



Unidad de Planeación
Minero Energética



PLAN ANUAL DE VACANTES

2025

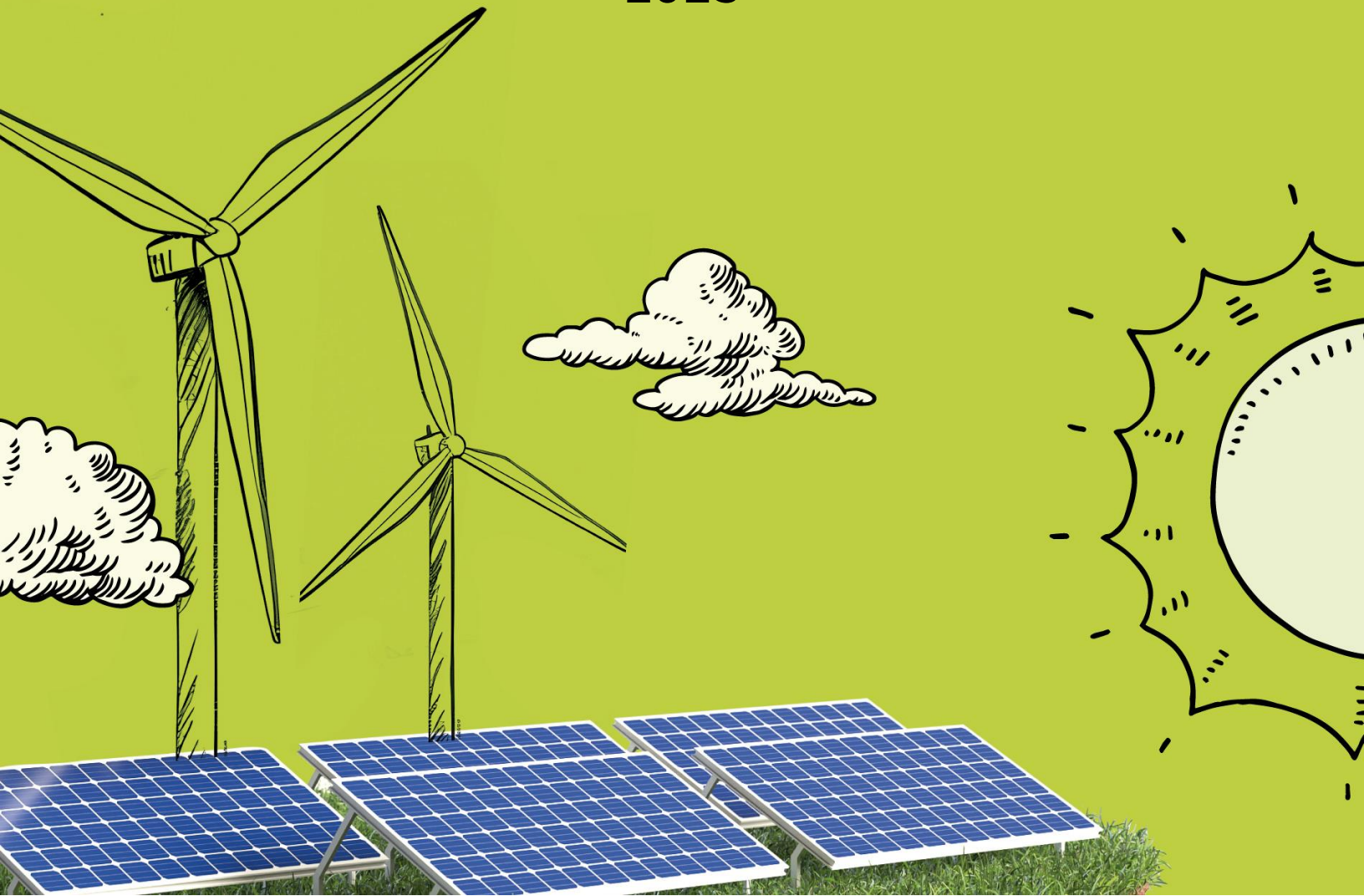




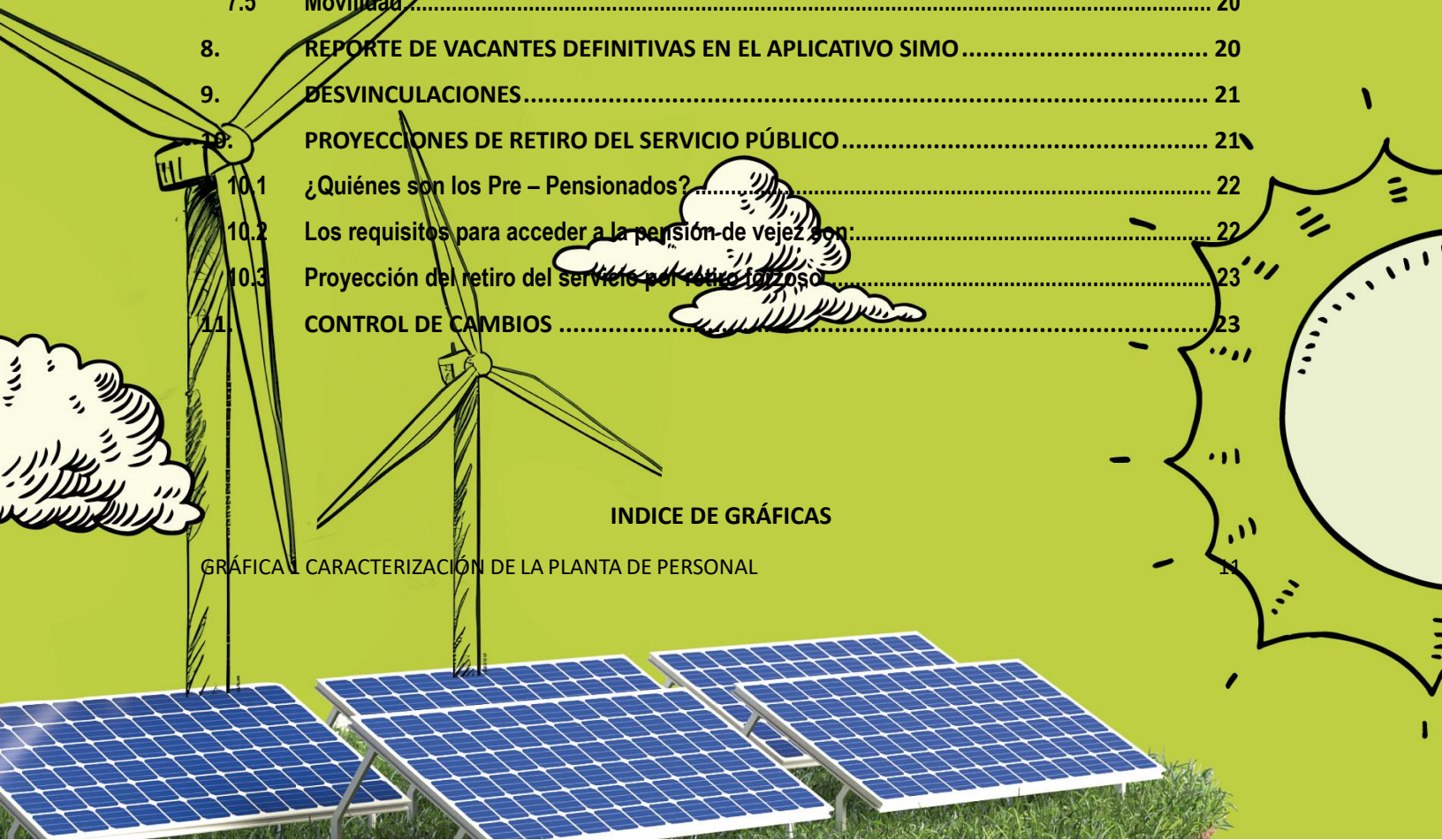
TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO GENERAL.....	2
2.1	Objetivos específicos	2
3.	ALCANCE	2
4.	MARCO NORMATIVO	3
5.	CONCEPTOS	4
6.	LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS	6
7.	INFORMACIÓN PLANTA UPME.....	6
7.1	Información de la Planta UPME.....	6
7.2	Identificación de empleos provistos y vacantes definitivas de la planta de personal.....	10
7.3	Metodología de Provisión Corto y Mediano Plazo	15
7.4	Permanencia	18
7.5	Movilidad.....	20
8.	REPORTE DE VACANTES DEFINITIVAS EN EL APLICATIVO SIMO	20
9.	DESVINCLACIONES.....	21
10.	PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO	21
10.1	¿Quiénes son los Pre – Pensionados?.....	22
10.2	Los requisitos para acceder a la pensión de vejez son:.....	22
10.3	Proyección del retiro del servicio por retiro forzoso	23
11.	CONTROL DE CAMBIOS	23

INDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

14





1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 que establece las funciones para las unidades de personal, en el numeral 2 literal b) “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.”

Esta Unidad estructura este instrumento que busca identificar y garantizar la provisión de los empleos vacantes, sirviendo como herramienta fundamental para lograr el cubrimiento de las necesidades de personal en las dependencias de la UPME, en un contexto de alta rotación de personas en los cargos como el que se presenta en el sector público actualmente.

Dado lo anterior, se establece el presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2025 con el fin de identificar las vacantes definitivas requeridas en la vigencia y establecer los mecanismos para vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de conformidad con la normatividad vigente y los procesos meritocráticos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

2. OBJETIVO GENERAL

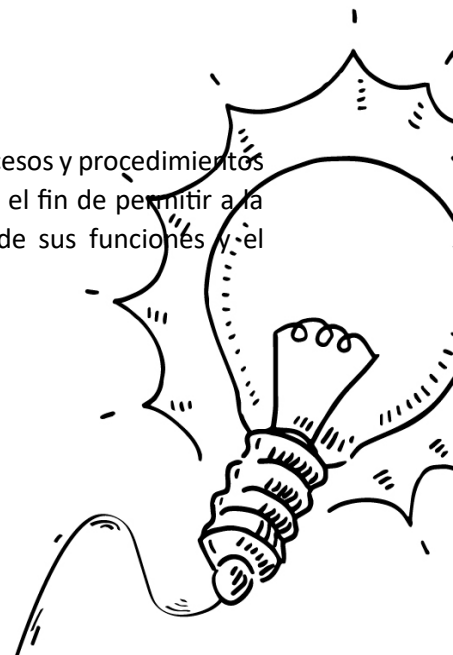
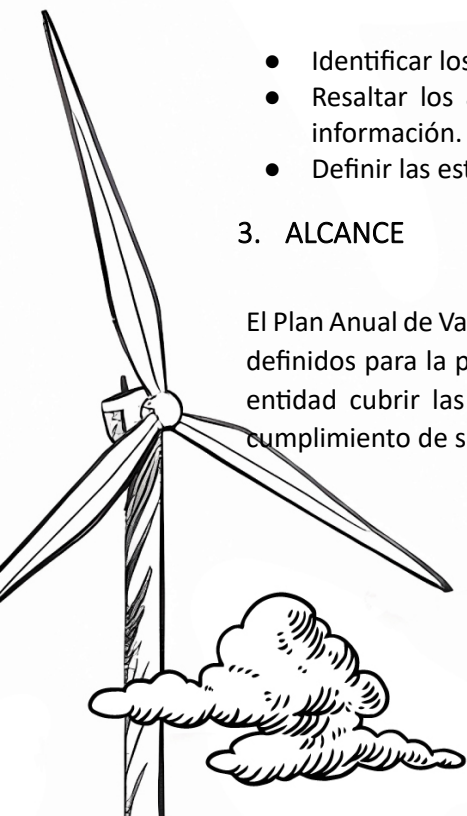
Diseñar estrategias de planeación para la provisión de vacantes definitivas y temporales en la Unidad de Planeación Minero Energética, durante la vigencia fiscal de conformidad con la normatividad vigente y lo que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, así como los instrumentos de gestión estratégica del talento humano propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

2.1 Objetivos específicos

- Identificar los empleos en vacancia definitiva y/o temporal en la planta de personal
- Resaltar los aspectos importantes de las vacantes temporales y definitivas presentes en la información.
- Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas en este periodo

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento sistemático y de control de los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes de la UPME, con el fin de permitir a la entidad cubrir las necesidades del talento humano respecto al desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de su objeto misional.





4. MARCO NORMATIVO

- La Unidad de Planeación Minero Energética como entidad del orden nacional debe atender las obligaciones previstas en los artículos 14, 15 y 17 de la Ley 904 de 2004, que regulan el empleo público.

Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

Decreto 770 de 2005 *“Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”.*

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 1042 de 1978 *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.*

Decreto 1259 de 2013 *“Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y se dictan otras disposiciones”.*

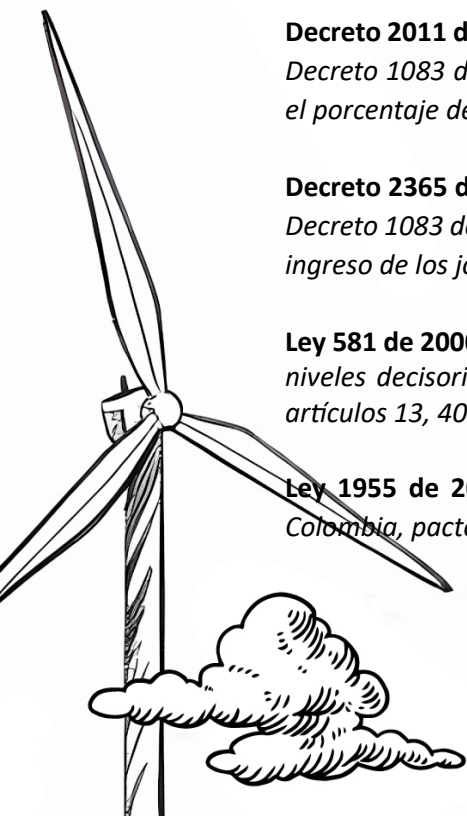
Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*

Decreto 2011 de 2017 *“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.*

Decreto 2365 de 2019 *“Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”.*

Ley 581 de 2000 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”*

Ley 1955 de 2019 *“Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad”.*





Ley 790 de 2002 "Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al Presidente de la República".

Ley 1821 de 2016 "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas".

5. CONCEPTOS

Empleo Público: En el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083¹ de 2015, se entiende por empleo el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, y que deben ser atendidas por una persona natural.

Nivel del Empleo: En el artículo 2º del Decreto 770² de 2005 define los Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refiere el presente decreto se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: Según el Artículo 2.2.2.2.1 del Decreto 1083 de 2015 comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

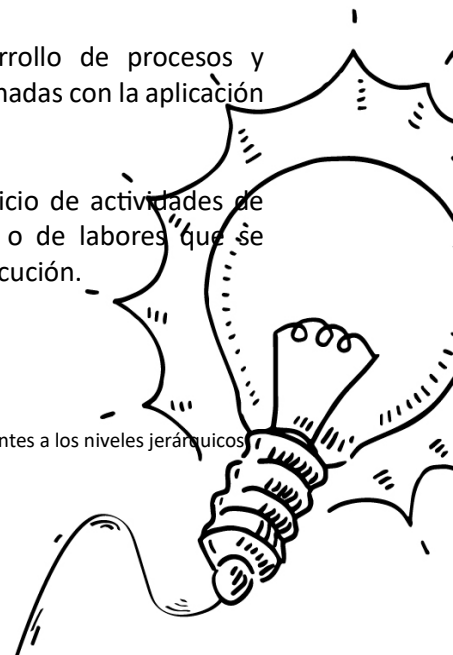
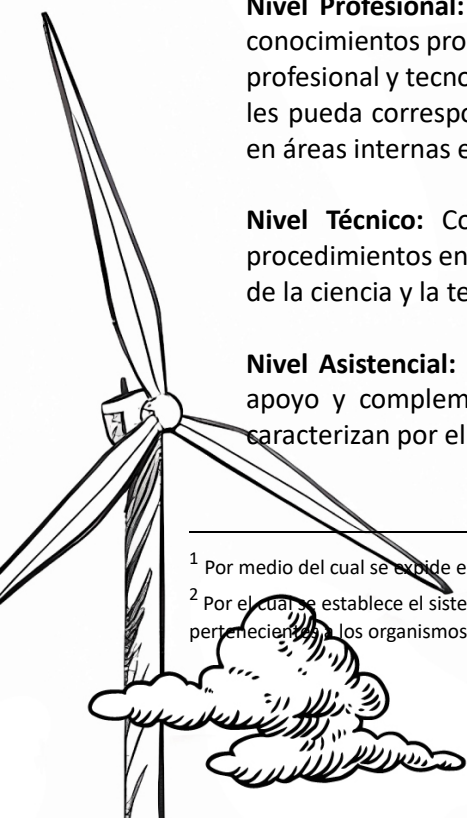
Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

² Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004





Provisión de empleos por vacancia temporal: Según lo dispuesto en la Ley 909³ de 2004 en su artículo 25 los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Formas de Vinculación: Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva, o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían

dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. De igual manera, los empleos públicos se pueden proveer de manera temporal a través de plantas de personal de empleos de carácter temporal o transitorio con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

Vinculación en Libre Nombramiento y Remoción: De conformidad con la Ley 909⁴ de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

La Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 CP), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.”

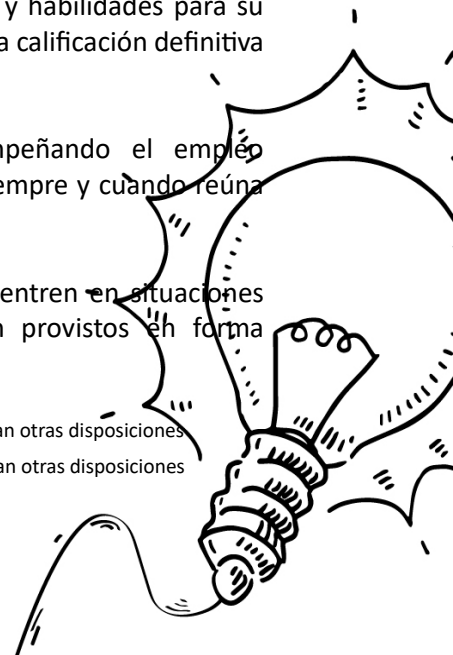
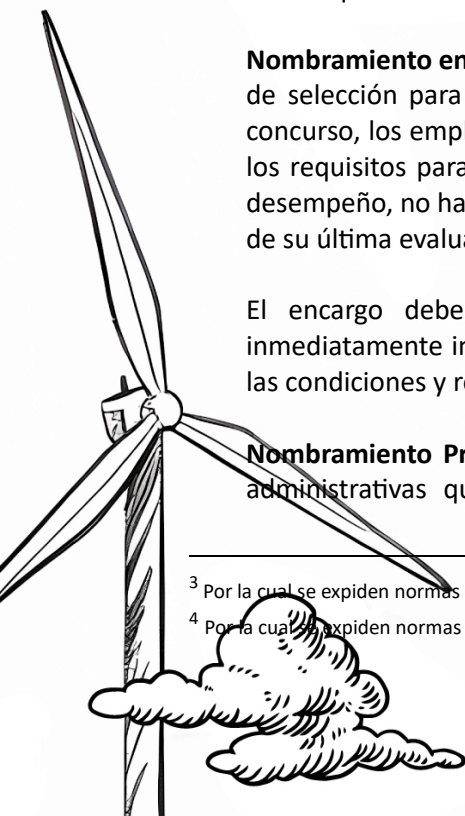
Nombramiento en encargo: La norma del empleo público establece que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, siempre y cuando cuenten con las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y la calificación definitiva de su última evaluación del desempeño haya sido sobresaliente.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.

Nombramiento Provisional: Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma

³ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

⁴ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones





provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Vacante Definitiva: Sobre el particular, el Decreto 1083 de 2015, establece los eventos en los cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva, así:

1. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
3. Renuncia regularmente aceptada
4. Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
5. Invalidez absoluta.
6. Edad de retiro forzoso.
7. Destitución, como consecuencia del proceso disciplinario.
8. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
9. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
10. Orden o decisión judicial.
11. Muerte.
12. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

De acuerdo con lo anterior, un empleo puede estar vacante definitiva o temporalmente en los eventos allí descritos, no obstante, en los dos casos puede estar provisto de manera temporal o transitoria mediante un encargo o un nombramiento provisional, en cuyo caso se considera que el empleo, si bien está vacante se encuentra ocupado, pero no de manera definitiva sino transitoria.

Es importante precisar que los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito.

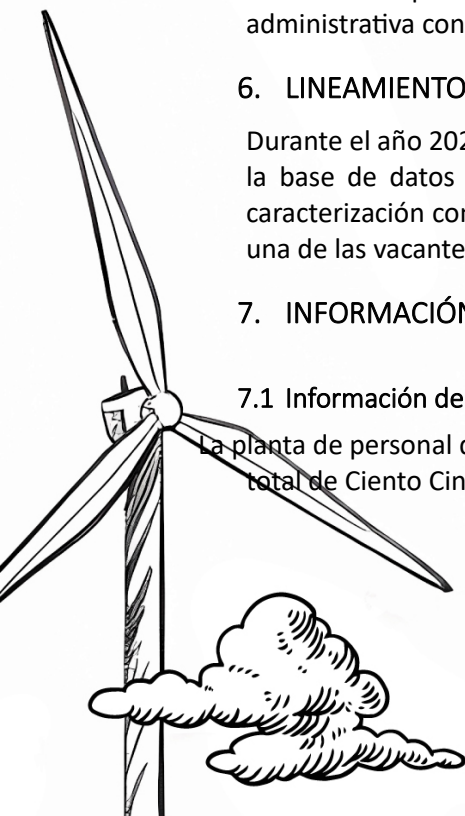
6. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

Durante el año 2024, La Unidad de Planeación Minero Energética actualizó permanentemente la base de datos de la planta de personal, con el propósito de contar con una herramienta de caracterización con información en tiempo real que facilite la identificación de las tipologías de cada una de las vacantes existentes y su estado de provisión.

7. INFORMACIÓN PLANTA UPME

7.1 Información de la Planta UPME

La planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, está conformada por un total de Ciento Cincuenta y Siete (157) cargos caracterizados de la siguiente manera:





Gráfica 1 Caracterización de la Planta de Personal



Fuente: Elaboración propia con base en la planta de personal UPME

Tabla 1 Distribución de la Planta por nivel Jerárquico

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	9	6%
Asesor	15	9%
Profesional	119	76%
Técnico	5	3%
Asistencial	9	6%
TOTAL	157	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la planta de personal UPME

Esta planta fue establecida en el Artículo 2° del Decreto 2122⁵ de 2023, así:

Tabla 2 Cargos de Libre Nombramiento y Remoción UPME (24)

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
5 (Cinco)	Asesor	1020	08
2 (Dos)	Jefe de Oficina Asesora	1045	15

⁵ Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y se dictan otras disposiciones



**Unidad de Planeación
Minero Energética**



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 3 Cargos de carrera administrativa UPME 2024 (133)

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
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

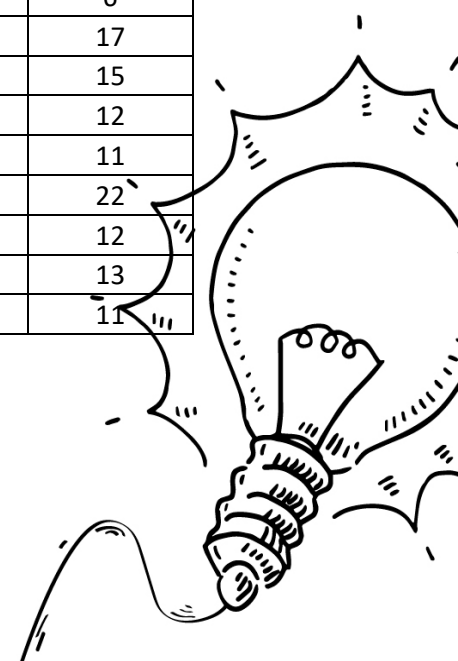
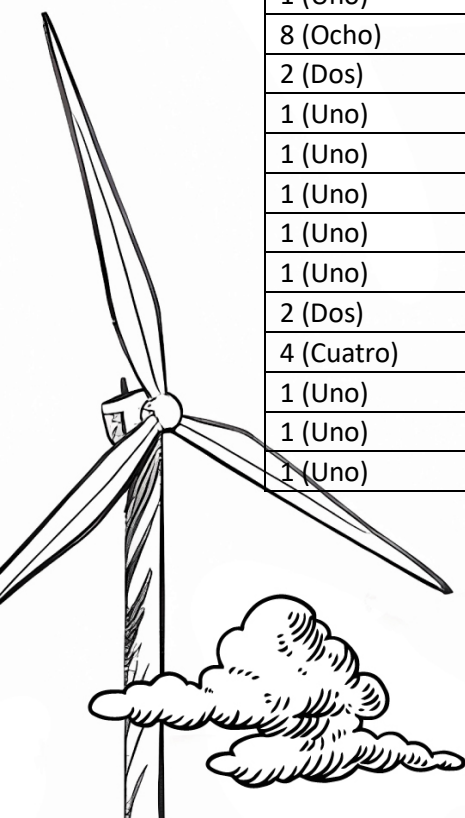
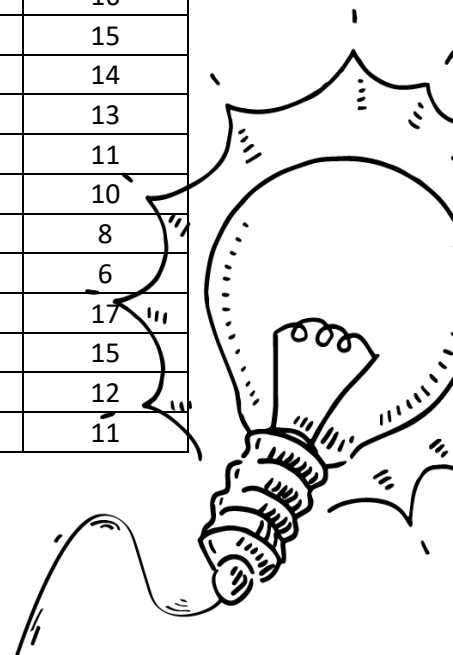
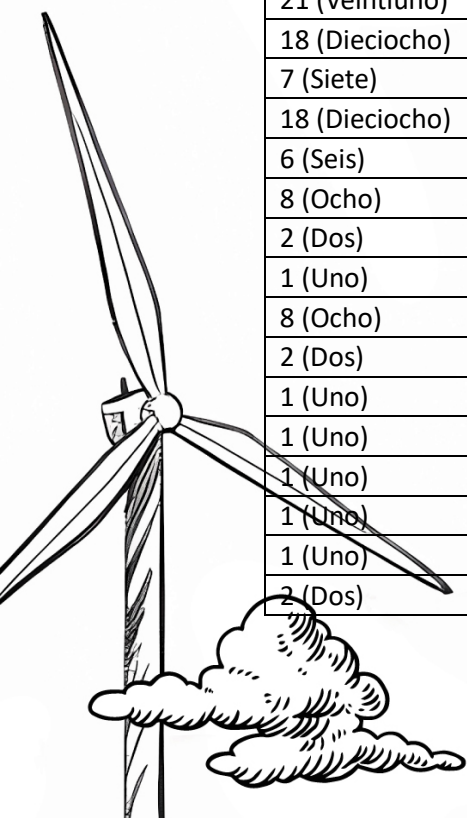




Tabla 4 Planta Global de Personal UPME 2024

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
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





Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
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

7.2 Identificación de empleos provistos y vacantes definitivas de la planta de personal

La información de los empleos provistos y vacantes temporales y definitivas con corte a 31 de diciembre de 2024 está contenida en el cuadro que a continuación se relaciona:

Tabla 4 Información de los empleos provistos y vacantes temporales y definitivas a 31/12/2024

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado	Nombramiento Ordinario	Carrera Administrativa	VACANTE TEMPORAL			VACANTE DEFINITIVA			TOTAL
						Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	15	25	1	-	-	-	-	-	-	-	1
5 (Cinco)	Asesor	1020	16	5	-	-	-	-	-	-	-	5
2 (Dos)	Asesor	1020	12	1	-	-	1	-	-	-	-	2
5 (Cinco)	Asesor	1020	8	5	-	-	-	-	-	-	-	5
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	37	22	1	-	-	-	-	-	-	-	1
5 (Cinco)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	40	21	5	-	-	-	-	-	-	-	5
2 (Dos)	Jefe de Oficina	137	21	2	-	-	-	-	-	-	-	2
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	15	1	-	-	-	-	-	-	-	1
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	15	1	-	-	-	-	-	-	-	1
1 (Uno)	Asesor	1020	13	-	-	-	-	-	-	1	-	1



Unidad de Planeación
Minero Energética



Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado	Nombramiento Ordinario	Carrera Administrativa	VACANTE TEMPORAL			VACANTE DEFINITIVA			TOTAL
						Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	24	-	2	-	-	-	-	-	-	2
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	23	-	1	-	-	-	1	1	-	3
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	22	-	13	1	-	1	-	3	-	18
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	21	-	1	-	1	1	-	-	-	3
21 (Veintiuno)	Profesional Especializado	2028	20	-	12	-	-	2	1	6	-	21
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	19	-	4	-	4	1	5	3	1	18
7 (Siete)	Profesional Especializado	2028	18	-	1	1	1	-	2	2	-	7
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	17	-	5	3	4	-	5	1	-	18
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	16	-	1	3	-	-	2	-	-	6
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	15	-	2	3	-	-	3	-	-	8
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	14	-	1	1	-	-	-	-	-	2
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	13	-	-	1	-	-	-	-	-	1
8 (Ocho)	Profesional Universitario	2044	11	-	1	-	-	-	4	3	-	8
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	10	-	-	1	-	-	-	1	-	2
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	8	-	-	-	-	-	1	-	-	1
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	6	-	-	-	-	1	-	-	-	1
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	17	-	-	-	-	-	1	-	-	1
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	15	-	1	-	-	-	-	-	-	1



Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado	Nombramiento Ordinario	Carrera Administrativa	VACANTE TEMPORAL			VACANTE DEFINITIVA			TOTAL
						Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	Nombramiento Provisional	Encargo	Sin provisión	
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12	-	1	-	-	-	-	-	-	1
2 (Dos)	Técnico Administrativo	3124	11	-	-	2	-	-	-	-	-	2
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23	1	-	-	-	-	-	-	-	1
4 (Cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	22	-	2	-	1	-	-	1	-	4
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	12	-	-	1	-	-	-	-	-	1
2 (Dos)	Conductor Mecánico	4103	13	1	1	-	-	-	-	-	-	2
1 (Uno)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	-	-	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL				24	49	18	12	6	25	22	1	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 150 se encuentran provistos de la siguiente manera: 12 en encargo en vacancias temporales, 22 en encargo en vacancias definitivas, 24 con nombramiento ordinario, 18 provisionales en vacancias temporales, 25 provisionales en vacantes definitivas y 49 cargos en titularidad de carrera administrativa.

De igual forma, se identifican un total de 48 vacantes definitivas, de las cuales 25 se encuentran provistas mediante provisionalidad y 22 en encargos, y 1 vacancia definitiva sin proveer y que será ocupada mediante nombramiento en periodo de prueba en la vigencia 2025. De las 48 vacantes definitivas, todas fueron reportadas en la plataforma SIMO dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil de la siguiente forma:

DENOMINACIÓN	COD. GRADO	DEPENDENCIA	ESTADO DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	Reporte a la CNSC		FECHA DE LA VACANTE	FECHA DE REPORTE DE LA VACANTE	ESTADO DE LA AUTORIZACIÓN
					ID EMPLEO	ID VACANTE			
1 Asesor	1020 - 13	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISTO	ENCARGO	216758	408758	1/12/2023	16/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
2 Profesional Especializado	2028 - 15	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	PROVISIONAL	216380	407799	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
3 Profesional Especializado	2028 - 15	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	PROVISIONAL	216381	407801	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
4 Profesional Especializado	2028 - 15	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISTO	PROVISIONAL	223093	426760	2/02/2023	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC



Unidad de Planeación
Minero Energética



					Reporte a la CNSC				
DENOMINACIÓN	COD. GRADO	DEPENDENCIA	ESTADO DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	ID EMPLEO	ID VACANTE	FECHA DE LA VACANTE	FECHA DE REPORTE DE LA VACANTE	ESTADO DE LA AUTORIZACIÓN
5 Profesional Especializado	2028 - 16	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	PROVISTO	PROVISIONAL	223078	426684	20/12/2021	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
6 Profesional Especializado	2028 - 16	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISTO	PROVISIONAL	223070	426512	4/04/2023	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
7 Profesional Especializado	2028 - 17	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	PROVISTO	PROVISIONAL	223074	426572	5/11/2022	2/07/2024	Se recibió autorización de lista de elegibles por mismo empleo de la OPEC 146379.
8 Profesional Especializado	2028 - 17	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	ENCARGO	223039	426254	20/11/2022	28/06/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
9 Profesional Especializado	2028 - 17	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	PROVISIONAL	221058	422468	1/04/2024	22/05/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
10 Profesional Especializado	2028 - 17	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	PROVISIONAL	216379	407783	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
11 Profesional Especializado	2028 - 17	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	PROVISTO	PROVISIONAL	223080	407781	12/01/2021	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
12 Profesional Especializado	2028 - 17	SUBDIRECCIÓN DE MINERÍA	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE DEFINITIVA	223099	426766	20/03/2024	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
13 Profesional Especializado	2028 - 18	DIRECCIÓN GENERAL	PROVISTO	PROVISIONAL	222901	426244	20/01/2023	28/06/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
14 Profesional Especializado	2028 - 18	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE DEFINITIVA	216372	407783	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
15 Profesional Especializado	2028 - 18	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	ENCARGO	221340	426710	1/05/2024	3/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
16 Profesional Especializado	2028 - 18	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	PROVISIONAL	223063	426410	11/11/2022	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
17 Profesional Especializado	2028 - 19	OFICINA ASESORA JURIDICA	PROVISTO	PROVISIONAL	216312	407553	25/01/2024	1/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
18 Profesional Especializado	2028 - 19	OFICINA ASESORA JURIDICA	PROVISTO	PROVISIONAL	216312	407555	25/01/2024	1/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
19 Profesional Especializado	2028 - 19	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	PROVISIONAL	223068	426222	11/05/2023	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
20 Profesional Especializado	2028 - 19	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE DEFINITIVA	224902	439164	2/09/2024	5/09/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC, no hay lista iguales o equivalentes
21 Profesional Especializado	2028 - 19	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	PROVISIONAL	223031	426222	6/08/2023	22/06/2023	No se ha recibido respuesta de la CNSC
22 Profesional Especializado	2028 - 19	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE DEFINITIVA	216378	426762	Se autorizo lista de la OPEC 146390 NICOLAS LEONARDO CAMARGO TORRES posesion en Diciembre		
23 Profesional Especializado	2028 - 19	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISTO	PROVISIONAL	223040	426256	25/01/2024	28/06/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC



Unidad de Planeación Minero Energética



					Reporte a la CNSC					
DENOMINACIÓN	COD. GRADO	DEPENDENCIA	ESTADO DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	ID EMPLEO	ID VACANTE	FECHA DE LA VACANTE	FECHA DE REPORTE DE LA VACANTE	ESTADO DE LA AUTORIZACIÓN	
24	Profesional Especializado	2028 - 19	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISTO	ENCARGO	216378	407795	5/02/2023	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
25	Profesional Especializado	2028 - 19	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISTO	ENCARGO	216377	407793	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
26	Profesional Especializado	2028 - 20	OFICINA ASESORA JURIDICA	PROVISTO	PROVISIONAL	223069	426478	1/03/2024	2/07/2024	Se recibió autorización de uso de lista de elegibles por equivalencia en diciembre de 2024.
27	Profesional Especializado	2028 - 20	OFICINA ASESORA JURIDICA	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE DEFINITIVA	216425	408111	25/01/2024	5/02/2024	Se recibió autorización de uso de lista de elegibles por equivalencia en para posesión en enero de 2025.
28	Profesional Especializado	2028 - 20	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISTO	ENCARGO	216376	407791	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
29	Profesional Especializado	2028 - 20	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISTO	ENCARGO	216375	407789	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
30	Profesional Especializado	2028 - 20	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	ENCARGO	216370	407777	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
31	Profesional Especializado	2028 - 20	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	ENCARGO	216367	407771	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
32	Profesional Especializado	2028 - 22	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE DEFINITIVA	216300	407475	25/01/2024	1/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
33	Profesional Especializado	2028 - 22	OFICINA ASESORA JURIDICA	PROVISTO	ENCARGO	216311	407549	25/01/2024	1/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
34	Profesional Especializado	2028 - 20	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE DEFINITIVA	OPEC 158765		25/01/2024	3/12/2024	En espera de autorización de lista de elegibles por parte de la CNSC
35	Profesional Especializado	2028 - 22	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	ENCARGO	216321	407583	25/01/2024	2/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
36	Profesional Especializado	2028 - 23	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISTO	ENCARGO	223103	426784	1/02/2023	3/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
37	Profesional Especializado	2028 - 23	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	PROVISTO	PROVISIONAL	223071	426522	1/02/2023	23/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
38	Profesional Universitario	2044 - 08	SECRETARIA GENERAL	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE DEFINITIVA	223034	426240	20/01/2022	3/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC

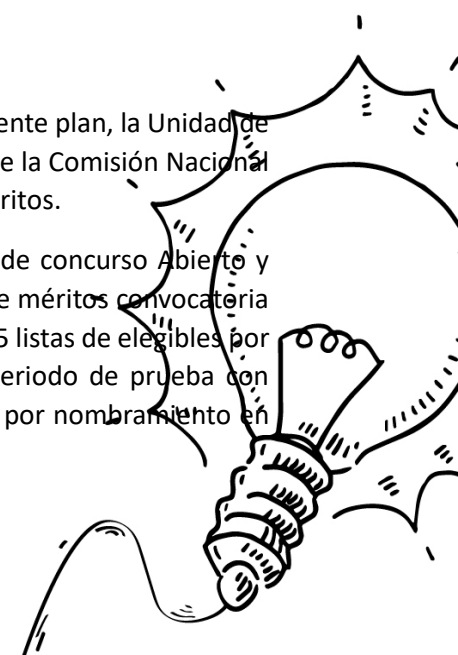
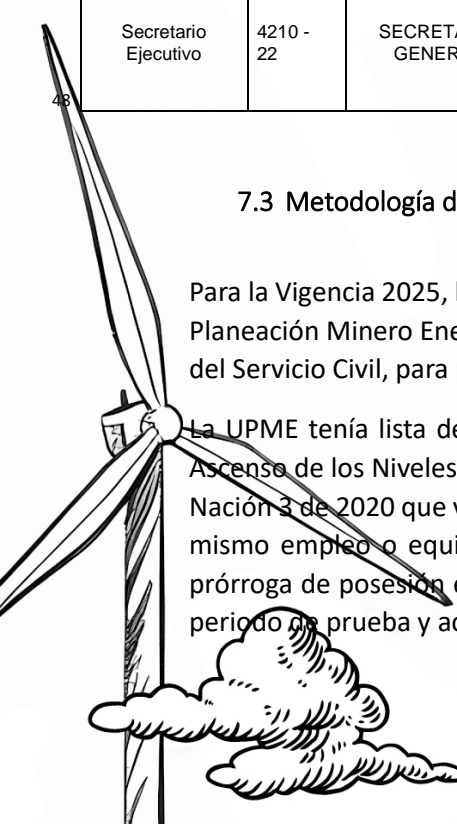


					Reporte a la CNSC					
DENOMINACIÓN	COD. GRADO	DEPENDENCIA	ESTADO DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	ID EMPLEO	ID VACANTE	FECHA DE LA VACANTE	FECHA DE REPORTE DE LA VACANTE	ESTADO DE LA AUTORIZACIÓN	
39	Profesional Universitario	2044 - 10	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	ENCARGO	OPEC 146354	4/09/2024	5/09/2024	Se reportó renuncia de Monica Mejia y se solicitó uso de lista de elegibles- Se autorizó siguiente de la lista para posesion en enero de 2025.	
40	Profesional Universitario	2044 - 11	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	ENCARGO	216310	407541	25/01/2024	23/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
41	Profesional Universitario	2044 - 11	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	PROVISTO	PROVISIONAL	223105	426798	2/04/2024	3/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
42	Profesional Universitario	2044 - 11	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISTO	ENCARGO	216373	407785	25/01/2024	23/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
43	Profesional Universitario	2044 - 11	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISTO	PROVISIONAL	223084	426700	4/06/2024	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
44	Profesional Universitario	2044 - 11	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	PROVISIONAL	223067	426434	20/06/2024	2/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
45	Profesional Universitario	2044 - 11	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	ENCARGO	216371	407779	25/01/2024	3/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
46	Profesional Universitario	2044 - 11	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	PROVISTO	PROVISIONAL	223106	426804	2/01/2024	3/07/2024	No se ha recibido respuesta de la CNSC
47	Técnico Administrativo	3124 - 17	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	PROVISIONAL	216382	407803	25/01/2024	5/02/2024	la CNSC no dió autorización de lista iguales o equivalentes
48	Secretario Ejecutivo	4210 - 22	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	ENCARGO	222049	423708	30/11/2023	6/06/2024	Se recibió autorización de la CNSC en diciembre de 2024 para nombramiento en periodo de prueba.

7.3 Metodología de Provisión Corto y Mediano Plazo

Para la Vigencia 2025, la provisión de las vacantes definitivas que figuran en el presente plan, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME cuenta con la asesoría y acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer dichas vacantes mediante un nuevo concurso de méritos.

La UPME tenía lista de elegibles de ochenta y ocho (88) vacantes en modalidad de concurso Abierto y Ascenso de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial que salieron al concurso de méritos convocatoria Nación 3 de 2020 que vencieron en la vigencia 2024, sin embargo la CNSC autorizó 5 listas de elegibles por mismo empleo o equivalencia, de las cuales 2 se realizó el nombramiento en periodo de prueba con prórroga de posesión en el mes de enero de 2025 y 3 vacantes están pendientes por nombramiento en periodo de prueba y aceptación.





Por otra parte, de las vacancias definitivas y temporales identificadas y que están sin proveer, se realizará el estudio y provisión del respectivo 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 encargo (P-TH-021 versión 1) de la Unidad de Planeación Minero Energética.

Una vez agotado el derecho preferencial de encargo en caso de no presentarse 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:

Vinculación de población en situación de Discapacidad

Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 2011 de 2017⁶ - 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 5 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, 2017

⁶ Por el cual se adiciona el [Capítulo 2](#) al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.



Requisito actual de personas en situación de Discapacidad de Unidad de Planeación Minero Energética:

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.

Planta	A 31 de diciembre de 2024	
157	3%	4,7

A 31 de diciembre de 2024, 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.

Planta	A 31 de diciembre de 2024	
	Empleos ocupados con discapacidad	%
157	3	2%

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 tenga en cuenta personas que acrediten discapacidad, y el cumplimiento e requisitos para el cargo.

Vinculación de población joven

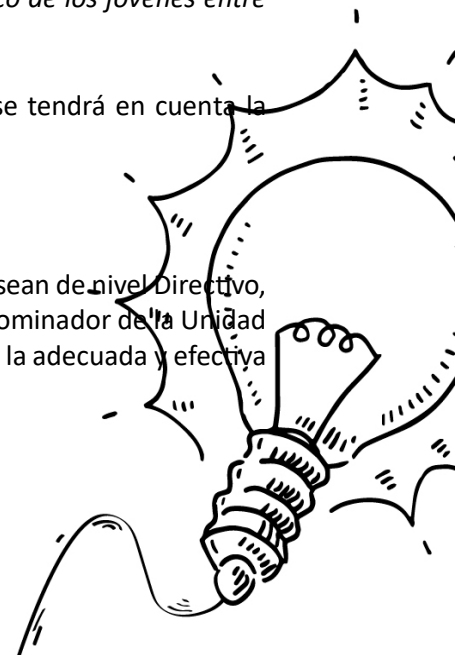
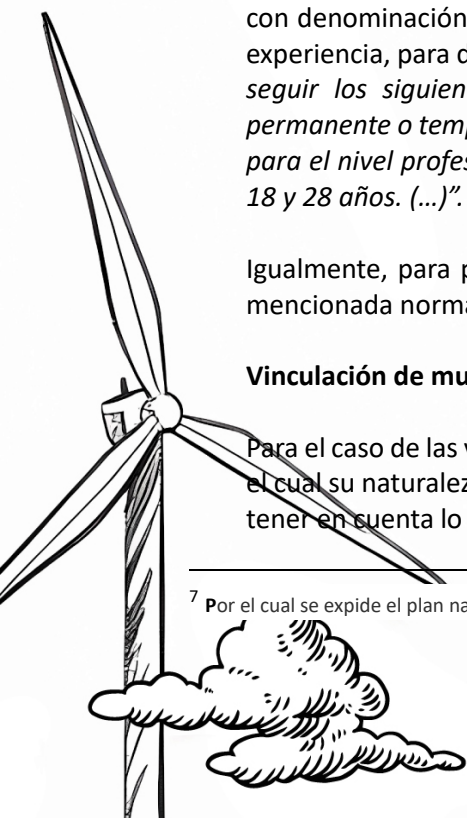
La Unidad de Planeación Minero Energética cuenta con 119 empleos de nivel profesional, de los cuales 22 se crearon con ocasión a la expedición del Decreto 2122 de 2023, y el 10%, es decir (3) empleos con denominación de profesional universitario código 2044 grado 11, no cuentan con requisitos de experiencia, para dar cumplimiento a lo señalado *en el artículo 196 de la Ley 1955⁷ 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. (...)*”.

Igualmente, para próximas modificaciones de creación de nuevos empleos, se tendrá en cuenta la mencionada normariva.

Vinculación de mujeres en cargos directivos

Para el caso de las vacantes que se generen en el transcurso de la vigencia y que sean de nivel Directivo, el cual su naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción, se recomendará al nominador de la Unidad tener en cuenta lo estipulado en la Ley 581 de 2000, “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva

⁷ Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad.





participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”

7.4 Permanencia

La permanencia de los servidores en el empleo está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909⁸ de 2004 y al Decreto Ley 1083 de 2015, así:

a. Periodo de Prueba

Ley 909 de 2004; Artículo 31. *Etapas del proceso de selección o concurso*. El proceso de selección comprende:

...“La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por Concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento”...

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el registro Público de la Carrera administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente”...

El Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en relación con el período de prueba señala:

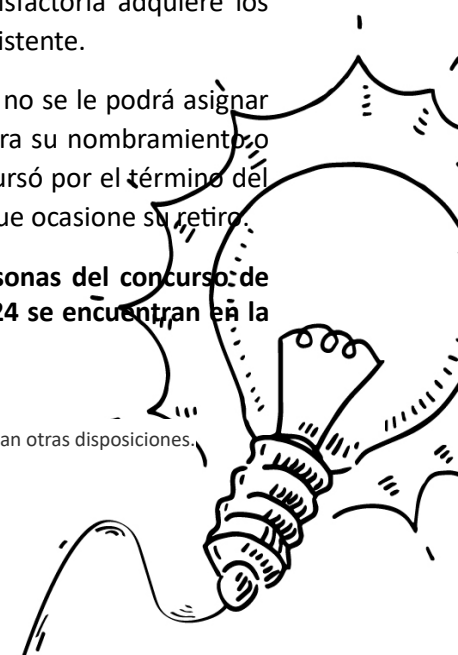
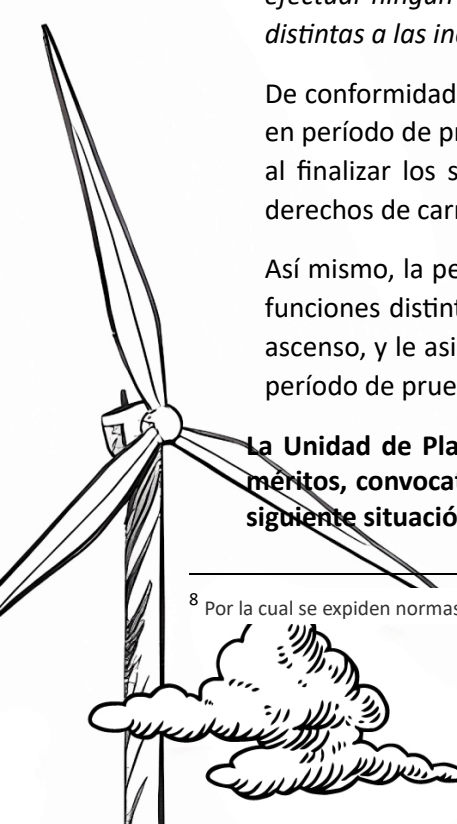
“ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. *El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso”.*

De conformidad con las disposiciones citadas, la persona no inscrita en carrera, que sea nombrada en período de prueba, previo concurso de mérito, será evaluada en el desempeño de sus funciones al finalizar los seis (6) meses de dicho período, si obtiene evaluación satisfactoria adquiere los derechos de carrera, de lo contrario su nombramiento será declarado insubsistente.

Así mismo, la persona nombrada en período de prueba mientras dure éste, no se le podrá asignar funciones distintas a las señaladas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento, o ascenso, y le asiste el derecho de permanecer en el cargo para el cual concursó por el término del período de prueba, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro.

La Unidad de Planeación Minero Energética posesionó un total de 75 personas del concurso de méritos, convocatoria 1521 de 2020, de las cuales a 31 de diciembre de 2024 se encuentran en la siguiente situación:

⁸ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.





Periodo de prueba	4
Derechos de carrera administrativa	71
TOTAL	75

En la vigencia 2024 se posesionaron 9 personas en periodo de prueba de las cuales 5 adquirieron derechos de carrera administrativa a 31 de diciembre de 2024 y 4 continúan en periodo de prueba para la vigencia 2025.

Una vez superado el periodo de prueba, la Unidad de Planeación Minero Energética solicitara a través de la plataforma de registro público de carrera administrativa RCPA, la debida inscripción en carrera administrativa. Caso contrario se realizara la declaratoria de insubsistencia por no aprobación del periodo de prueba y se solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil el análisis de la lista de elegibles correspondiente para autorización del siguiente elegible.

b. Mérito

A los cargos de Carrera Administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

c. Cumplimiento

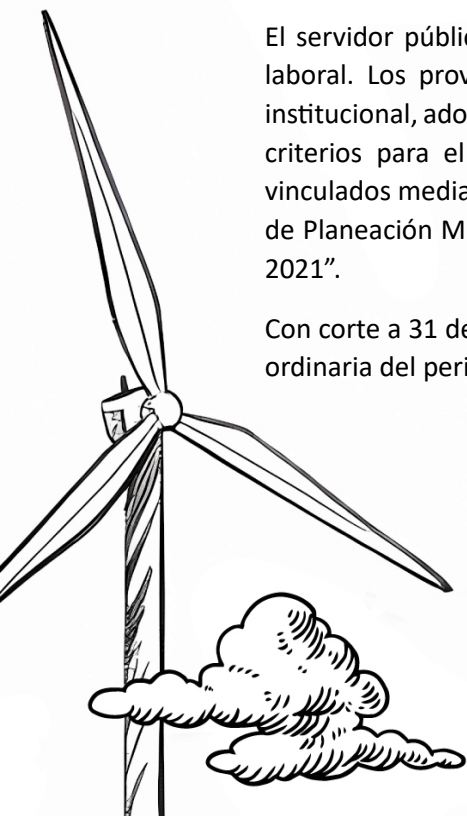
Todos los empleados sin distinción deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

d. Evaluación

El servidor público de carrera colabora activamente en el proceso de evaluación de desempeño laboral. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal y a la evaluación de la gestión institucional, adoptada por la Resolución UPME 066 del 18 de febrero de 2022 “Por la cual se unifican criterios para el Sistema de Evaluación de la Gestión Institucional de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME y se modifican las resoluciones 032 de 2020 y la 029 de 2021”.

Con corte a 31 de enero de 2024, 68 servidores de carrera administrativa activos tienen evaluación ordinaria del periodo anual 2023-2024 y del cual obtuvieron los siguientes resultados:

Calificación	Servidores	%
Sobresaliente	60	88%
Satisfactorio	8	12%
Total	68	100%





De los resultados obtenidos en la vigencia anterior, se espera que exista la debida retroalimentación y seguimiento desde las evaluaciones semestrales por parte de los evaluadores, para poder mejorar el desempeño en el periodo.

7.5 Movilidad.

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es a través del derecho preferencial de encargo, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva o temporal con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

Existe la posibilidad de los traslados internos, cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con una resolución interna de ubicación por parte del Director General.

8. REPORTE DE VACANTES DEFINITIVAS EN EL APLICATIVO SIMO

En cumplimiento con la circular externa 0011 de 2021 "Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)", expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la entidad revisará mensualmente la vacancias generadas por las diferentes situaciones administrativas que se puedan presentar (Renuncias voluntarias, renuncias por pensión, insubsistencia, entre otros...), con el fin de analizar y reportar las vacancias definitivas en el aplicativo dispuesto por la CNSC para tal fin.

Igualmente en cumplimiento de la Circular Conjunta 100-001-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, la UPME reportó el 14 de mayo de 2024 el plan anual de vacantes con las vacantes definitivas, en cumplimiento de la ley 1581 de 2012 con el siguiente detalle con corte a 31 de diciembre de 2023, con el fin de que estas entidades puedan estimar la totalidad de vacantes del sector y poder realizar la debida planeación de una convocatoria de concurso de méritos:





Pregunta 4. Del número total de cargos de carrera administrativa señalados en la pregunta 2, indique cuántos se encuentran en vacancia definitiva, distribuidos por nivel jerárquico con corte a 31 de diciembre de 2023:

Recuerde:

- No se deben considerar como vacancias definitivas, aquellas vacancias temporales que se presentan por situaciones administrativas como, por ejemplo: vacaciones, licencias, comisiones, incapacidades, ni las vacancias temporales por encontrarse el servidor de carrera en período de prueba en otro empleo de carrera; así como los cargos en nombramiento en período de prueba.

Asesor de carrera administrativa (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

Profesional de carrera administrativa (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

Técnico de carrera administrativa (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

Asistencial de carrera administrativa (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

Otros de carrera administrativa (si aplica) (Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA):

Total Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA

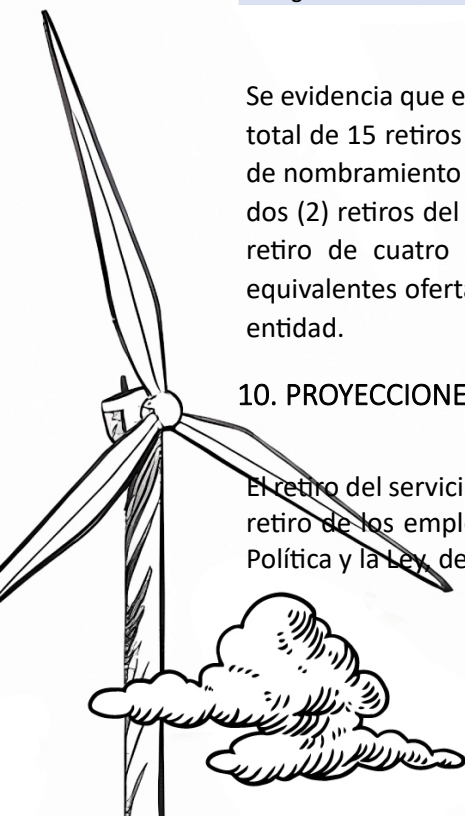
9. DESVINCULACIONES

Nivel	Por pasar el periodo de prueba en otra entidad	Por pensión de vejez	Renuncia Voluntaria	Terminación Nombramiento provisional por uso de lista de elegibles	Total general
Asesor			4		4
Directivo			2		2
Profesional	3	2	6	4	15
Total general	3	2	12	4	21

Se evidencia que en el nivel donde se presentó la mayoría de retiros fue en el nivel profesional con un total de 15 retiros del servicio, y la causa más recurrente fue la renuncia voluntaria y la terminación de nombramiento provisional por uso de lista de elegibles. Las otras causas de retiro corresponden a dos (2) retiros del servicio de servidores por la obtención de pensión de vejez, al igual se efectuó el retiro de cuatro (4) servidores por el uso de listas de elegibles correspondientes a empleos equivalentes ofertados en el concurso de méritos, y tres (3) por pasar en periodo de prueba en otra entidad.

10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la Ley, deberá efectuarse mediante acto motivado.





Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción, es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME reúne la información de las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Durante la vigencia 2023 y 2024 la situación más frecuente fue la ocasionada por terminación de nombramientos provisionales, con motivo del uso de lista de elegibles vigente.

Proyección del retiro del servicio por pensión de vejez

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en la actualidad cuenta con una población de pre pensionados de trece (13) 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.

10.1 ¿Quiénes son los Pre – Pensionados?

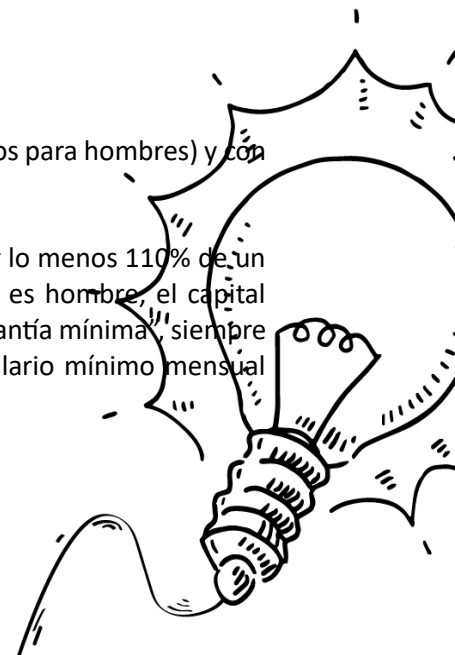
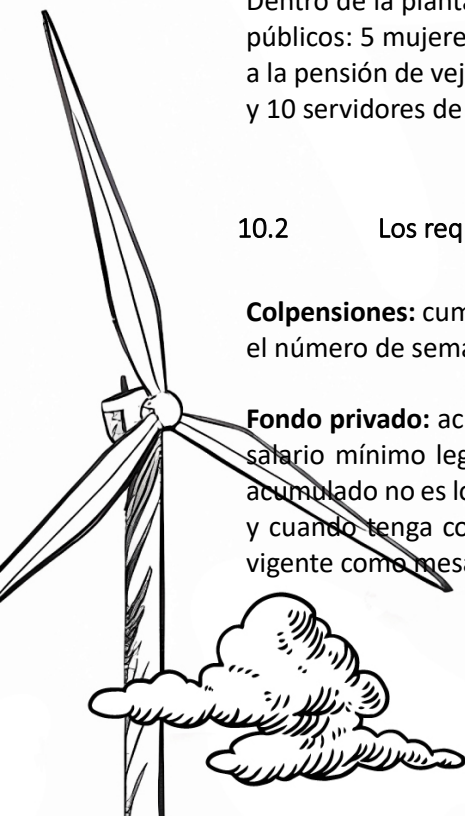
Son aquellos afiliados al Régimen de Prima Media – RPM, y al Régimen de Ahorro Individual RAIS que se encuentran cercanos a la edad para acceder al requisito de pensión. Esto es, hombres de 59 años o más y mujeres con 54 o más años de edad.

Dentro de la planta activa de la Unidad de Planeación Minero Energética se identifican 13 servidores públicos: 5 mujeres y 8 hombres, que están a tres años de cumplir el requisito de edad para acceder a la pensión de vejez, de los cuales se caracterizan 2 de libre nombramiento y remoción, 1 provisional y 10 servidores de carrera administrativa.

10.2 Los requisitos para acceder a la pensión de vejez son:

Colpensiones: cumplir con la edad de jubilación (57 años para mujeres y 62 años para hombres) y con el número de semanas cotizadas 1.300 semanas.

Fondo privado: acumular un capital que permita financiar una pensión de por lo menos 110% de un salario mínimo legal mensual vigente. Si se es mujer y tiene 57 años o 62 y es hombre, el capital acumulado no es lo suficientemente grande, puede optar por una pensión “garantía mínima”, siempre y cuando tenga cotizadas 1.150 semanas. Bajo esta modalidad recibirá un salario mínimo mensual vigente como mesada.





La UPME tiene la información de la edad de dichos servidores pero con la expedición de jurisprudencia como la sentencia T-874 de 2012, se evidencia la protección extensiva que hace la Corte Constitucional de los sujetos en estado de debilidad manifiesta, pensionados, personas de la tercera edad etc., limitando la posibilidad del nominador de hacer uso discrecionalmente de la causal de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o por cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez, protegiéndoles hasta tanto se evidencie el efectivo pago de la mesada pensional para evitar la posible afectación de su mínimo vital y vida digna en dicho proceso.

10.3 Proyección del retiro del servicio por retiro forzoso

La Ley 1821⁹ 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.

Precisamente, sobre el aspecto pensional la Corte Constitucional había expresado en el 2016 que aplicar una edad de retiro, como la previa de 65 años, debía ser razonable, no puede efectuarse de forma automática y siempre debe consultar a la situación particular del servidor público, con el fin de evitar una afectación al mínimo vital.

En la Unidad, se encuentran 12 servidores en edad de pre pensión de la siguiente manera:

Sexo	Servidores
Mujeres + 54	4
Hombres +59	8

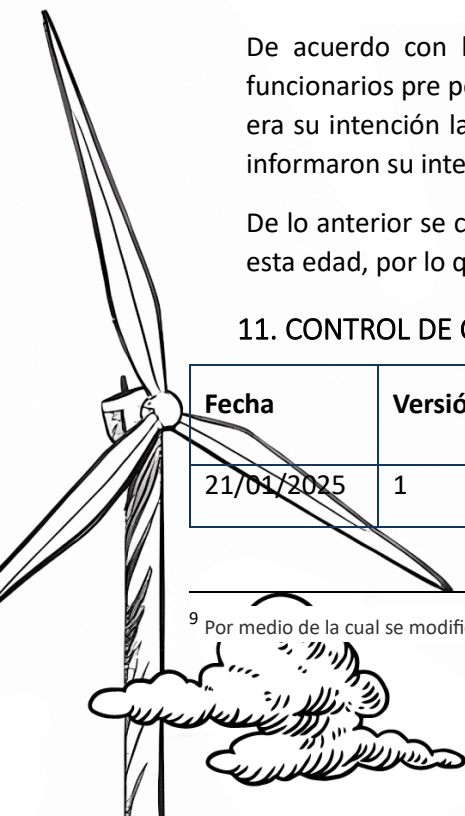
De acuerdo con lo anterior, la Unidad de Planeación Minero Energética realizó consulta a los funcionarios pre pensionados que ya cumplieron edad o semanas de pensión para que informaran si era su intención laborar hasta la edad de retiro forzoso. De las respuestas que se recibieron, todos informaron su intención de laborar hasta la edad de retiro forzoso.

De lo anterior se concluye que para la vigencia 2025 ninguno de los servidores informados cumplen esta edad, por lo que esta proyección es cero (0) y no se generarían vacantes por este motivo.

11. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	No. Comité de Gestión y Desempeño de Aprobación	Observación
21/01/2025	1	1	Aprobación Plan

⁹ Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas





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