



Unidad de Planeación
Minero Energética



PLAN PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2026





Unidad de Planeación
Minero Energética



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVO GENERAL	4
3.1.	Objetivos específicos.....	4
4.	ALCANCE	4
5.	GLOSARIO	5
6.	PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME	5
6.1.	Estimación de empleos necesarios – Análisis de la planta actual	5
6.2.	Inf. de la Planta de Provistos y Vacantes Definitivas de la Planta Global de Personal.....	10
6.3.	Provisión de los Empleos	14
6.4.	Proyecciones de Retiro al Servicio Público.....	18
7.	ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL	16



1. INTRODUCCIÓN

Desde el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano se vela por el cumplimiento de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de la gestión de los procesos internos y proporcionando el recurso humano idóneo el cual se encamina a la consecución de las metas establecidas en la entidad.

En atención al Artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que señala lo siguiente:

“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) 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.*
- b) 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”**, como el instrumento de planificación, administración, actualización y proyección de la información relacionada con la ejecución de los Gastos de Personal, de los empleos ocupados dentro de la planta de personal y proveer los recursos para la remuneración de los empleos de las vacantes que se encuentren disponibles para su provisión, cabe mencionar, en la vigencia 2024 se surtieron tramites tendientes a la creación de una planta temporal de personal de la entidad atendiendo las directrices del gobierno nacional y la cual se tiene proyectada para su implementación para la vigencia 2026, para la cual y de igual manera se debe planificar, administrar actualizar y proyectar la información relacionada con la ejecución de los recursos destinados a dicha planta

2. MARCO NORMATIVO

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 2026 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.
- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera

administrativa, gerencia pública 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 0301 de 2024, 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.
- Ley 2381 DE 2024, Por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, 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 lo dispuesto por la ley y con lo asignado presupuestalmente por el gobierno durante la vigencia 2026.

3.1. Objetivos específicos

- Estimar 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 e 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.
- Proyectar y administrar los recursos económicos dispuestos en su totalidad durante la vigencia del año 2026 para proveer y sostener la planta de personal UPME.
- Realizar los pagos a la planta de personal de manera oportuna y correcta, en los plazos 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 remunerar los empleos de la planta global y temporal de personal dentro de la vigencia del año 2026, 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 de personal y temporal.

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 proyectada de la planta especificada en el Plan Anual de Vacantes y en el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 y adicionalmente lo que se tiene proyectado en ejecución para Gastos de Personal en la misma vigencia, se debe realizar el pago correspondiente a las remuneraciones, prestaciones sociales y seguridad social realizando los descuentos de ley y con los estándares de calidad establecidos por la entidad para la planta global y temporal.

6.1 Estimación 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 los Decretos Nos. 1259 de 2013 y 2122 de 2023. De esta manera, la planta se encuentra actualmente ocupada en el 95.5%, donde el 80% de los empleos de la planta de personal actualmente ocupada son de carrera administrativa (nivel asesor, nivel profesional, técnico y asistencial), mientras que el 15% son de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).

Figura 1 Organigrama UPME

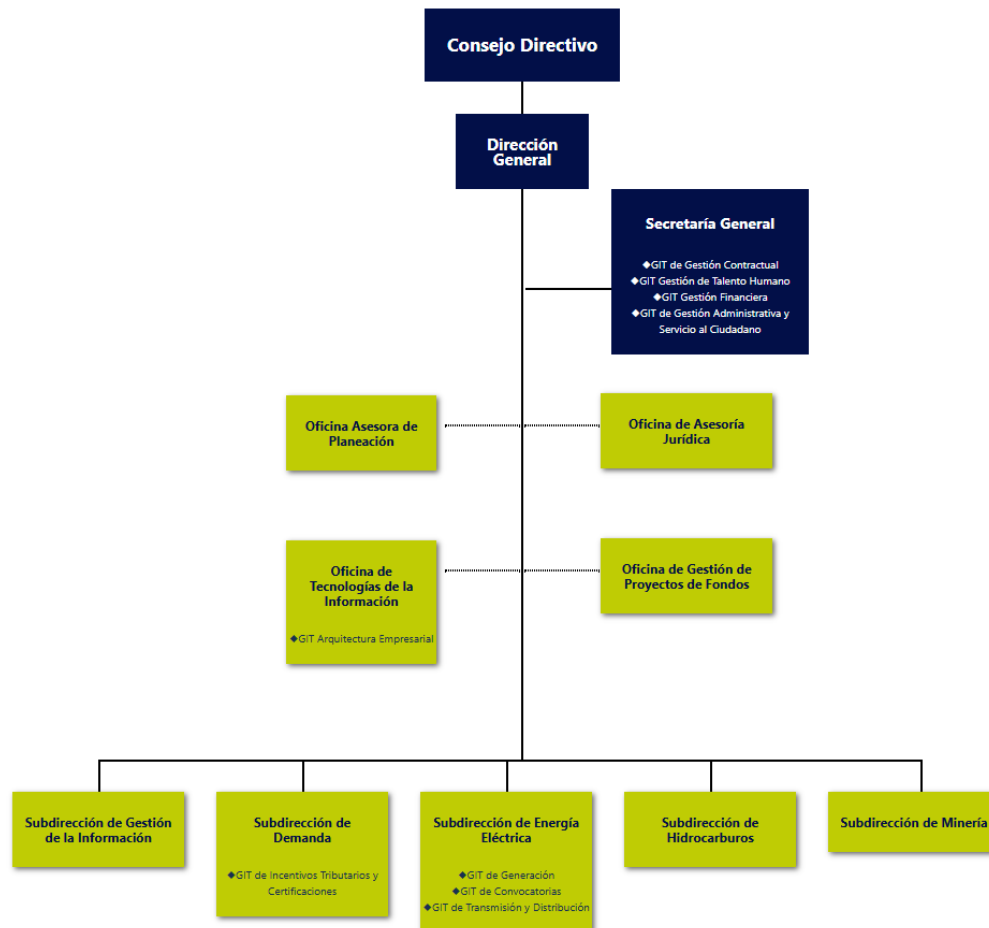


Tabla 1 Planta de Personal Global a 30 de noviembre de 2025

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	19	0	0	0
Carrera Administrativa	133	127	11	85	42
TOTALES	157	146	11	85	42

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

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.

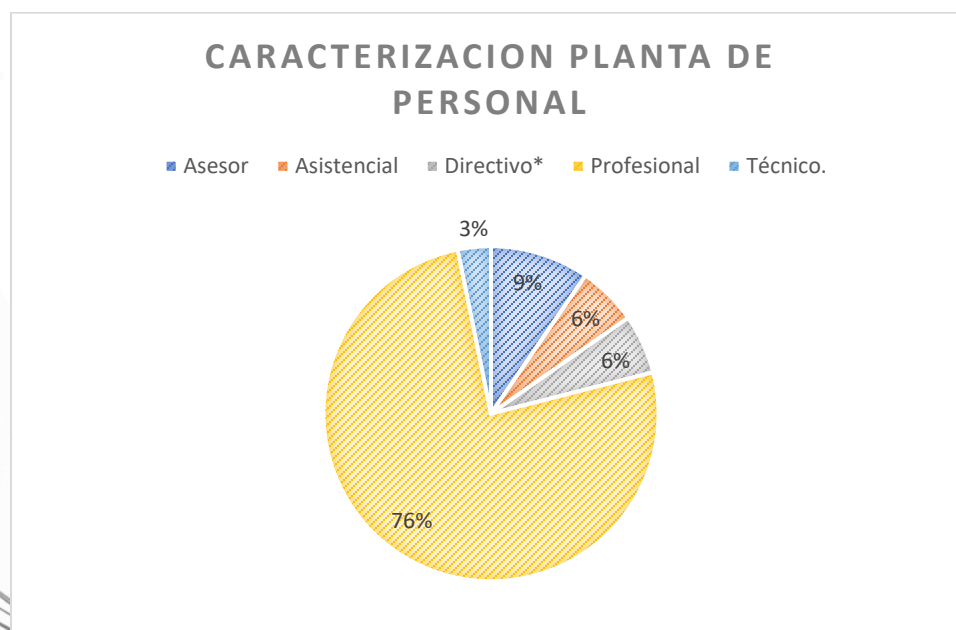
Tabla 2 Planta actual UPME

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

Del total de la planta, el 76 % se encuentran en el nivel profesional, seguido del nivel asesor que representa el 10% de la entidad. Los niveles Directivo, Técnico y Asistencia, en conjunto representan el 14%.

Grafica1 Caracterización Planta de Personal Global a 30 de noviembre de 2025



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

Esta planta fue establecida por el Decreto **1259 de 2013**, **modificado por** el artículo 2° del Decreto 2122¹ de 2023, así:

Tabla 3 Cargos Libre Nombramiento y Remoción Planta de Personal

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
5 (Cinco)	Asesor	1020	16
1 (Uno)	Asesor	1020	12
2 (Dos)	Jefe de Oficina Asesora	1045	15
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	22
5 (Cinco)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	21
2 (Dos)	Jefe de Oficina	0137	21
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	13
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23

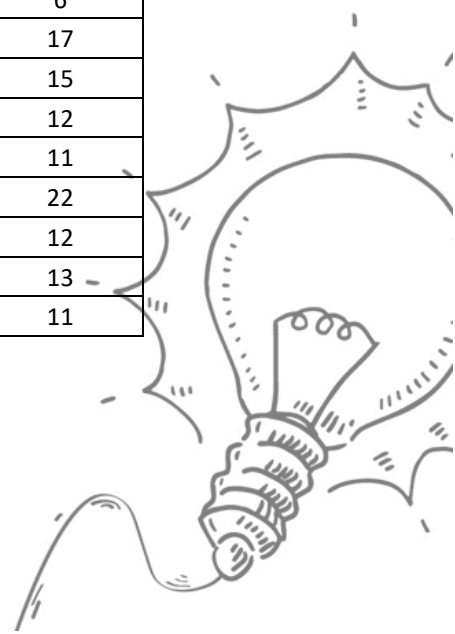
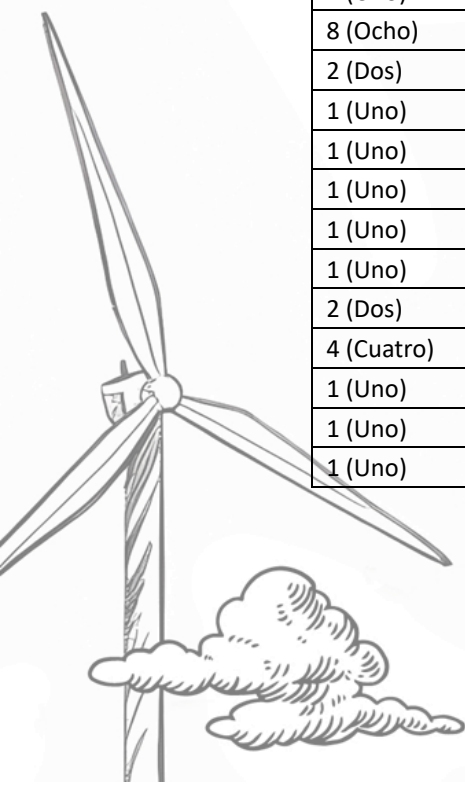
Fuente: Elaboración propia con base en la Planta de Personal UPME

Tabla 4 Planta de Personal Global

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
DIRECCIÓN GENERAL			
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
5 (Cinco)	Asesor	1020	16
1 (Uno)	Asesor	1020	12
5 (Cinco)	Asesor	1020	08
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	13
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	22
5 (Cinco)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	21
2 (Dos)	Jefe de Oficina	0137	21
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	15
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	15
1 (Uno)	Asesor	1020	13
1 (Uno)	Asesor	1020	12
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	24
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	23
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	22
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	21
21 (Veintiuno)	Profesional Especializado	2028	20
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	19
7 (Siete)	Profesional Especializado	2028	18
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	17
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	16
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	15
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	14
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	13
8 (Ocho)	Profesional Universitario	2044	11
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	10
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	8
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	6
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	17
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	15
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12
2 (Dos)	Técnico Administrativo	3124	11
4 (Cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	22
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	12
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	13
1 (Uno)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11

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



6.2 Información de los Empleos Provistos y Vacantes Definitivas de la Planta Global de Personal

La información de los empleos provistos y vacantes temporales y definitivas con corte a 30 de noviembre de 2025 está contenida en el cuadro que a continuación se relaciona:

Tabla 5 Información de los empleos provistos y vacantes temporales y definitivas a 30/11/2025

DENOMINACIÓN	COD. GRADO	CARRERA ADMINISTRATIVA						LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION			TOTAL
		CARRERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE DEFINITIVA	
Asesor	1020 - 08	-	-	-	-	-	-	-	4	1	5
Asesor	1020 - 12	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2
Asesor	1020 - 13	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Asesor	1020 - 16	-	-	-	-	-	-	-	4	1	5
Auxiliar Administrativo	4044 - 12	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Auxiliar Servicios Generales	4064 - 11	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Conductor Mecánico	4103 - 13	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2
Director General	0015 - 25	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Jefe de Oficina	0137 - 21	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Jefe de Oficina Asesora	1045 - 15	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Profesional Especializado	2028 - 13	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Profesional Especializado	2028 - 14	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Profesional Especializado	2028 - 15	2	1	-	5	-	-	-	-	-	8
Profesional Especializado	2028 - 16	1	-	-	5	-	-	-	-	-	6
Profesional Especializado	2028 - 17	4	3	-	9	-	2	-	-	-	18
Profesional Especializado	2028 - 18	1	3	-	3	-	-	-	-	-	7
Profesional Especializado	2028 - 19	3	7	1	5	1	1	-	-	-	18
Profesional Especializado	2028 - 20	11	9	-	-	-	1	-	-	-	21
Profesional Especializado	2028 - 21	1	2	-	-	-	-	-	-	-	3

DENOMINACIÓN	COD. GRADO	CARRERA ADMINISTRATIVA						LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION			TOTAL
		CARRERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE DEFINITIVA	
Profesional Especializado	2028 - 22	13	4	-	1	-	-	-	-	-	18
Profesional Especializado	2028 - 23	1	1	-	1	-	-	-	-	-	3
Profesional Especializado	2028 - 24	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Profesional Universitario	2044 - 06	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Profesional Universitario	2044 - 08	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Profesional Universitario	2044 - 10	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Profesional Universitario	2044 - 11	1	3	-	4	-	-	-	-	-	8
Secretario Ejecutivo	4210 - 22	1	3	-	-	-	-	-	-	-	4
Secretario Ejecutivo	4210 - 23	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Secretario General	0037 - 22	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Subdirector General	0040 - 21	-	-	-	-	-	-	-	4	1	5
Técnico Administrativo	3124 - 11	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Técnico Administrativo	3124 - 12	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Técnico Administrativo	3124 - 15	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Técnico Administrativo	3124 - 17	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL GENERAL		44	40	1	42	1	5	1	19	4	157

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

En la tabla anterior se puede evidenciar que la Unidad de Planeación Minero Energética cuenta con 157 cargos de los cuales 146 se encuentran provistos de la siguiente manera: 85 empleos de funcionarios de carrera administrativa (44 carrera administrativa, 40 encargos y 1 en periodo de prueba), de igual manera se identifican 42 funcionarios en provisionalidad, 1 vacante definitiva y 5 vacantes temporales.

Así mismo en los empleos de libre nombramiento y remoción encontramos la siguiente información: 19 empleos con nombramiento ordinario provistos, y 5 vacantes definitivas.

En atención a lo anteriormente expuesto, se han adelantado las gestiones necesarias para la obtención de los conceptos técnicos interadministrativos requeridos para la expedición del Decreto Ley mediante el cual se adoptará la planta temporal correspondiente para la vigencia 2025. Cabe destacar que, a la fecha, se cuenta con las respectivas viabilidades técnicas emitidas por el Consejo Directivo de la UPME, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el

Departamento Nacional de Planeación – DNP, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE.

De igual forma, el proyecto de Decreto “por medio del cual se crea la Planta Temporal de la UPME” se encuentra actualmente en trámite de firma ante el Ministerio de Minas y Energía – MME. Una vez surtido el proceso de suscripción del referido acto administrativo ante las entidades competentes, la planta temporal será distribuida conforme a lo previsto y los respectivos empleos serán provistos en la vigencia 2026.

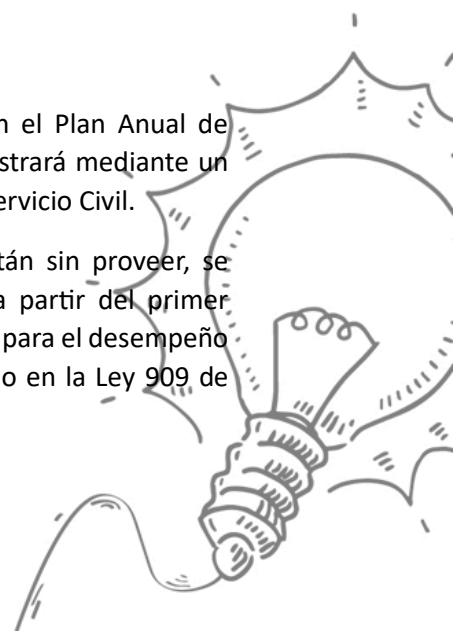
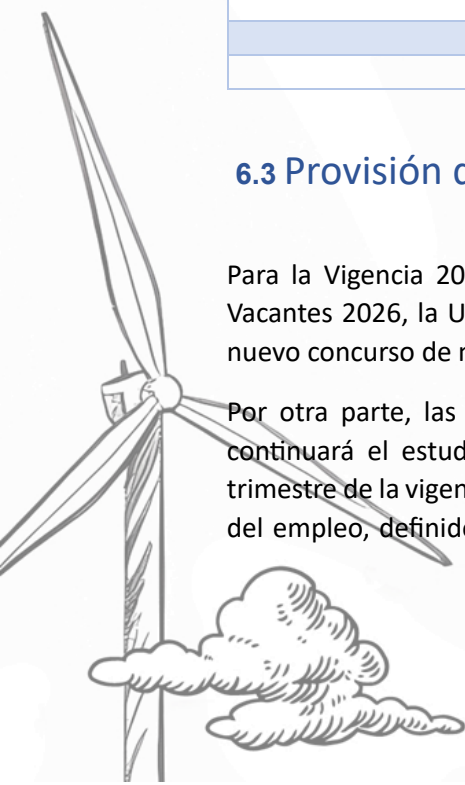
Dependencia	Nivel Jerárquico	Planta Actual	Resultado Cargas	Diferencia
Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos	Directivo	1	1	0
	Asesor	0	0	0
	Profesional	12	21	9
	Técnico	0	0	0
	Asistencial	0	0	0
		13	22	9
Subdirección de Energía Eléctrica	Directivo	1	1	0
	Asesor	0	0	0
	Profesional	28	38	10
	Técnico	0	0	0
	Asistencial	0	0	0
		29	39	10
Secretaría General	Directivo	1	1	0
	Asesor	0	0	0
	Profesional	21	24	3
	Técnico	5	5	0
	Asistencial	7	7	0
		34	37	3
Total Planta Temporal				22

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

6.3 Provisión de los Empleos

Para la Vigencia 2026, la provisión de las vacantes definitivas que figuran en el Plan Anual de Vacantes 2026, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME las suministrará mediante un nuevo concurso de méritos el cual será realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por otra parte, las vacancias definitivas y temporales identificadas y que están sin proveer, se continuará el estudio de derecho preferencial para el proceso de encargo a partir del primer trimestre de la vigencia, 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.

Una vez agotado el derecho preferencial de encargo sin interesados, se procederá a la vinculación en provisionalidad, teniendo en cuenta especialmente el siguiente marco normativo, en busca de propender la equidad, la inclusión y las oportunidades a cualquier ciudadano que se postule, una vez finalice la ley de garantías.

Población en situación de discapacidad

Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 2011 de 2017 - ARTÍCULO 2.2.12.2.3. “Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma: (...)”

Tabla 7 Participación de Personas con Discapacidad de Acuerdo con la Planta

Tamaño de la Planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad		
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

Fuente: Decreto 2011 de 2017

Situación actual del requisito de personas con Discapacidad para Unidad de Planeación Minero Energética:

Planta	A 30 de noviembre de 2025	
157	3%	4,7

Debido a que mediante Decreto 2122 de 2023, se crearon nuevos cargos para la UPME, se estableció una nueva planta de 157 cargos, aumentando el número de cumplimiento de personas con discapacidad a 4.7 que por aproximación equivale a 5 empleos.

Situación actual de personas con Discapacidad en la Unidad de Planeación Minero Energética:

Planta	A 30 de noviembre de 2025	
	Empleados con estado de discapacidad	%
157	3%	2%

A 30 de noviembre de 2025, la Unidad de Planeación Minero Energética contaba con 3 servidores activos en la planta de personal que tienen discapacidad certificada y que equivalen al 2% de cumplimiento.

Por lo anterior, es necesario que de aquellas vacantes que se generen y que no tengan derecho preferencial de encargo o listas de elegibles, y que puedan ser provistas mediante provisionalidad, se deben tener en cuenta personas que acrediten discapacidad, y el cumplimiento de requisitos para el cargo.

Primer empleo

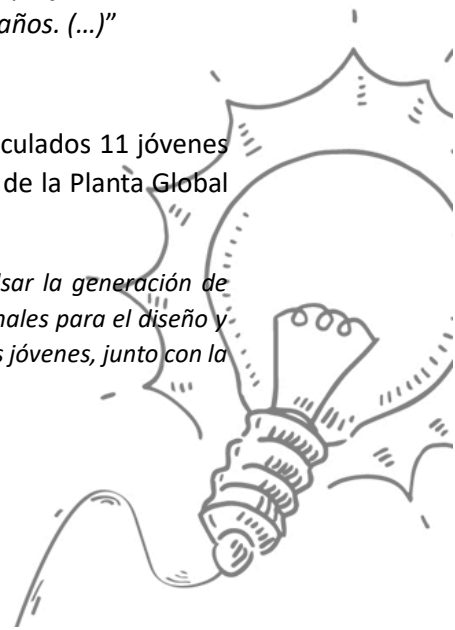
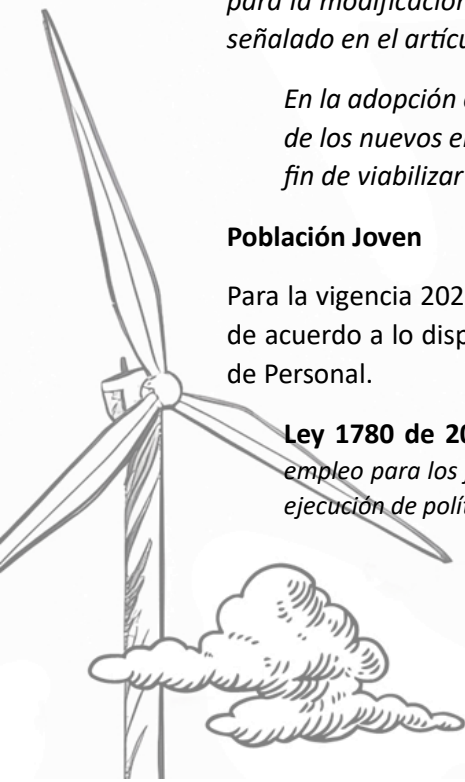
Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 2365 de 2019 - Artículo 2.2.1.5.2. “Lineamientos para la modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, deberán seguir los siguientes lineamientos:

En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años. (...)”

Población Joven

Para la vigencia 2025 dentro de la Planta Global de Personal, se encuentran vinculados 11 jóvenes de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 1780 de 2016, correspondiente al 7% de la de la Planta Global de Personal.

Ley 1780 de 2016 Artículo 1, “Objeto. la presente Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la



promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial para este grupo poblacional en Colombia”.

Ahora bien, en virtud de lo señalado en el artículo 14 de la mencionada Ley en la reestructuración de la planta de personal, adoptada mediante los decretos 2121 y 2122 de 2023, se estableció al menos el 10% de los nuevos empleos sin requisitos de experiencia profesional, lo cual será replicado igualmente con la creación de la planta temporal.

6.4 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. El Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, establece las causales de retiro del servicio, para efectos de la formulación del presente plan, se consideran las consagradas en los literales e. Pensión de Jubilación y g. Edad de retiro forzoso, de la precitada norma.

La Ley 1821² de 2016 modifica la edad máxima de retiro forzoso para personas que desempeñan funciones públicas. De acuerdo con la norma, una vez cumplidos los 70 años se causará el retiro inmediato sin posibilidad de reintegro, esta modificación no aplicará para funcionarios escogidos mediante voto popular, ni para los mencionados en el artículo 1° del Decreto Ley 3074 de 1968, es decir, los empleados civiles de la Rama Ejecutiva. Es de aclarar que la ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación, ni el régimen de acceso, permanencia o retiro de cargos públicos, salvo en la edad máxima de retiro forzoso.

En la Unidad, se encuentran 14 servidores en edad de presunta pre pensión de la siguiente manera:

Sexo	Servidores
Mujeres +54	4
Hombres + 59	10

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en la actualidad cuenta con una población de pre pensionados de doce (14) servidores públicos para los cuales el GIT de Gestión de Talento Humano en el marco del plan de bienestar y la estrategia de desvinculación asistida, propone actividades de socialización de información para acceder a talleres de ocio, recreación, asesorías personalizadas y capacitaciones, buscando brindar herramientas a éste grupo poblacional para que logren realizar de manera exitosa la transición y obtención a la pensión, se contemplan asesorías con entidades expertas en dichas temáticas y orientación para realizar los trámites de la pensión, por parte del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y servicio al ciudadano.

² Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2026, mediante la Ley 2559 del 22 de diciembre de 2025, el Congreso de la República decretó el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y la Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal comprendida entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2026. En dicha norma se aprobó para la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME un presupuesto total de OCHENTA Y CINCO MIL CUARENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS M/CTE (\$85.049.852.832), de los cuales CUARENTA Y DOS MIL CIENTO CINCUENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$42.155.600.000) corresponden a gastos de funcionamiento y CUARENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS M/CTE (\$42.894.252.832) a gastos de inversión. En este presupuesto se contempló la previsión necesaria para cubrir la totalidad de los gastos de personal de la planta global y temporal de la entidad.

Así mismo, mediante el Decreto 1477 del 30 de diciembre de 2025, “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal 2026, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, se estableció para la UPME la asignación presupuestal por el mismo valor total de OCHENTA Y CINCO MIL CUARENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS M/CTE (\$85.049.852.832), discriminados en CUARENTA Y DOS MIL CIENTO CINCUENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$42.155.600.000) para funcionamiento y CUARENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS M/CTE (\$42.894.252.832) para inversión.

Posteriormente, mediante la Resolución 000006 del 4 de enero de 2026, “Por la cual se efectúa la desagregación del presupuesto de la Unidad de Planeación Minero Energética para la vigencia 2026”, se realizó la desagregación del presupuesto aprobado, asignando para gastos de funcionamiento la suma de CUARENTA Y DOS MIL CIENTO CINCUENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$42.155.600.000) y para gastos de inversión la suma de CUARENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS M/CTE (\$42.894.252.832). Dentro de dicha desagregación, se asignó al rubro de Gastos de Personal un valor de TREINTA MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$30.878.500.000), conforme al Anexo 1 de la citada resolución.

Tabla 2 Apropriación Presupuestal UPME

CONCEPTO	APROPIACIÓN
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	\$ 30.878.500.000
SALARIO	\$ 19.143.800.000
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 6.972.000.000

REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 2.899.900.000
PREVIO CONCEPTO	\$ 1.862.800.000

Fuente: Elaboración Propia UPME

Las necesidades solicitadas ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP, en el anteproyecto de presupuesto presentado por UPME en el mes de marzo de 2025, corresponden a los gastos inherentes a la nómina provista en un 100% lo que equivale a:

Tabla 3 Gastos Nómina Presentados en Anteproyecto 2026 ante el MHCP

CONCEPTO	APROPIACIÓN
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	\$ 27.327.639.226
SALARIO	\$ 18.086.462.730
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 6.392.825.396
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 2.848.351.100

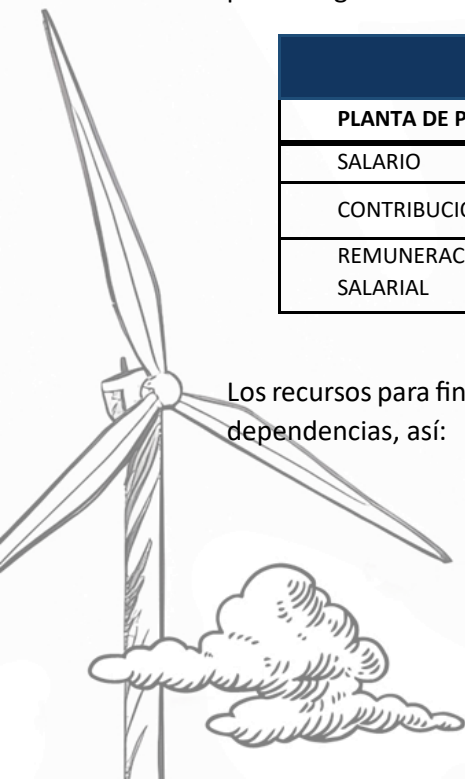
Fuente: Elaboración Propia UPME

Ahora bien, de acuerdo con las actividades establecidas dentro del proceso liquidación de nómina, seguridad social y prestaciones sociales de manera mensual, para la vigencia 2024 se logró la ejecución de un 87 % del presupuesto asignado, para la vigencia del 2025 se logró una ejecución de un 86% del presupuesto asignado.

Cabe resaltar que dentro de la vigencia 2025 se realizaron las gestiones para el proceso de viabilidad e implementación de Planta Temporal en la vigencia 2026, la cual cuenta con los siguientes costos para la vigencia 2025:

CONCEPTO	APROPIACIÓN
PLANTA DE PERSONAL TEMPORAL	\$ 2.563.143.957
SALARIO	\$ 1.820.552.894
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 631.159.392
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 111.431.671

Los recursos para financiar esta planta provienen de proyectos de inversión a cargo de las respectivas dependencias, así:

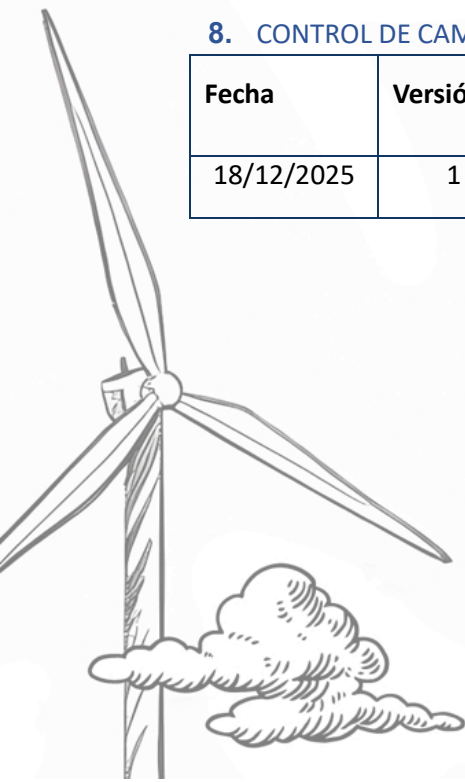


Proyecto	Código BPIN	Producto	Rubro
Mejoramiento de la participación ciudadana en el modelo energético y de infraestructura energética, en el marco de la transición energética justa a nivel nacional	202300000000323	Documentos De Lineamientos Técnicos	C-2102-1900-5-53106A-2102008-02
Fortalecimiento de la planeación para reducir las limitaciones en la prestación del servicio de energía eléctrica y la atención plena de la demanda nacional.	202300000000316	Documentos De Planeación	C-2102-1900-6-40301C-2102009-02
Fortalecimiento de la percepción de la ciudadanía frente a los productos y servicios prestados por la UPME nacional	2022011000078	Servicio De Educación Informal Para La Gestión Administrativa	C-2199-1900-4-53105B-2199060-02
		Documentos Metodológicos	C-2199-1900-4-53105B-2199057-02

Para la vigencia 2026 se proyecta una ejecución del 98% dentro del rubro de Gastos de Personal distribuido en los 12 meses de la vigencia y representado en nómina, seguridad social, prestaciones sociales y acreencias laborales de acuerdo a los estándares de calidad, eficacia y eficiencia de la entidad y las políticas de austeridad definidas por el gobierno nacional.

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
18/12/2025	1	6	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