

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1	Objetivo General	3
1.2	Objetivos Específicos	3
2.	ALCANCE	4
3.	DEFINICIONES SIGLAS	4
4.	METODOLOGÍA	4
5.	PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME	5
5.1	Cálculo de empleos necesarios – Análisis de la planta actual	5
6.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	7
6.1	Provisión de los Empleos	9
6.2	Racionalización de la Planta de Personal	12
7.	ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL	12

## 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.”*

Por medio de este documento y con base en la ley citada anteriormente se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo General

Disponer de los recursos económicos necesarios para proveer y sostener la planta de personal según dispuesto por la ley.

### 1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Mantener actualizada la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC en el aplicativo dispuesto por la comisión
- ✓ Determinar y administrar los recursos económicos dispuestos en su totalidad durante la vigencia del año 2022 para proveer y sostener la planta de personal UPME.

## 2. ALCANCE

Determinar cómo gestionar los recursos para proveer y mantener los empleos de la planta de personal dentro de la vigencia del año 2022, según lo establecido por la ley, el Ministerio de Minas y Energía y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

## 3. 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

## 4. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME para la vigencia 2022, 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:

- Se determinaron las necesidades de personal por medio de un análisis realizado durante el 2021, donde se tuvo en cuenta el estado actual de la planta de personal vigente, indicando y estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas, tal como se evidencia en el cuadro del numeral 6.1 cálculo de empleos necesarios - análisis de la planta actual
- Se proveyeron algunas de las vacantes, según el análisis realizado por medio del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

## 5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME

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

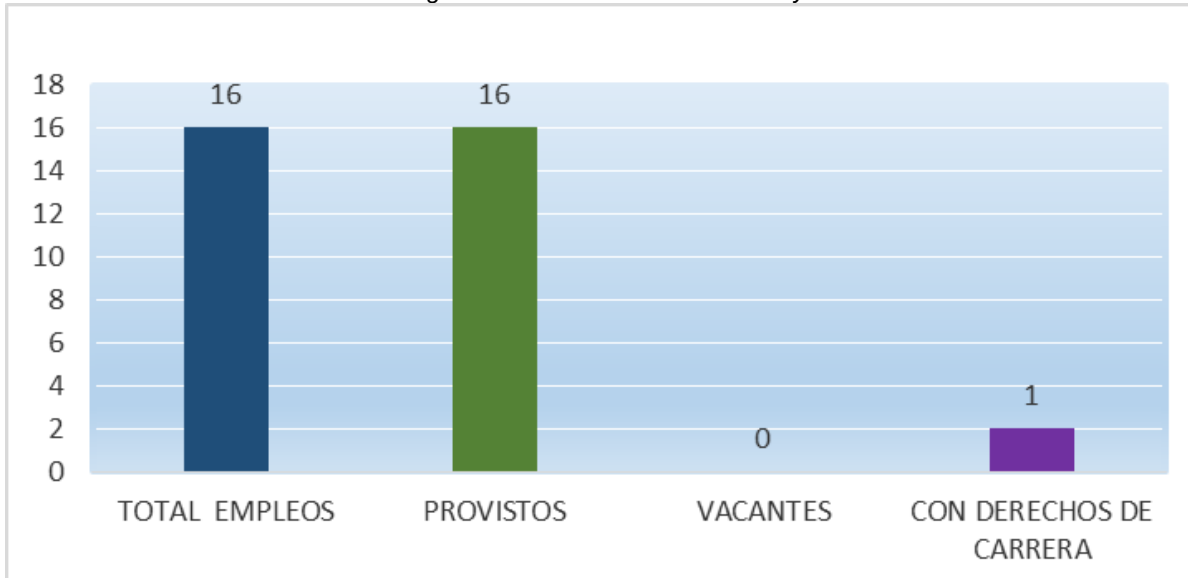
Empleos y planta de personal a 31 diciembre de 2021

<b>SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL</b>					
<b>Clase de los empleos</b>	<b>Total empleos</b>	<b>Provistos</b>	<b>Vacantes</b>	<b>Con derechos de carrera</b>	<b>Provisionales</b>
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>	16	16	0	1	0
<b>Carrera Administrativa</b>	110	96	14	20	89
<b>TOTALES</b>	<b>126</b>	<b>112</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>89</b>

La planta de personal de la UPME la conforman 126 funcionarios, de los cuales 5 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 a 31 de diciembre de 2021, esta es la situación en materia de provisión de la planta:

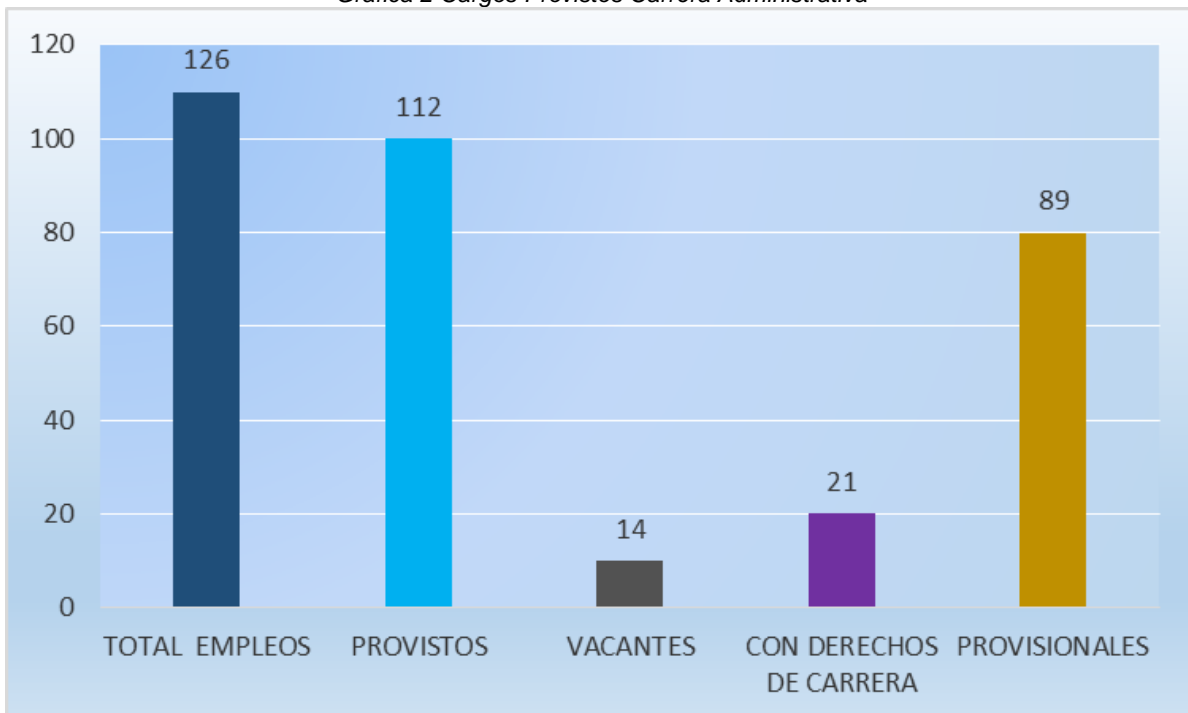
Gráfica 1 Cargos Provistos libre Nombramiento y Remoción



FUENTE: UPME, 2021

En cuanto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción se encuentran provistos 16 empleos. Es importante anotar que en la actualidad uno (1) servidor público de carrera administrativa se encuentra desempeñando un (1) cargo de Libre Nombramiento y Remoción mediante la figura de encargo Jefe de Oficina de Proyectos de Fondos 0137-19.

Gráfica 2 Cargos Provistos Carrera Administrativa

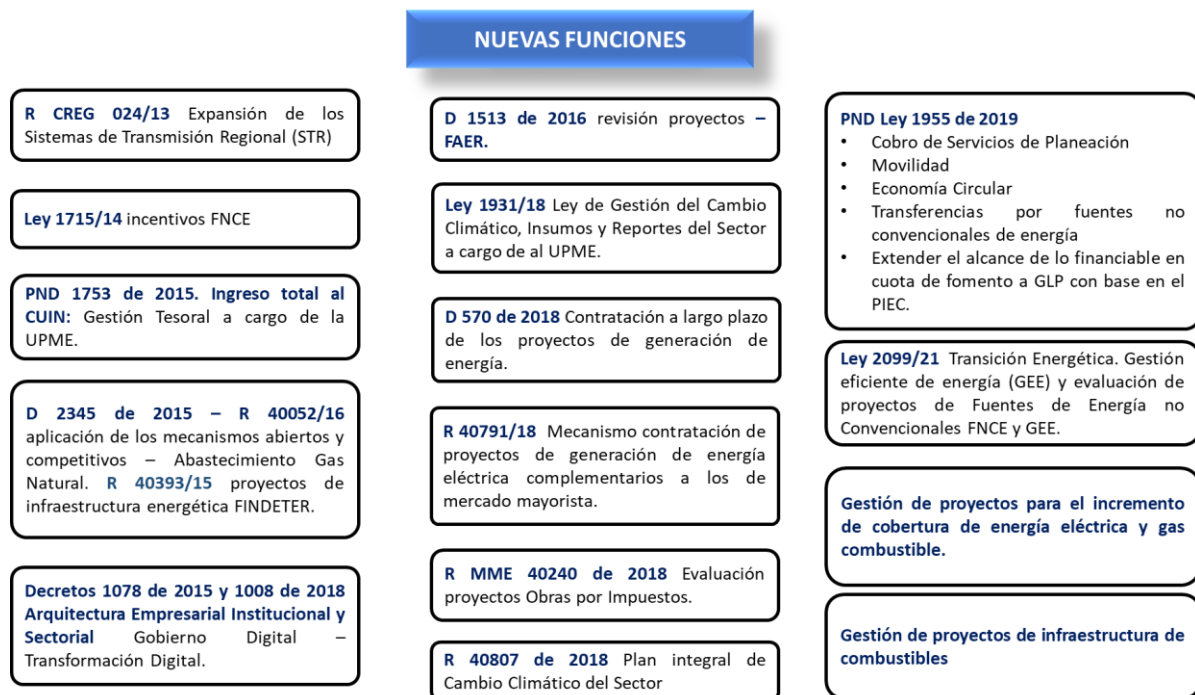


FUENTE: UPME, 2021

## 6. 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 quince (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 de referencia del Estudio Modernización. 2020

Adicionalmente, durante el 2021, se identificaron las siguientes temáticas donde la UPME tiene las siguientes tareas por realizar:

1. Ley 2099 del 2021: *Promoción a la producción y uso del hidrógeno así como tecnología de captura, utilización y almacenamiento de carbono y certificados para beneficios tributarios*
2. Ley 2128 del 2021: Subsidios al consumo de GLP distribuida por cilindros: “...costo del consumo básico o de subsistencia definido por la UPME...”
3. Resolución MME 40199 del 2021: Líder de la gestión estratégica de la información del sector energético - CIO.
4. Decreto MME 1704 2021: “Verificación de requisitos exigidos de las empresas públicas, privadas o mixtas que decidan aportar para extender el uso del gas

*combustible así como desarrollar el proceso de invitación y recepción de propuestas y determinar la lista de empresas de servicios públicos domiciliarios que cumplen con la documentación y requisitos mínimos establecidos por MME.*

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).

En este sentido, la administración en la vigencia 2020 celebró el contrato No. C-058 – 2020, el cual finalizó en el primer trimestre del 2021. El objeto de dicho contrato consistió 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 realizaron 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 incluye:**

- ✓ 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 se trabajó de forma articulada con el equipo de trabajo que dispuso 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.

## 6.1 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 7).

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 7).

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

Para la vigencia 2022, y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2021, 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 2022 se tiene previsto realizar la convocatoria para la provisión de los 88 empleos en vacancia definitiva dentro del concurso NACIÓN 3.

*Tabla 1 Vacantes Definitivas OPEC - UPME 2021*

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA VACANTES DEFINITIVAS DE LA PLANTA DE OPEC ACTUALIZADA A 31 DE DICIEMBRE DE 2020			
EMPLEO	CÓDIGO	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

**UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA  
 VACANTES DEFINITIVAS DE LA PLANTA DE  
 OPEC ACTUALIZADA A 31 DE DICIEMBRE DE 2020**

EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES DEL EMPLEO
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, resalta el deber de las entidades públicas del orden nacional para apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial para 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, 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 2021.

En este sentido, en el primer trimestre de la vigencia año 2021, se terminó de realizar el pago del valor faltante, el cual ascendió a trescientos ocho millones (\$308.000.000) de pesos, para surtir la provisión de los ochenta y ocho (88) empleos, mediante el concurso de méritos Nación 3.

## 6.2 Racionalización de la Planta de Personal

En cuanto a la racionalización, la Entidad ha implementado acciones orientadas a la optimización del talento humano de la Entidad, incluyendo 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.

## 7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2022, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP a través de la Ley 2159 del 12 de noviembre de 2021, el Congreso de Colombia decretó el presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Decreto 1793 del 21 de Diciembre de 2021, por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2022, 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>	\$14.945.500.000
SALARIO	\$9.550.000.000
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$3.675.400.000
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$1.341.000.000
OTROS GASTOS DE PERSONAL	\$379.100.000

Las necesidades solicitadas ante el MHCP en el anteproyecto de presupuesto presentado por UPME en el mes de marzo de 2021, corresponden a los gastos inherentes a la nómina provista en un 100% lo que equivale a:

Tabla 2 Gastos Nómina Presentados ante el MHCP

CONCEPTO	APROPIACIÓN
<b>PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE</b>	<b>16.208.484.100</b>
SALARIO	11.308.018.558
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	3.944.177.187
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	956.288.355

### CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación o Motivo del Cambio
12/01/2022	1	1	Aprobación Plan