

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2.1 Objetivo General	3
2.2 Objetivos Específicos	3
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES SIGLAS	4
5. METODOLOGÍA	4
6. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME	5
6.1 Cálculo de empleos necesarios – Análisis de la planta actual	5
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	6
7.1 Provisión de los Empleos	9
7.2 Racionalización de la Planta de Personal	11
8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL	11

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Vacantes Definitivas OPEC - UPME 2020 .....	10
Tabla 2 Gastos Nómina Presentados ante el MHCP .....	12

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Cargos Provistos libre Nombramiento y Remoción.....	6
Gráfica 2 Cargos Provistos Carrera Administrativa .....	6
Gráfica 3 Nuevas Funciones UPME .....	7



## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece

*“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

En los términos anotados, este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio, busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

Contar con los recursos suficientes para proveer la planta de personal, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la ley.

### 2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Mantener actualizada la OPEC en el aplicativo dispuesto por la comisión
- ✓ Gestionar los recursos necesarios para la totalidad de la planta de personal UPME.



### 3. ALCANCE

Establecer la disposición de recursos, para la provisión de los empleos de la planta de personal de la UPME durante la vigencia 2021, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la ley, el Ministerio de Minas y Energías, y el ministerio de Hacienda y Crédito Público - MHCP.

### 4. DEFINICIONES SIGLAS

UPME: Unidad de Planeación Minero Energética

DAFP: Departamento Administrativo de la Función pública

MHCP: ministerio de Hacienda y Crédito Público

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

### 5. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME para la vigencia 2021, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En ese sentido se adelantaron los siguientes pasos:

- Análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, indicando e estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.
- Análisis de las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

En cuanto a las actividades realizadas y ejecución del plan anterior, de manera periódica, la oficina de planeación realiza seguimiento a la ejecución de las actividades, registrando los avances en el siguiente link:  
<https://drive.google.com/file/d/1BJtuZ9LO016WUhE6aefUocndDE0-prye/view?usp=sharing>

## 6. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME

### 6.1 Cálculo de empleos necesarios – Análisis de la planta actual

Empleos y planta de personal a diciembre 31 de 2020

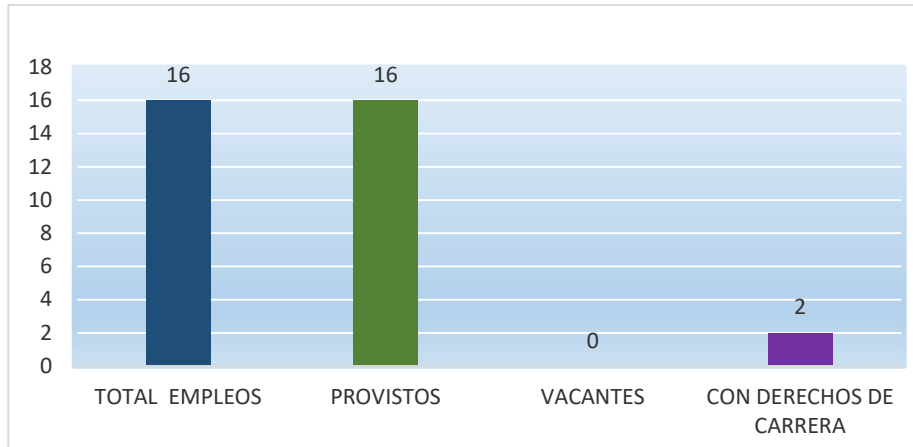
SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
Clase de los empleos	Total empleos	Provistos	Vacantes	Con derechos de carrera	Provisionales
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>	16	16	0	2	0
<b>Carrera Administrativa</b>	110	100	10	20	80
<b>TOTALES</b>	<b>126</b>	<b>116</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>80</b>

La planta de personal de la UPME la conforman 126 funcionarios, de los cuales 8 se encuentran en el nivel directivo, 8 en el nivel asesor, 97 en el nivel profesional, 4 en el nivel técnico y 9 en el nivel asistencial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1259 de 2013. De esta manera, el 87,3% de los empleos de la planta de personal son de carrera administrativa (nivel profesional, técnico y asistencial), mientras que el 12,7% son de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).

Con corte de 31 de diciembre de 2020, esta es la situación en materia de provisión de la planta:

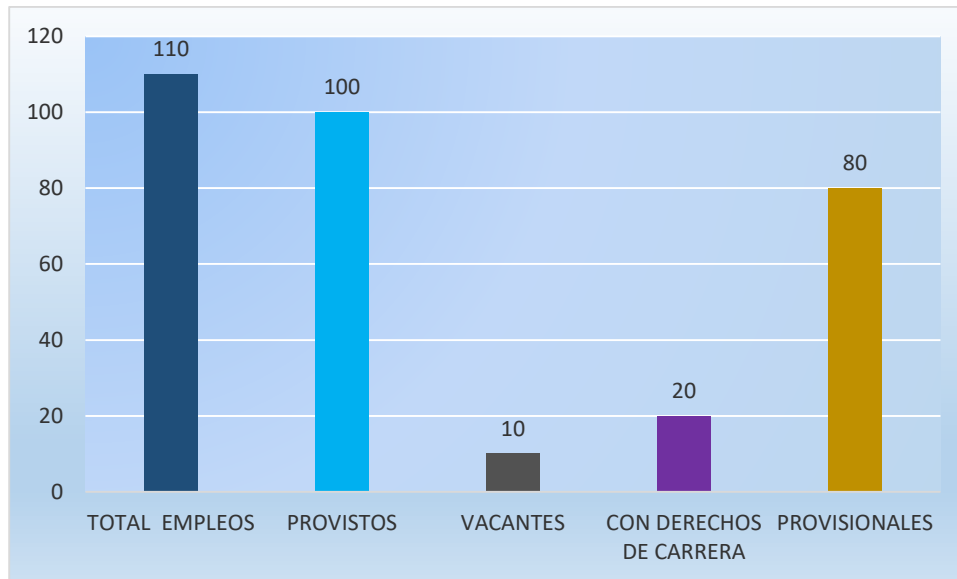
En cuanto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción se encuentran provistos 16 empleos. Es importante anotar que en la actualidad dos (2) servidores públicos de carrera administrativa se encuentran desempeñando cargos de Libre Nombramiento y Remoción mediante la figura de encargo Asesor 1020-13, Jefe de Oficina de Proyectos de Fondos 0137-19

Gráfica 1 Cargos Provistos libre Nombramiento y Remoción



FUENTE: UPME, 2020

Gráfica 2 Cargos Provistos Carrera Administrativa



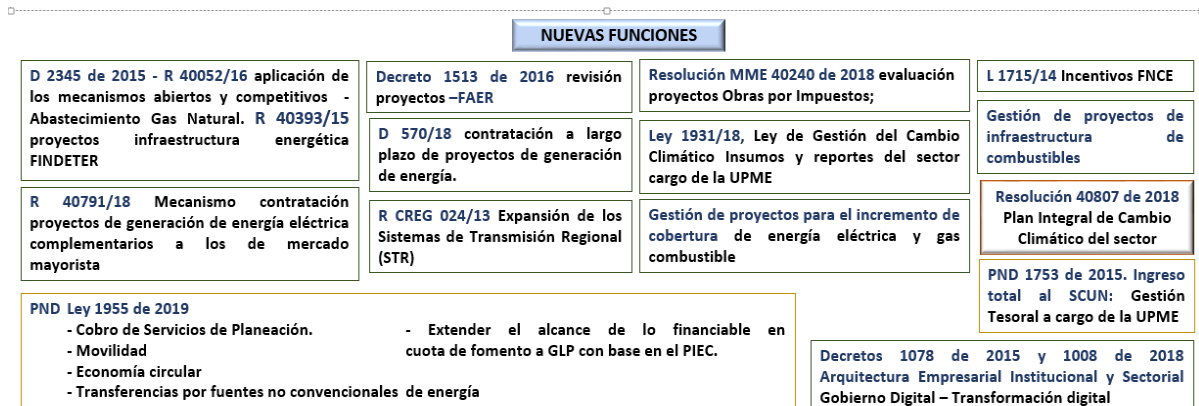
FUENTE: UPME, 2020

## 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con posterioridad a la expedición de los Decretos 1258 y 1259 de 2013; a la entidad se le han asignado múltiples competencias y funciones normativas en más de 15 temáticas

sectoriales, con la consecuente asunción de nuevos retos de planeación que implican, entre otros aspectos, la profundización de criterios sociales y ambientales dentro de los planes y su quehacer misional, con criterios de sostenibilidad y expansión de oportunidades. El nuevo marco legal de las principales funciones y competencias asignadas, se resume en la siguiente ilustración:

Gráfica 3 Nuevas Funciones UPME



Fuente UPME, Términos Estudio Modernización. 2020

Una aproximación a los desafíos consignados en la normativa, es la siguiente:

En *energía eléctrica*, grandes retos se han impuesto a la UPME en materia de la integración regional, el posicionamiento de la movilidad eléctrica, el desarrollo de ciudades inteligentes, la electrificación de la economía, el aumento de la capacidad de generación con energías limpias bajo la perspectiva de transformación energética que permita aprovechar las oportunidades de innovación, desarrollo y sostenibilidad que lleva consigo la revolución industrial mundial, entre otros aspectos.

En *minería*, la UPME debe aportar en el relacionamiento con los territorios considerando la jurisprudencia constitucional, en la competitividad en proyectos de cobre, en la obtención de información más confiable a partir de la construcción de las bases metodológicas para la realización del censo minero, en el análisis incidencia de proyectos mineros en el desarrollo local a través de cadenas productivas; en el aumento de la producción de oro y carbón, con una mirada holística de la producción de éste último mineral, economía circular, entre otros.

En *hidrocarburos*, la UPME está llamada a utilizar esquemas y mecanismos de planeación estratégica en materia de proyección y estudio de abastecimiento de petróleo, combustibles líquidos y gas, en el análisis de programas para sustitución de leña, entre otros aspectos.

Sumado a lo anterior, con la entrada en vigencia de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, se han venido incrementando las actividades y por ende las cargas laborales y exigencias a la entidad, en general, para apoyar el desarrollo de los siguientes pactos: i) Pacto por la sostenibilidad: producir conservando y conservar produciendo (numeral 4,

artículo 3); ii) Pacto por la calidad y eficiencia de los servicios públicos: agua y energía para promover la competitividad y el bienestar de todos (numeral 8, artículo 3); iii) Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades (numeral 9, artículo 3); iv) Pacto por la descentralización: conectar territorios, gobiernos y poblaciones (numeral 16, artículo 3).

1. En este sentido, la administración en la vigencia 2020 celebró el contrato No. C-058 – 2020, el cual inició el nueve (9) de octubre del año en curso. El objeto de dicho contrato consiste en la actualización de manual de funciones, ejes temáticos, estudio de cargas y movimientos laborales y la formulación de propuesta de rediseño institucional y en general, toda la producción necesaria para lograr la modernización de la UPME. Durante la ejecución de este contrato se tienen previstas las siguientes actividades:

- ✓ Diagnóstico especializado sobre la estructura actual de la Unidad Administrativa Especial de Planeación Minero Energética.
- ✓ Revisión y análisis de las funciones, competencias y planta de personal establecidas por los Decretos 1258 y 1259 de 2013 y el análisis de las necesidades, funciones y competencias de la entidad asignada.
- ✓ Consolidación de las funciones que deberá asumir la UPME a la luz de las recomendaciones de la Misión de Transformación Energética, especialmente en relación con el Foco 5: Revisión del marco institucional y regulatorio, y otros estudios pertinentes del sector.
- ✓ Realizar un análisis comparado (benchmarking) con otras Unidades de Planeación, indicando recomendaciones para la UPME.
- ✓ Revisar y analizar las nuevas funciones derivadas de la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.
- ✓ Levantamiento y estudio de cargas laborales en la entidad con la estructura y funciones vigentes, que contenga la correspondiente propuesta de redistribución y ajuste de la planta de personal y de los Grupos Internos de Trabajo de la Entidad, con un enfoque por procesos y aplicando la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, y de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC.
- ✓ Propuesta de actualización del manual de funciones y ejes temáticos de los empleos de la entidad, ajustado a la estructura orgánica vigente y conforme con la normativa aplicable y las directrices impartidas por el DAFP y la CNSC

**Propuesta de rediseño institucional:**





- ✓ Estudio técnico de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, que contenga el análisis del personal y el levantamiento de cargas y movimientos.
- ✓ Levantamiento de los procesos asociados a esas funciones, para lo cual trabajará de forma articulada con el equipo de trabajo que disponga la UPME para tal fin.
- ✓ Proyectos de actos administrativos necesarios para el rediseño institucional para la modificación de la estructura orgánica y planta de personal.
- ✓ Análisis de costos, propuesta de financiación y viabilidad presupuestal acorde con la normativa, especialmente las políticas de austeridad trazadas por el Gobierno Nacional a través del Decreto 1009 de 2020.

### **7.1 Provisión de los Empleos**

La provisión de los empleos vacantes de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

1. Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo 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 selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01 versión 6).

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional, considerando los requisitos exigidos para el desempeño del empleo definidos en el manual de funciones, el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019 y los lineamientos definidos en el procedimiento selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01 versión 6).

2. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos.

Para la vigencia 2021, y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2020, se tiene un número de 88 empleos en vacancia definitiva, los cuáles se proveerán por concurso de méritos en ascenso y abierto, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, para lo cual se cerró la etapa de planeación de los mismos y en cumplimiento con los lineamientos dados por la CNSC, para el año 2021 se tiene previsto realizar la convocatoria para la provisión de los 88 empleos en vacancia definitiva.

Tabla 1 Vacantes Definitivas OPEC - UPME 2020

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA VACANTES DEFINITIVAS DE LA PLANTA DE OPEC ACTUALIZADA A 31 DE DICIEMBRE DE 2020			
EMPLEO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES DEL EMPLEO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	24	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	2
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	3
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	11	1
<b>TOTAL VACANTES</b>			<b>88</b>

La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-. mediante la Circular número 2018100000027 del 7 de febrero de 2018, sobre el deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa, en cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y el Decreto No. 051 de 2018.

El 16 de enero de 2018 se expidió el Decreto No. 051 de 2018, suscrito entre otros por el Presidente de la República y el Ministro de Hacienda y Crédito Público, "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009", norma que en su artículo 30 adiciona el artículo 2.2.6.34, previendo en sus incisos cuarto y quinto el **deber a cargo de las entidades del orden nacional de apropiar el monto de los recursos** y a cargo de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto, con el fin de adelantar los concursos de méritos. (.....)

Las entidades del nivel nacional deberán apropiar los recursos para adelantar los concursos de méritos, en consonancia con lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo.

En consecuencia, las entidades destinatarias de la referida norma, durante el mes de febrero deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos, (...) teniendo en consideración el valor estimado por vacante establecido por la CNSC s, así como la de valoración de antecedentes de hoja de vida laboral, el cual es de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000) para el año 2018.

En este sentido, del total de trescientos ocho millones (\$308.000.000) de pesos que asciende el costo total de la provisión de los empleos, la UPME ha realizado abonos en el año 2019 y 2020 por valor total de ciento setenta y ocho millones (\$178.000.000).

En cuanto al saldo de ciento treinta millones (\$130.000.000) de pesos, la UPME ya cuenta con los recursos presupuestales, y estos serán cancelados en el primer trimestre de la vigencia 2021.

## 7.2 Racionalización de la Planta de Personal

En cuanto a la racionalización, la Entidad ha llevado a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, se realizó reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017 y las demás normas aplicables. Dichas acciones e han realizado mediante actos administrativos que pueden ser revisados en la página web de la entidad, mediante URL <https://www1.upme.gov.co/Entornoinstitucional/TalentoHumano/Paginas/Manual-de-Funciones.aspx>

## 8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2021, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP a través de la Ley 2063<sup>1</sup> del 28 de noviembre de 2020 y el Decreto 1805<sup>2</sup> del 31 de diciembre de 2020

<sup>1</sup> Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2021.

<sup>2</sup> Por el cual se liquida el presupuesto general de la Nación para la vigencia fiscal de 2021, se detallan apropiaciones y se clasifica y definen los gastos.

apropió recursos para sufragar el costo de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética, como se describe en el cuadro adjunto.

CONCEPTO	APROPIACIÓN
<b>PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE</b>	<b>\$14.275.549.000</b>
SALARIO	\$9.307.000.000
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$3.581.900.000
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$1.306.760.000
OTROS GASTOS DE PERSONAL	\$79.889.000

Las necesidades solicitadas ante el MHCP en el anteproyecto de presupuesto presentado por UPME en el mes de marzo de 2020, los gastos inherentes a la nómina provista en un 100% corresponde a:

*Tabla 2 Gastos Nómina Presentados ante el MHCP*

CONCEPTO	APROPIACIÓN
<b>PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE</b>	<b>16.544.721.982</b>
SALARIO	11.542.598.435
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	4.025.997.410
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	976.126.137

### CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio