

PLAN PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2024

Sede: Cl 26 # 69D-91, Torre 1 - Oficina 901

PBX: +57 601 222 06 01

Línea Gratuita Nacional: 01 8000 91 17 29

Solicitudes: correspondencia@upme.gov.co

PQRDS: info@upme.gov.co

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL	3
3. OBJETIVO GENERAL	4
3.1. Objetivos específicos	4
4. ALCANCE	4
5. GLOSARIO	4
6. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME	5
6.1 Cálculo de empleos necesarios – Análisis de la planta actual	5
6.2 Diagnóstico 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 2024 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

Estimar y disponer de los recursos económicos necesarios para proveer y sostener la planta de personal según dispuesto por la ley durante la vigencia 2024.

3.1. Objetivos específicos

- Proyectar y administrar los recursos económicos dispuestos en su totalidad durante la vigencia del año 2024 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 2024, 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. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME

De acuerdo con la provisión de la planta actual especificada en el Plan Anual de Vacantes y en el Plan Estratégico de Talento Humano y lo que se tiene proyectado para la vigencia 2024, se debe ejecutar

6.1 Cálculo de empleos necesarios – Análisis de la planta actual

La planta de personal de la UPME la conforman 157 funcionarios, de los cuales 9 se encuentran en el nivel directivo, 15 en el nivel asesor, 119 en el nivel profesional, 5 en el nivel técnico y 9 en el nivel asistencial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2122 de 2023. De esta manera, la planta se encuentra actualmente ocupada en el 73%, donde el 64% de los empleos de la planta de personal actualmente ocupada son de carrera administrativa (nivel profesional, técnico y asistencial), mientras que el 9% son de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).

Tabla 1 Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
Clase de los empleos	Total de empleos	Provistos	Vacantes	Con derechos de Carrera	Provisionales
Libre Nombramiento y Remoción	24	14	10	0	0
Carrera Administrativa	133	101	32	80	21
TOTALES	157	115	42	84	21

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

6.2 Diagnóstico de Necesidades

Previo a la expedición de los Decretos 2121 y 2122 de 2023 y de forma posterior a la reestructuración realizada en el año 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 resumen en la siguiente ilustración:

Gráfica 1 Nuevas Funciones UPME



Fuente: Proceso de Modernización UPME 2023

Adicionalmente, durante el 2023, 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”.
5. Ley 2294 de 2023; “Las Comunidades Energéticas podrán ser conformadas por personas naturales y/o jurídicas. En el caso de las personas naturales y de las estructuras de Gobierno Propio de los Pueblos y Comunidades Indígenas y de las comunidades campesinas, negras,

afrocolombianas, raizales y palenqueras que se constituyan como Comunidades Energéticas, podrán ser beneficiarias de recursos públicos para el financiamiento de inversión, operación y mantenimiento de infraestructura, con base en los criterios de focalización que defina el Ministerio de Minas y Energía. La infraestructura que se desarrolle con recursos públicos podrá cederse a título gratuito a las Comunidades Energéticas, en las condiciones que defina el Ministerio de Minas y Energía, en coordinación con las entidades competentes. Los parámetros de capacidad instalada, dispersión en áreas urbanas y en áreas rurales, y mecanismos de sostenibilidad serán definidos por el Ministerio de Minas y Energía y la Unidad de Planeación Minero-Energética - UPME”.

6. Ley 2294 de 2023; *“Para el caso del subsidio de energía eléctrica la Unidad de Planeación Minero Energética -UPME, en un plazo no mayor a un (1) año, deberá efectuar los estudios para modificar el consumo básico de subsistencia, considerando las necesidades energéticas de los usuarios en las diferentes regiones del país.”.*

Producto de lo anterior, se adelantó con éxito la primera fase del proceso de modernización aprobado en diciembre de 2023 mediante los decretos 2121 y 2122 de 2023 lo cual permitió fortalecer administrativamente la estructura actual de la entidad y robustecer con algunos cargos ciertos procesos estratégicos de la Unidad, no obstante, a pesar de que se considera un gran paso y avance como entidad, se requiere adelantar una segunda fase que permitirá incrementar la planta de personal para contribuir con las siguientes actividades y funciones designadas mediante la normativa previamente mencionada. Para la vigencia 2024, se estima establecer una planta temporal que permite contribuir a la solución de necesidades actuales.

De acuerdo con lo anterior, se establecen los objetivos específicos dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2024.

6.3 Provisión de los Empleos

Para la vigencia 2023, 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.

De acuerdo con los decretos 2121 y 2122 de 2023, se realizará la modificación estructural, ampliación y ocupación de las 31 vacantes creadas dentro de la planta de personal según los decretos ya mencionados y su ocupación.

Para la vigencia 2023, estos empleos se han cubierto al 100% de manera presupuestal, para la vigencia 2024, dentro del anteproyecto presentado en el mes de marzo de 2023 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 2342 del 15 de diciembre de 2023, 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 2024,”* apropió recursos por valor de \$ 33.049.617.730 para Presupuesto de Funcionamiento de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), el Decreto 2295 del 29 de diciembre de 2023 *“Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2024, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”* detalló, \$20.970.033.000 (Previo concepto de \$2.040.000.000) La distribución de estos recursos son los siguientes:

Tabla 2 Apropriación Presupuestal UPME

CONCEPTO	APROPIACIÓN
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	\$20.970.033.000
SALARIO	\$12.454.302.000
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$4.551.608.000
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$1.924.123.000
PREVIO CONCEPTO	\$2.040.000.000

Fuente: Elaboración Propia UPME

Las necesidades solicitadas ante el MHCP en el anteproyecto de presupuesto presentado por UPME en el mes de marzo de 2023, corresponden a los gastos inherentes a la nómina provista en un 100% lo que equivale a:

Tabla 3 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

Fuente: Elaboración Propia UPME

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
26/01/2024	1	1	Aprobación Plan