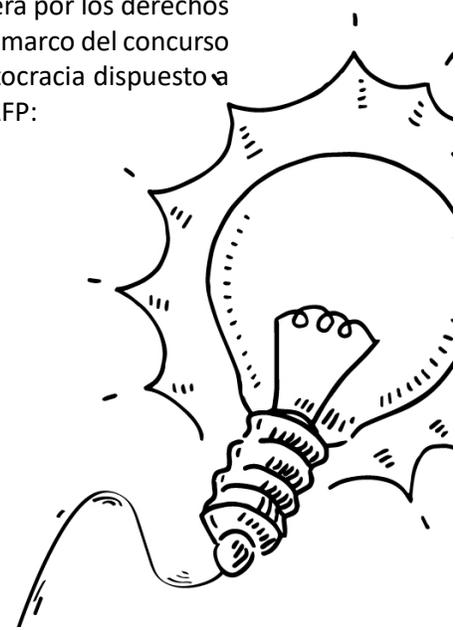
Este cambio tecnológico presenta un desafío para las entidades públicas, que deben transformarse en organizaciones inteligentes, aprovechando el uso intensivo de la tecnología, los datos y las nuevas conexiones globales.

Para lograr lo planteado los ejes fundamentales son:

- Competencias laborales: abordadas desde el PIFC y la oferta en capacitación y formación.
- Fortalecimiento al ciclo de vida del servidor: (ingreso, desarrollo y retiro)
- Una estructura organizacional flexible: (organización por procesos)
- Una cultura organizacional: con espacios de aprendizaje colectivo e incorporación de componentes como la innovación, productividad, estilos de comunicación y de trabajo.
- Gerencia pública 4.0: con visión sistémica que no solo contempla las funciones propias de cada empleo sino el desarrollo de equipo de trabajo aportando a la transformación de la cultura organizacional en coherencia con los valores del código de integridad.
- Articulación institucional: compartir buenas prácticas.
- Respeto al medio ambiente: contribuyendo a su sostenibilidad.

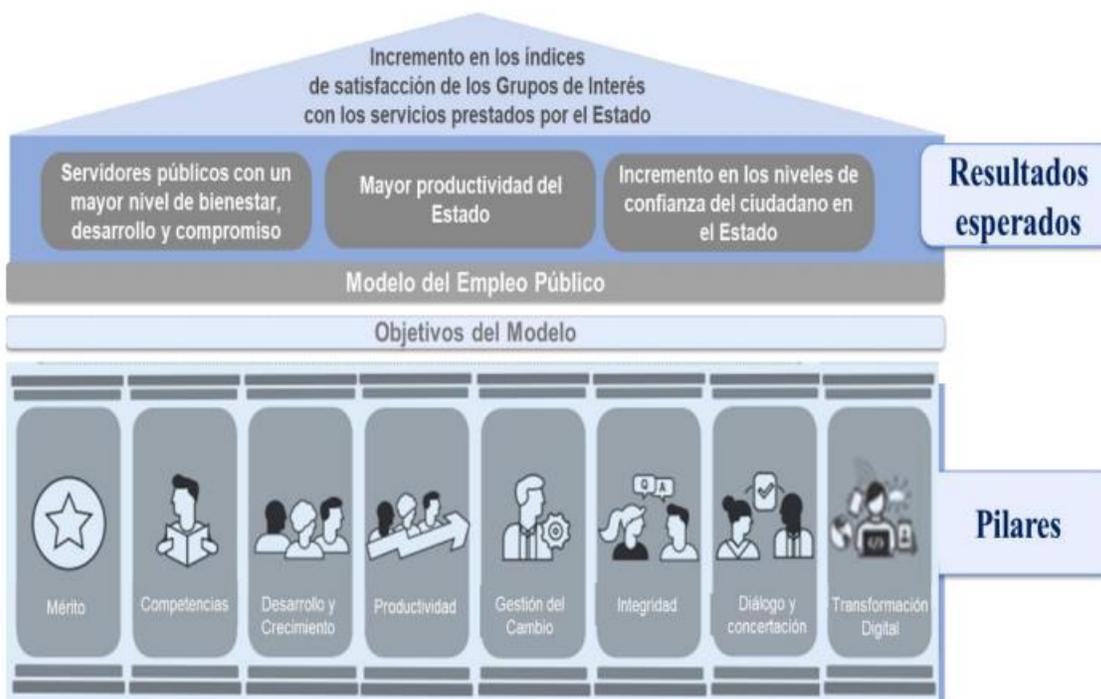
4.4. Empleo Público

En línea con las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo la UPME propenderá por los derechos de los servidores públicos, y la implementación de la carrera administrativa en el marco del concurso de méritos por el que atravesó la Entidad, de acuerdo con el principio de meritocracia dispuesto a nivel Constitucional y con los pilares del empleo público que nos relaciona el DAFP:





Gráfica 6 Pilares del empleo público



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

A 31 de diciembre de 2024 se logró la provisión de 150 empleos que equivalen al 95.5% del total de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética y se encuentran pendientes por proveer 1 vacancias definitiva y 6 vacancias temporales.

DEPENDENCIA	PROVISTOS						VACANTES SIN PROVEER			TOTAL GENERAL
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO	ORDINARIO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISION AL	TOTAL PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL VACANTES	
DIRECCIÓN GENERAL	1		14		1	16				16
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2	2	1		2	7				7
OFICINA ASESORA JURIDICA		2	1		3	6				6
OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	3	5	1	1	3	13				13
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	1	2	1		3	7				7
SECRETARIA GENERAL	10	5	1	1	14	31		3	3	34
SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	6	3	1	1	2	13				13
SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	11	6	1	1	8	27	1	1	2	29
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	2	4	1		2	9				9
SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	3	2	1		4	10		2	2	12
SUBDIRECCIÓN DE MINERIA	6	3	1		1	11				11
Total general	45	34	24	4	43	150	1	6	7	157

Durante la vigencia 2024, se lograron realizar 34 encargos por proceso de derecho preferencial, de conformidad con la normativa vigente de Carrera Administrativa, y la provisión del 100% de los empleos de libre nombramiento de nivel directivo y asesor de la Unidad.



Unidad de Planeación
Minero Energética



Por otra parte, con corte a 31 de diciembre de 2024 se reportaron 48 vacantes definitivas de carrera administrativa en la plataforma SIMO dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de las cuales se solicitó el estudio y análisis de uso de listas de elegibles vigentes en febrero y julio de 2024.

En junio de 2024 la CNSC aprobó el uso de lista de 5 empleos, de los cuales se han posesionado 3, y 1 se encuentra en nombramiento de periodo de prueba para posesión en enero de 2025. Por otra parte, el 03 de diciembre de 2024, la CNSC dió respuesta a la segunda solicitud de análisis de empleos iguales o equivalentes, autorizando 3 de los 26 empleos solicitados. A la fecha ya se realizaron y notificaron los tres nombramientos en periodo de prueba.

Es de resaltar que Unidad de Planeación Minero Energética UME, tiene como meta iniciar las gestiones necesarias ante la CNSC, para suscribir el acuerdo donde se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos de carrera administrativa que no se encuentran actualmente provistos.

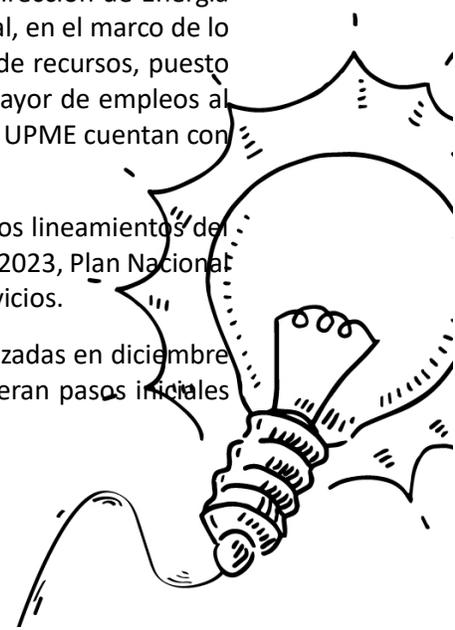
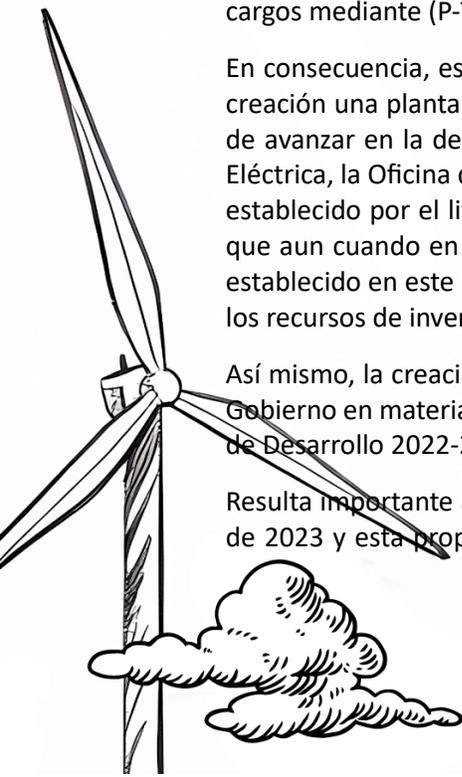
La UPME tenía lista de elegibles de ochenta y ocho (88) vacantes en modalidad de concurso Abierto y Ascenso de los Niveles, Profesional, Técnico y Asistencial, que salieron a concurso de méritos con el proceso de selección No. 1521 de 2020 – Nación3, cuyas listas de elegibles vencieron el 23 de diciembre de 2024, sin embargo la CNSC autorizó cinco (5) uso de listas de elegibles por mismo empleo o equivalencia, de las cuales dos (2) se realizó el nombramiento en periodo de prueba con prórroga de posesión para el mes de enero de 2025 y 3 vacantes están pendientes por nombramiento en periodo de prueba y aceptación.

Por otra parte, para las vacancias definitivas y temporales identificadas y que están sin proveer, se realizará el estudio y provisión del respectivo derecho preferencial, para el proceso de encargo a partir del primer trimestre de la vigencia 2025, considerando el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, definidos en el Manual de Funciones, el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y los lineamientos definidos en el Procedimiento de Provisión de cargos mediante (P-TH-021 versión 1) de la Unidad de Planeación Minero Energética.

En consecuencia, es vital importancia para la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, la creación una planta temporal, la cual se ha estructurado con base en dos criterios: (i) la necesidad de avanzar en la descongestión de algunos trámites, puntualmente en la Subdirección de Energía Eléctrica, la Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos y en la Secretaría General, en el marco de lo establecido por el literal c del artículo 21 de la Ley 909; y (ii) la disponibilidad de recursos, puesto que aun cuando en el estudio técnico evidenció la necesidad de un número mayor de empleos al establecido en este proyecto normativo, sólo algunas de las dependencias de la UPME cuentan con los recursos de inversión para para financiar empleos de carácter temporal.

Así mismo, la creación de la planta temporal contribuye a dar cumplimiento a los lineamientos del Gobierno en materia de formalización del empleo -artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026- y uso adecuado de los contratos de prestación de servicios.

Resulta importante anotar que, la modificación de la estructura y la planta realizadas en diciembre de 2023 y esta propuesta de planta temporal para la vigencia 2025, se consideran pasos iniciales





para avanzar hacia una revisión institucional integral y estratégica, la cual es necesaria para un proceso de modernización institucional en el contexto global frente al cambio climático, que ha sido señalando como uno de los grandes retos para el sector minero – energético, situación que reconoce el actual gobierno y ha plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo, al referirse a la transición energética.

Es de resaltar, si bien con la creación de la planta temporal disminuye el número total de personas para desarrollar las actividades, al aplicar la política de Formalización del Empleo Público mediante una planta temporal se obtienen beneficios tanto para la entidad como para las personas que se vinculen mediante esta modalidad de empleos, que favorecen la gestión de la entidad aportando a la dignificación del empleo en el sector público.

De un lado, la entidad minimiza el riesgo de daño antijurídico por la posible conformación del contrato realidad al evitar la contratación recurrente mediante contratos de prestación de servicios (CPS). Así mismo, se reduce la carga administrativa propia de los procesos de contratación en el sector público y la asociada al trámite de pagos y revisión de informes periódicos de supervisión, que recaen no solo en las áreas de apoyo sino también en los funcionarios que son designados como supervisores de los mencionados contratos.

Además, con la vinculación en un empleo público temporal el trabajador adquiere la obligación de cumplir jornada laboral y tiene exclusividad, lo cual garantiza la disponibilidad y dedicación de tiempo a las funciones del empleo. Esta modalidad de vinculación también garantiza una mayor estabilidad laboral lo que permite que disminuya la rotación de personal, y a su vez favorece la gestión del conocimiento y un mayor sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Por el lado del trabajador, la formalización del empleo genera un incremento en su ingreso real y mejora su calidad de vida ya que adquiere el derecho a gozar de las prestaciones determinadas por el régimen legal de personal de la entidad, entre ellas: vacaciones remuneradas, primas de servicios, cesantías, etc. Igualmente, esta vinculación le da acceso a los beneficios en capacitación y bienestar que ofrece la entidad.

Finalmente, en la planta propuesta se han incorporado empleos Grado 11, los cuales dados los requisitos que determina la norma, permiten la incorporación de profesionales sin experiencia, cumpliendo con ello, lo establecido en el artículo 4 de la Ley 2214 de 2022.





4.5. Integridad

La Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, con el objetivo de unirse a la lucha contra la corrupción e impulsar en todos sus servidores y colaboradores el uso efectivo de las herramientas, políticas y normas vigentes para fortalecer la transparencia, busca generar conciencia sobre la responsabilidad individual en la prevención de la corrupción y en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Por ello, celebra el PACTO POR LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA TRANSPARENTE, que, sin menoscabar el cumplimiento de la legislación colombiana, reafirma el compromiso de todos los miembros de la entidad en decir NO A LA CORRUPCIÓN.

La Política de Integridad, tiene como objetivo garantizar un comportamiento ético entre los servidores públicos y controlar las conductas corruptas que afectan el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. Para ello, se establece el triángulo de la integridad, compuesto por las entidades, que deben ser eficientes y transparentes; los ciudadanos, con el derecho y el deber de participar y mantenerse informados; y los servidores, seleccionados por méritos y comprometidos con su labor.

La integridad pública implica el constante alineamiento y la apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, con el fin de proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados. En este sentido, la UPME implementa estrategias, políticas y mecanismos de orientación y control en la lucha contra la corrupción, las malas prácticas, los riesgos institucionales y los conflictos de interés.

Con la estrategia de integridad abarcaremos capacitaciones y sensibilizaciones relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente; Crear propuestas de materiales visuales que expliquen el valor de la integridad con ejemplos cotidianos; Crearemos piezas comunicativas del Buzón de Integridad; Realizaremos la revisión y monitoreo de la información de los altos directivos en SIGEP II.





Principales retos 2025:

- Promover la adopción de principios éticos en las actividades de la UPME: Desarrollar e implementar programas de sensibilización, capacitación y difusión sobre la importancia de la ética e integridad.
- Fomentar la participación de los grupos de interés: Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes que permitan la retroalimentación y la participación activa de ciudadanos, empresas y otros actores clave.
- Mejorar la apropiación de los valores éticos del Código de Integridad y promover la firma del Pacto por la Transición Energética Transparente.
- Promover la transparencia y probidad de los servidores/as públicos/cas y colaboradores a través de la declaración de conflictos de intereses, según lo reglado en la ley 2013 de 2019

Las actividades propuestas, basado en el autodiagnóstico e insumos mencionados en el punto 4.5 de integridad, se detallan en el Anexo 2 “Estrategia anual Política de Integridad 2025 UPME”, el cual será publicado en la página web de la UPME, de acuerdo con la normativa vigente, antes del 31 de enero de 2025. Además, se realizará una difusión adicional mediante un correo electrónico, dirigida a los servidores públicos de la UPME, para garantizar su conocimiento general dentro de la entidad.

4.6. Estrategias para el 2025

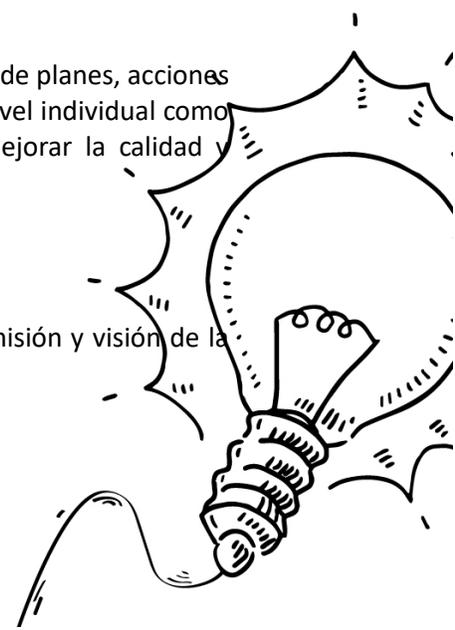
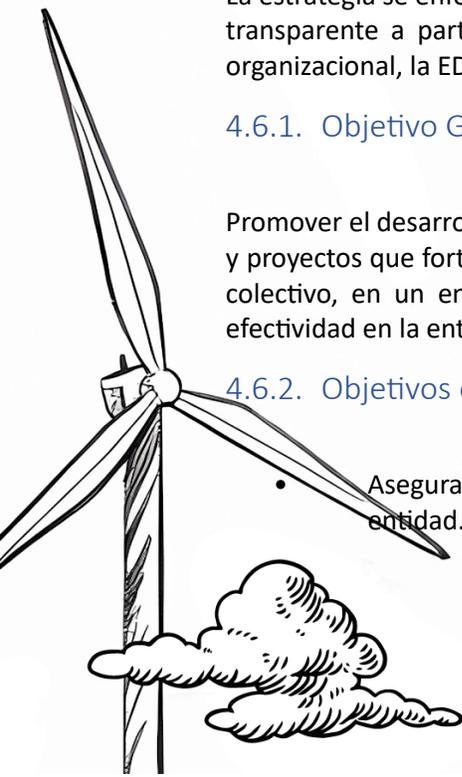
La estrategia se enfoca en mejorar aquellas variables con puntuaciones bajas, obtenidas de manera transparente a partir del diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico, el FURAG, el clima organizacional, la EDI, los lineamientos del PND y otras mediciones y evaluaciones identificadas.

4.6.1. Objetivo General:

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad a través de planes, acciones y proyectos que fortalezcan sus capacidades, valores y competencias, tanto a nivel individual como colectivo, en un entorno laboral saludable y de bienestar. El objetivo es mejorar la calidad y efectividad en la entrega de productos y servicios a la sociedad.

4.6.2. Objetivos específicos:

- Asegurar que la gestión del talento humano esté alineada con la misión y visión de la entidad.





- Desarrollar actividades que brinden acompañamiento a los servidores en cada fase de su ciclo laboral: ingreso, desarrollo y retiro.
- Promover acciones que favorezcan la vivencia de los valores establecidos en el código de integridad de la entidad.
- Impulsar el crecimiento profesional y personal de los servidores a través del programa de formación y capacitación institucional.
- Garantizar espacios laborales seguros, promoviendo un ambiente de autocuidado y salud.
- Apoyar la realización de la evaluación del desempeño laboral y la calificación de los servidores públicos, conforme a los lineamientos establecidos.
- Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad con eficiencia, eficacia y transparencia.

4.6.3. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025

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

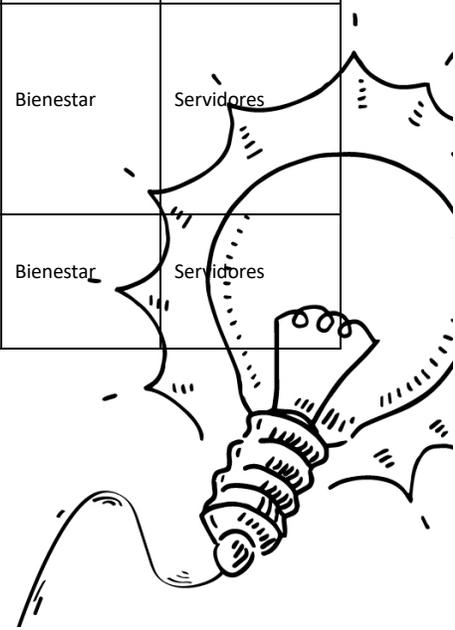
Con el objetivo de crear valor público, la gestión del talento humano en la Unidad se orienta según las áreas temáticas definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente las Rutas de Creación de Valor. Estas se implementan mediante acciones efectivas relacionadas con cada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

Tabla 16 Desarrollo del PETH

Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
Ruta de la felicidad	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Partes interesadas
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Servidores, contratistas, colaboradores

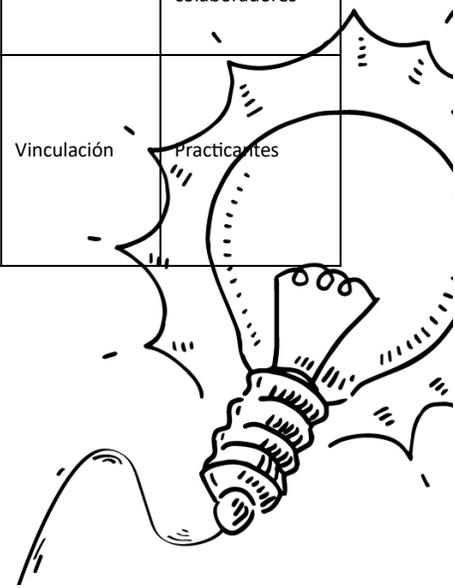
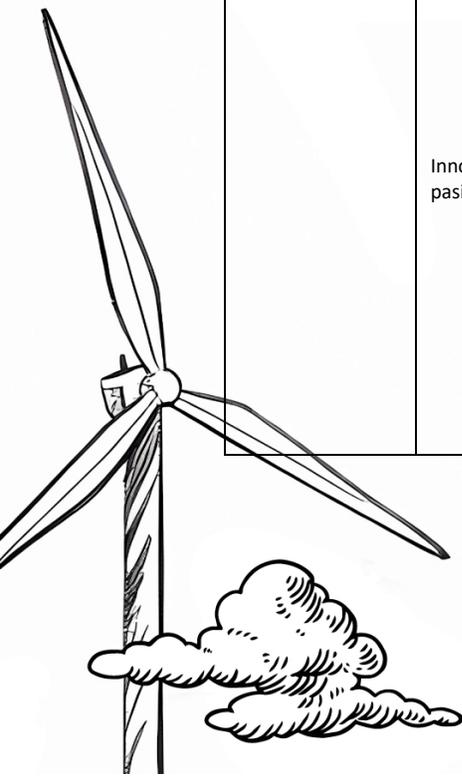


Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Partes interesadas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las diferentes sedes de la Unidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Partes interesadas
		Aplicar los exámenes ocupacionales pertinentes de ingreso retiro y periódicos	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Servidores
		Desarrollar el programa de pausas activas	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas, artísticas y de esparcimiento cultural.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar y SGSST	Servidores
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar y SGSST	Servidores, contratistas, colaboradores
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	Servidores
		Fortalecer el teletrabajo en modalidad suplementaria en la UPME de acuerdo con lo previsto en la resolución y documento técnico que lo adopte	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores
		Tramitar las solicitudes de horario flexible y renovar las mismas cuando hayan vencido	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores





Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Direccionamiento y planeación, e Información y comunicación	Vinculación	Servidores
	Salario Emocional	Ajustar, difundir e implementar estrategias relacionadas con el reconocimiento de Salario Emocional	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores
		Divulgar activamente y evaluar el impacto del Programa Servimos, con el apoyo de la Subdirección de Gestión de la Información	Desarrollo	Direccionamiento y planeación, e Información y comunicación	Bienestar	Servidores, contratistas, colaboradores
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Institucionales en reconocimiento a la labor de los servidores de la UPME	Planeación	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades del Plan de Bienestar que se ajusten a la presencialidad y a la virtualidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores y sus familias
		Impulsar la Política de Integridad a través de diferentes actividades de interiorización y buenas prácticas en la entidad	Desarrollo	Información y comunicación ; Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores, contratistas, colaboradores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la forma y modalidad que determine el gobierno nacional.	Ingreso	Direccionamiento y planeación, e Información y comunicación	Vinculación	Practicantes

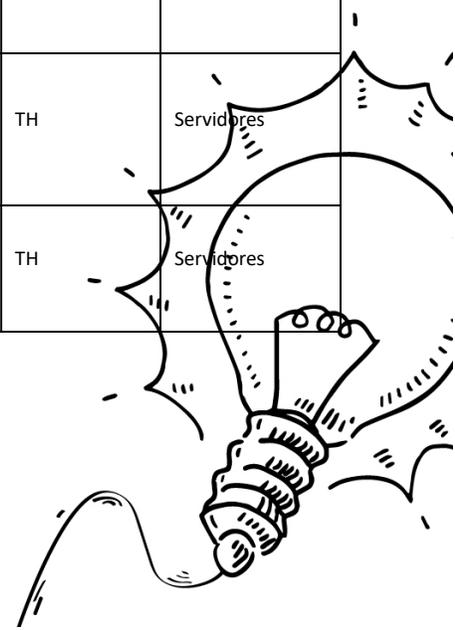




**Unidad de Planeación
Minero Energética**

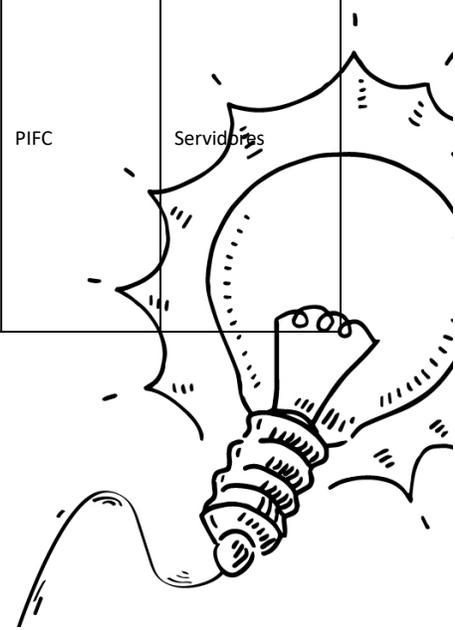


Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Analizar la información semestralmente que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	Retiro	Servidores
Ruta del crecimiento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	PIFC	Servidores
		Aplicar el Sistema de Evaluación del Desempeño adoptado para los servidores de la entidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	TH	Servidores
	Bienestar del Talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación, Ingreso	Direccionamiento y planeación, e Información y comunicación	PIFC	Servidores, contratistas, colaboradores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	PIFC	Servidores
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Diseñar e implementar acciones encaminadas al reconocimiento de la trayectoria del servicio	Retiro	Evaluación de resultados	TH	Servidores



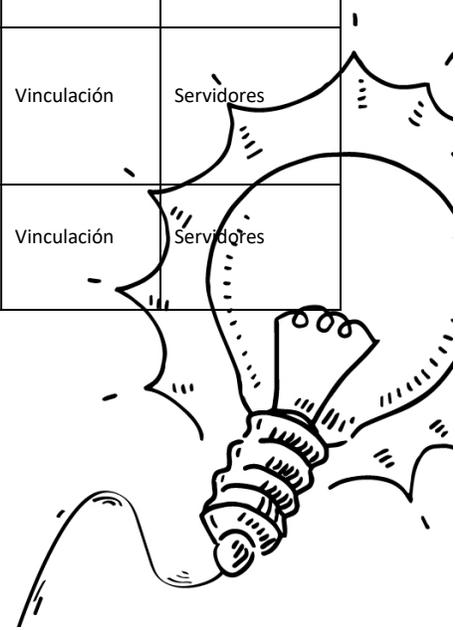
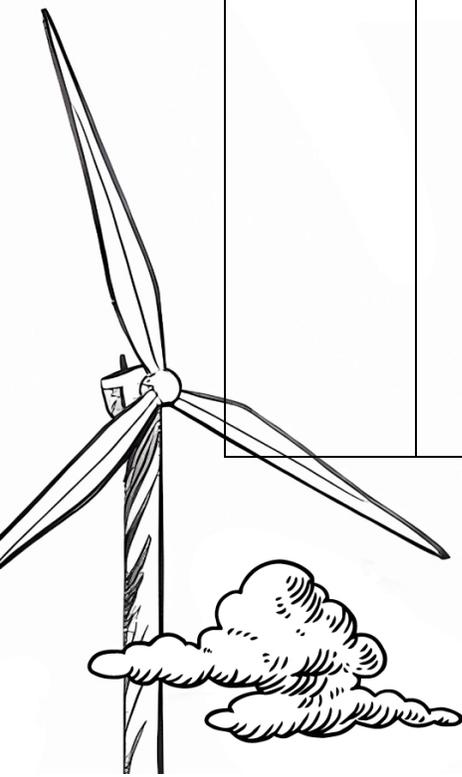


Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Realizar actividades y capacitaciones de desvinculación asistida y prepensión	Retiro	Evaluación de resultados	TH	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	TH	Servidores, contratistas, colaboradores
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de planta de personal la cual incluye aspectos de la caracterización de la población de la UPME	Desarrollo	Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los prepensionados	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Llevar a cabo las acciones necesarias para la evaluación del desempeño laboral y en periodo de prueba de los servidores de carrera administrativa	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Evaluación de resultados	TH	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	PIFC	Servidores





Ruta	Variable	Actividad	Etapa del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	Gestión del conocimiento	TH	Servidores
Ruta del Servicio	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores, contratistas, colaboradores
Ruta de la Calidad	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Bienestar	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	Nomina	Servidores
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	TH	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	Evaluación de resultados	Vinculación	Servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Ingreso	Direccionamiento y Planeación; Control Interno	Vinculación	Servidores
		Tramitar oportunamente las situaciones administrativas del personal	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	Vinculación	Servidores





Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Dimensión MIPG	Proceso	Beneficiarios
		Promover la conformación de los diferentes comités, comisión de personal y demás.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	TH	Servidores
Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo a las personas a través del uso de datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	TH	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	Vinculación	Servidores
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Talento Humano.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación; Información y comunicación	TH	Servidores

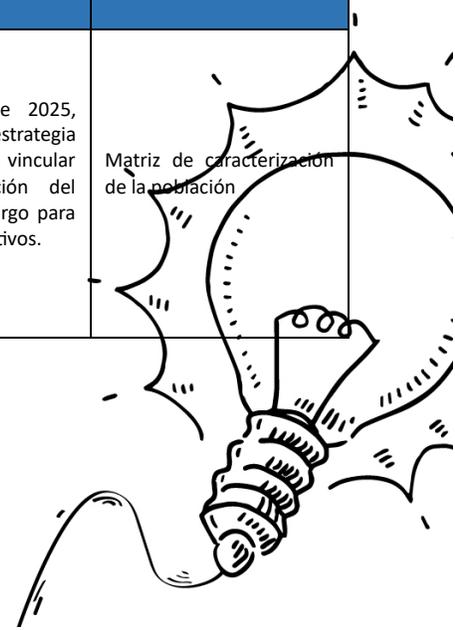
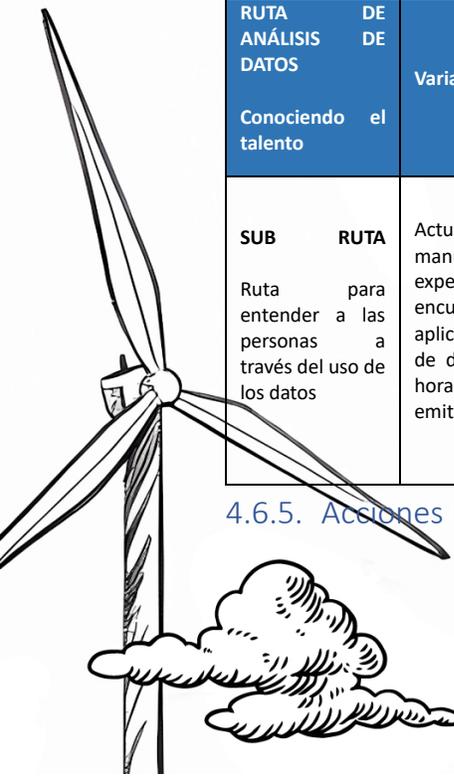
Fuente: Elaboración propia UPME

4.6.4. Diseño de acciones Matriz GETH

De acuerdo con el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de talento humano, se han identificado las rutas que requieren atención para el 2025. Los resultados obtenidos muestran que la ruta con deficiencias en la gestión es la de análisis de datos. A continuación, se presenta el diseño de acciones del plan de acción, basado en los puntajes obtenidos de la matriz GETH.

RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras Por Implementar (Incluir plazo de implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
<p>Conociendo el talento</p> <p>SUB RUTA</p> <p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	Actualmente la información del manual de funciones y de experiencia del servidor no se encuentra almacenada en un aplicativo digital sino en bases de datos que, se revisan a la hora de hacer informes más no emiten informes automáticos.	Evaluar la posibilidad de enlazar toda la información respecto a cada cargo (manual de funciones) y al perfil del profesional (estudios, experiencia y demás) en un solo aplicativo para generar los informes respectivos ya que dicha información se maneja a través de bases de datos.	Para Diciembre de 2025, implementar una estrategia digital que permita vincular toda la información del servidor y de su cargo para los informes respectivos.	Matriz de caracterización de la población

4.6.5. Acciones Estratégicas





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

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

Las áreas identificadas son las siguientes:

- Meritocracia y provisión del empleo.
- Desvinculación asistida y preparación para el retiro, reconociendo la trayectoria de los servidores.
- Liderazgo orientado al bienestar y a los valores institucionales, acompañado de formación en gestión pública para gerentes y directivos.
- Interiorización del código de integridad y práctica de sus valores.
- Fortalecimiento de las competencias laborales y gestión del desempeño.
- Promoción de entornos que favorezcan el diálogo, la integración y el trabajo en equipo.
- Fortalecimiento del teletrabajo y ampliación del horario flexible.

5. PLANES Y PROGRAMAS DEL PETH 2025.

La gestión estratégica del talento humano es el núcleo del MIPG, y este grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de liderar las actividades que faciliten la creación de valor. Para lograrlo, es esencial contar con la orientación y coordinación de acciones que concreten el objetivo de mejorar la productividad, garantizar la satisfacción de los servidores públicos y optimizar el desempeño institucional. En este sentido, la planeación es clave para una gestión exitosa del talento humano, ya que establece los planes y programas necesarios para fortalecer a los servidores y alcanzar las metas propuestas.

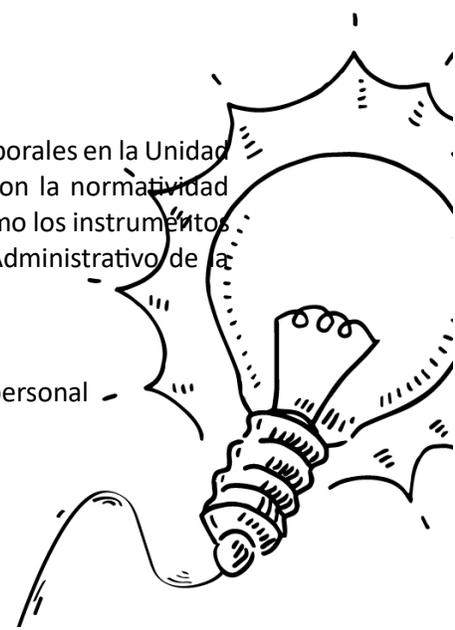
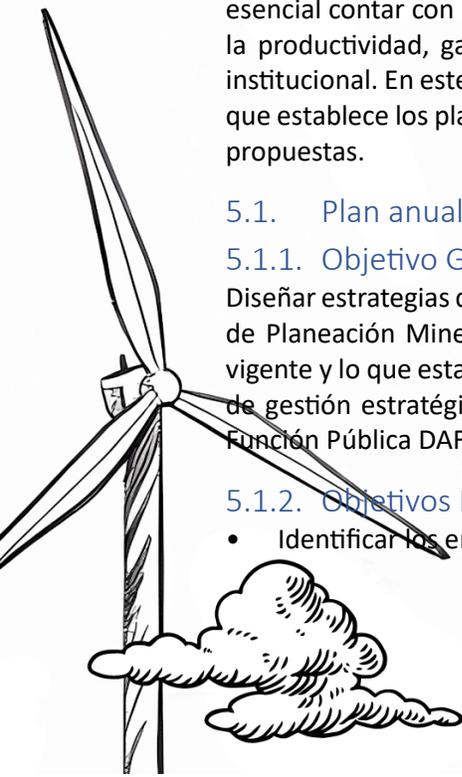
5.1. Plan anual de vacantes

5.1.1. Objetivo General

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

5.1.2. Objetivos Específicos

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





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

5.2. Plan Previsión de Talento Humano

5.2.1. Objetivo General

Estimar y disponer de los recursos económicos necesarios para proveer y sostener la planta de personal según dispuesto por la ley durante la vigencia 2025.

5.2.2. Objetivos Específicos

- Proyectar y administrar los recursos económicos dispuestos en su totalidad durante la vigencia del año 2025 para proveer y sostener la planta de personal UPME.
- Realizar los pagos a la planta de personal de manera oportuna y correcta, en los tiempos establecidos por la ley.
- Velar por que se cuente de forma permanente con la disponibilidad de recursos necesaria, para evitar retrasos y afectaciones en los pagos la planta de personal.

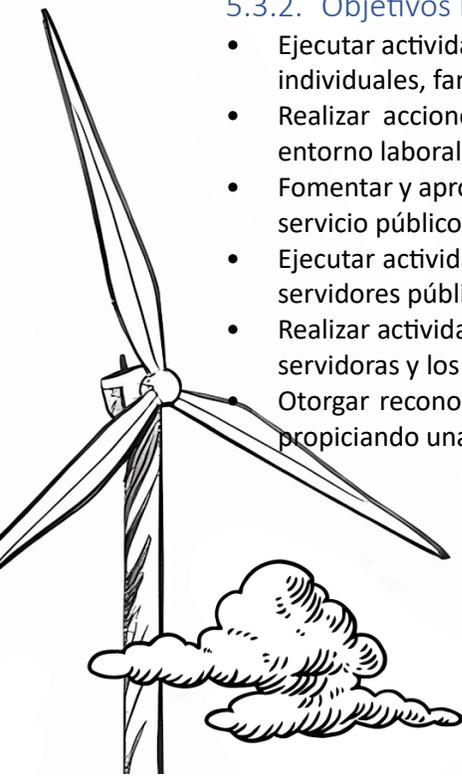
5.3. Plan de bienestar, estímulos e incentivos

5.3.1. Objetivo General

Fortalecer las condiciones de bienestar laboral e incentivos para el mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME y sus familias, así como la apropiación de los valores institucionales del código de integridad, propiciando el equilibrio entre su vida personal y laboral para que se traduzca en una mejora de la gestión institucional.

5.3.2. Objetivos Específicos

- Ejecutar actividades de bienestar social e incentivos planeadas con base en las necesidades individuales, familiares, e institucionales de los servidores de la entidad.
- Realizar acciones para fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en el entorno laboral y personal.
- Fomentar y apropiar los valores de nuestro código de integridad, fortaleciendo la cultura de servicio público por medio del compromiso institucional y el sentido de pertenencia.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, exaltando la labor de los servidores y propiciando una cultura de gestión pública eficaz.





5.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo.

5.4.1. Objetivo General

Ejecutar las actividades proyectadas en la vigencia 2025, asociadas a los diferentes programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, así como las directrices de orden nacional, que permiten prevenir y disminuir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo y/o enfermedades laborales; propiciando un ambiente de trabajo seguro y saludable basado en una cultura de la prevención y el autocuidado de los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la Unidad.

5.4.2. Objetivos Específicos

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

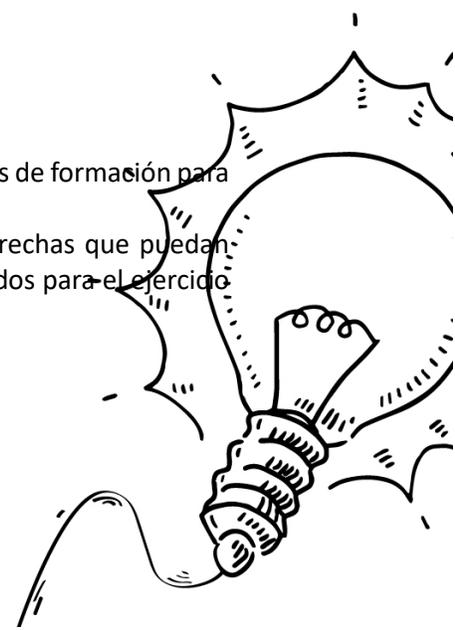
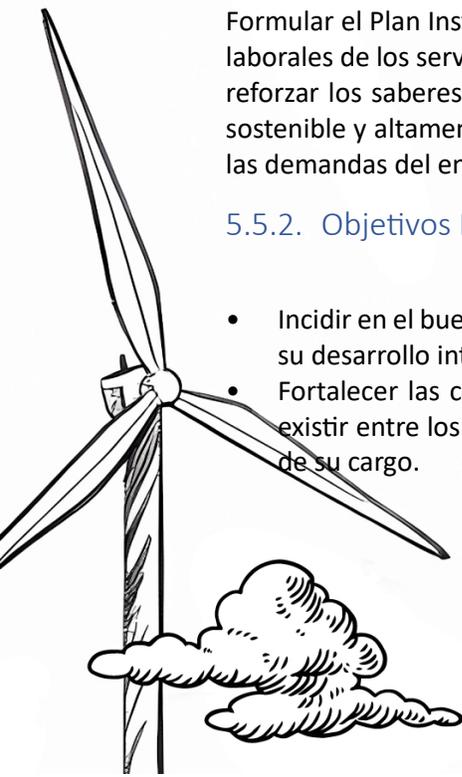
5.5. Plan Institucional de Formación y Capacitación.

5.5.1. Objetivo General

Formular el Plan Institucional de Capacitación UPME 2025, orientado a fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de programas de formación, con el fin de reforzar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en procura de un modelo sostenible y altamente competitivo que facilite a la entidad, adaptarse a los cambios y responder a las demandas del entorno.

5.5.2. Objetivos Específicos

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





6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las herramientas para dar seguimiento y evaluar las actividades establecidas en el presente PETH, con el fin de medir su eficiencia, eficacia y efectividad, son las siguientes:

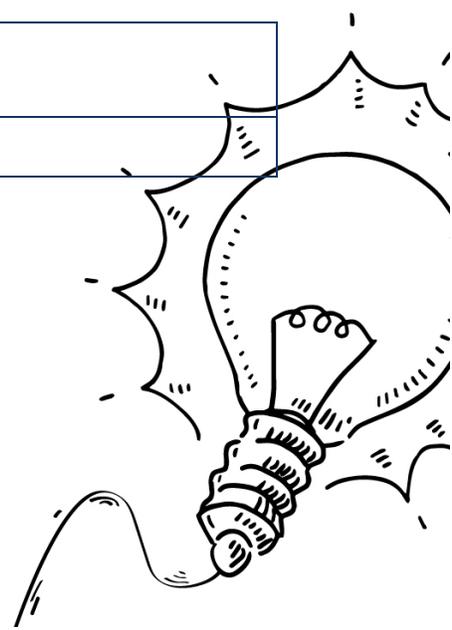
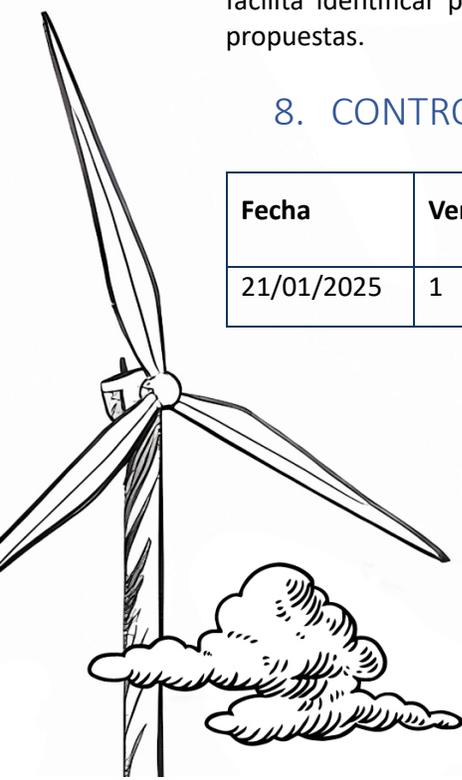
- Matriz de Autodiagnóstico GETH: Es un instrumento de autodiagnóstico que permite a la Unidad realizar una evaluación interna sobre el estado de la dimensión del talento humano, que es el corazón del MIPG.
- Matriz de Cumplimiento del PETH: Este mecanismo se utiliza para hacer el seguimiento y verificar el cumplimiento de las actividades de talento humano. Establece el peso porcentual de los avances de las acciones propuestas en el PETH y sus planes operativos.
- FURAG II: Este instrumento está diseñado para verificar, medir y evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano en términos de eficacia y niveles de madurez, con énfasis en el mejoramiento continuo. Se diligenciará según las fechas establecidas en las políticas de desarrollo administrativo y de gestión del talento humano. Esta herramienta consta de dos formularios: uno de evidencias, dirigido a los líderes del proceso, y otro de percepción, dirigido a los servidores públicos. Los resultados obtenidos a partir de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejora correspondientes.

7. MEJORAMIENTO CONTINUO

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

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
21/01/2025	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