



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL	3
3. OBJETIVO GENERAL	4
4. ALCANCE	4
5. GLOSARIO	4
6. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME	5
6.1 Cálculo de empleos necesarios	5
6.2 Diagnostico de Necesidades	5
6.3 Provisión de los Empleos	7
7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL	8
8. CONTROL DE CAMBIOS	9

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.

2. MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos debe velar por la adecuada previsión, administración y ejecución de los recursos asignados para los Gastos de Personal con el fin de mantener los empleos de la planta de personal dentro de la vigencia 2023 según las siguientes normas:

- Decreto Ley 1045 de 1978, Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
- Decreto 473 de 2022, Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la rama ejecutiva, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

3. OBJETIVO GENERAL

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

3.1. Objetivos específicos

- Determinar y administrar los recursos económicos dispuestos en su totalidad durante la vigencia del año 2023 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.

4. ALCANCE

Este plan inicia con el establecimiento de una estrategia de gestión de los recursos para proveer y mantener los empleos de la planta de personal dentro de la vigencia del año 2023, según lo establecido por la ley, el Ministerio de Minas y Energía y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y finaliza con la ejecución presupuestal representada en los pagos de ley a la planta de personal.

5. GLOSARIO

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

6. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME

De acuerdo con la provisión de la planta actual y lo que se tiene proyectado para la vigencia 2023, se debe ejecutar

6.1 Cálculo de empleos necesarios – Análisis de la planta actual

La planta de personal de la UPME la conforman 126 funcionarios, de los cuales 2 se encuentran en el nivel directivo, 8 en el nivel asesor, 74 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, la planta se encuentra actualmente ocupada en el 77%, donde el 69% de los empleos de la planta de personal actualmente ocupada son de carrera administrativa (nivel profesional, técnico y asistencial), mientras que el 7% son de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).

Tabla 1 Planta de Personal a 31 de diciembre de 2022

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
Clase de los empleos	Total, empleos	Provistos	Vacantes	Con derechos de carrera	Provisionales
Libre Nombramiento y Remoción	16	10	6	1	0
Carrera Administrativa	110	87	23	19	64
TOTALES	126	97	29	20	64

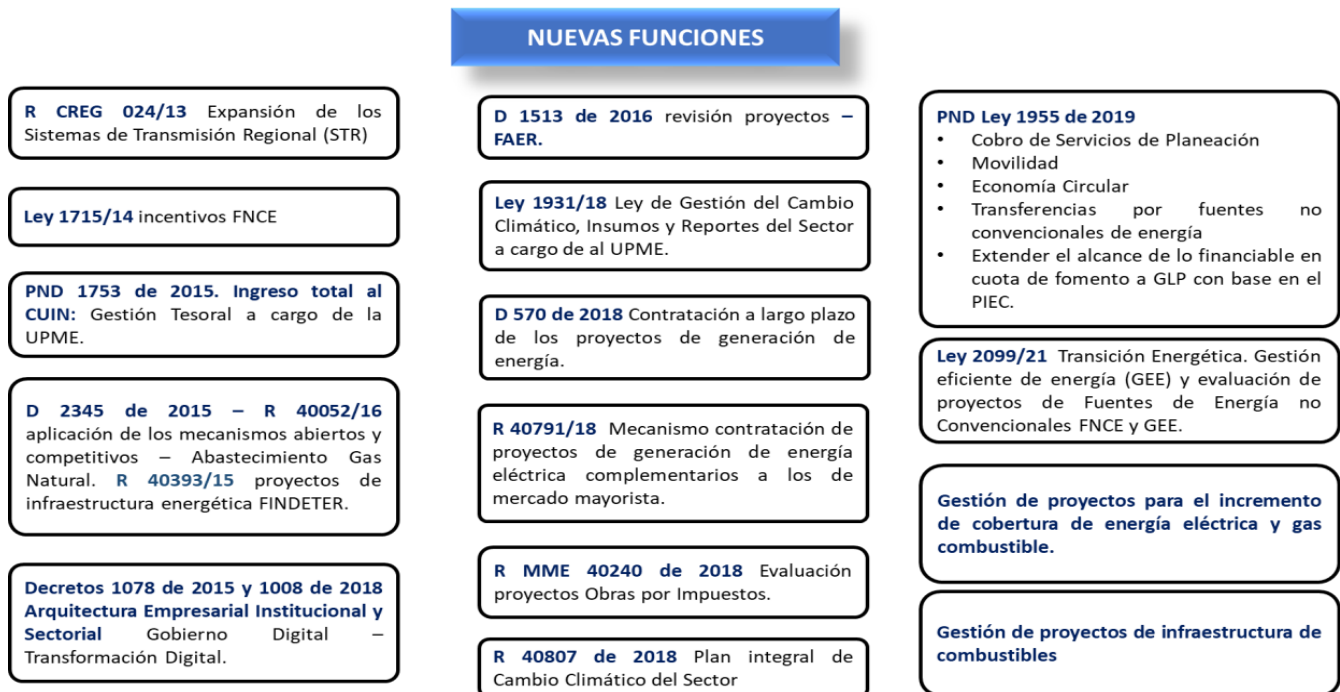
Fuente: Elaboración propia

6.2 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 2022, 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.

De acuerdo a las necesidades anteriormente expuestas, se establecen los objetivos específicos dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2023.

6.3 Provisión de los Empleos

Para la vigencia 2022, las vacantes definitivas o temporales que surgieron de los empleos de carrera administrativa, fueron provistas de acuerdo con la norma vigente; Iniciando cada proceso con el derecho preferencial de encargo para los servidores con derechos de carrera administrativa, nombramiento ordinarios para los cargo de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos en provisionalidad, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019.

Para la Vigencia 2023, la provisión de las vacantes definitivas que figuran en el presente plan, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME contó con la asesoría y acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio, para proveer dichas vacantes mediante las listas de elegibles como resultado del concurso de méritos Nación 3.

Igualmente, la UPME, atendió requerimientos y recibió acompañamiento siguiendo los lineamientos de la CNSC durante las diferentes etapas de la Convocatoria, donde ofertó ochenta y ocho (88) vacantes en modalidad de concurso Abierto y Ascenso de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

Para la vigencia 2022, estos empleos se han cubierto al 100% de manera presupuestal, para la vigencia 2023, dentro del anteproyecto presentado en el mes de marzo de 2022 al Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP se ha tenido en cuenta la previsión presupuestal para cubrir los gastos de personal a un 100%.

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2023, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP a través de la Ley 2276 del 29 de noviembre de 2022, decretada por el Congreso de Colombia, “*por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2023,*” apropió recursos por valor de \$ 26.400.000.000 para Presupuesto de Funcionamiento de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), el Decreto 2590 del 23 de diciembre de 2022 “*Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2023, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos*” detalló, \$16.227.000.000. (Previo concepto de \$1.263.000.000) La distribución de estos recursos son los siguientes:

CONCEPTO	APROPIACIÓN
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	\$16.227.000.000
SALARIO	\$9.845.000.000
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$3.598.000.000
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$1.521.000.000
PREVIO CONCEPTO	\$1.263.000.000

Las necesidades solicitadas ante el MHCP en el anteproyecto de presupuesto presentado por UPME en el mes de marzo de 2022, 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
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	23.103.806.591

SALARIO	15.375.526.702
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	5.378.213.418
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	2.260.066.471

8. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción de los cambios
30/12/2022	1	Creación del documento
30/12/2022	1	Aprobación Plan – Comité de Gestión y Desempeño No. 12