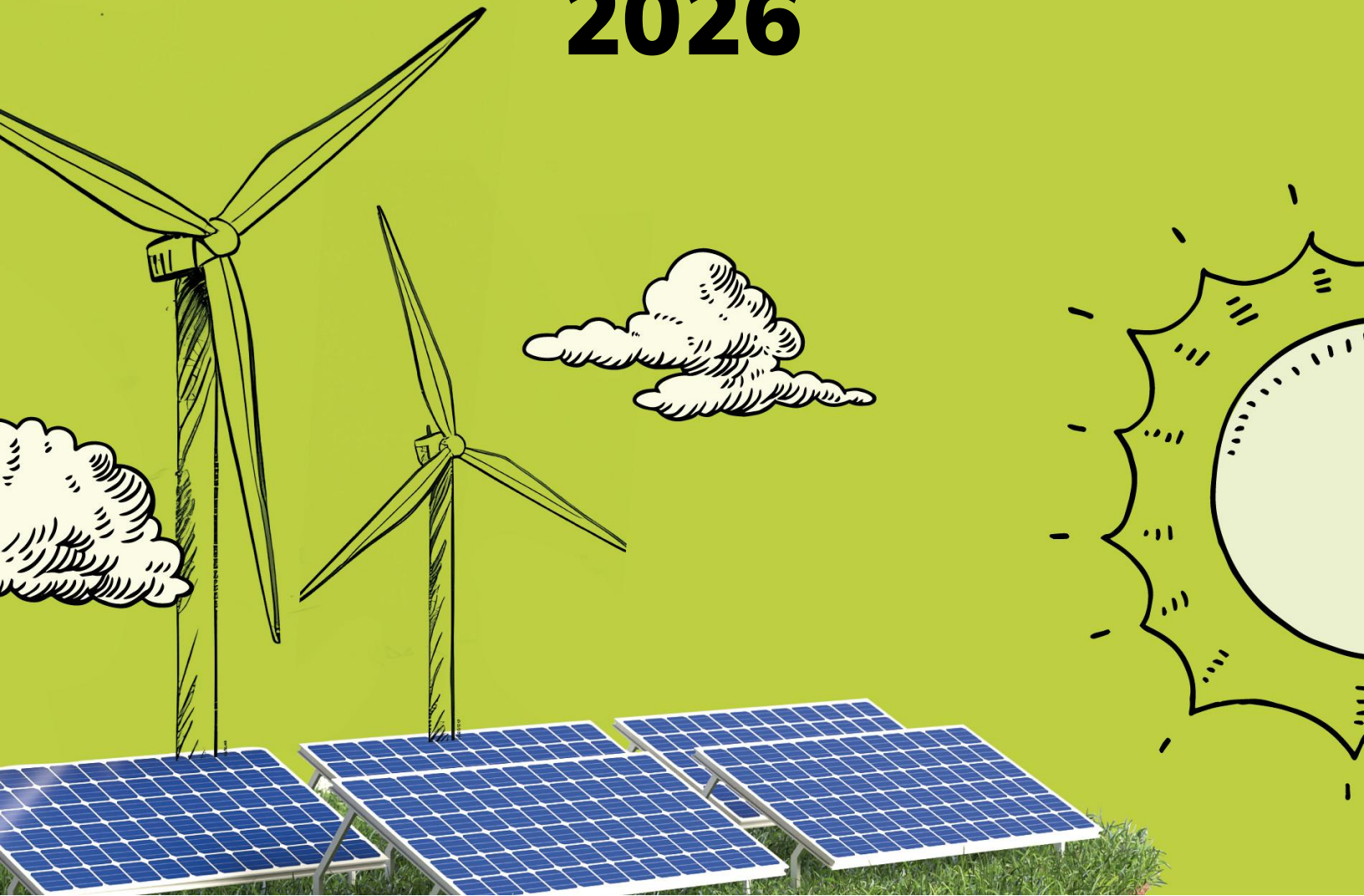




Unidad de Planeación
Minero Energética



PLAN ANUAL DE VACANTES 2026





Unidad de Planeación
Minero Energética



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1	Objetivos específicos	3
3.	ALCANCE	4
4.	MARCO NORMATIVO	4
5.	CONCEPTOS	5
6.	LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS	10
7.	INFORMACIÓN PLANTA UPME.....	10
7.1	Información de la Planta UPME.....	10
7.2	Información de empleos provistos y vacantes definitivas de la planta de personal	14
7.3	Metodología de Provisión Corto y Mediano Plazo	28
7.4	Permanencia	30
7.5	Movilidad	32
8.	REPORTE DE VACANTES DEFINITIVAS EN EL APLICATIVO SIMO	32
9.	DESVINCLACIONES.....	33
10.	PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO	33
10.1	Proyección del retiro del servicio por edad de retiro.....	34
10.2	¿Quiénes son los Pre – Pensionados?	34
10.3	Los requisitos para acceder a la pensión de vejez son:	34
10.4	Proyección del retiro del servicio por retiro forzoso	35

INDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	11
-----------	--	----

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que establece que “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.”

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad 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 para la vigencia 2026 para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

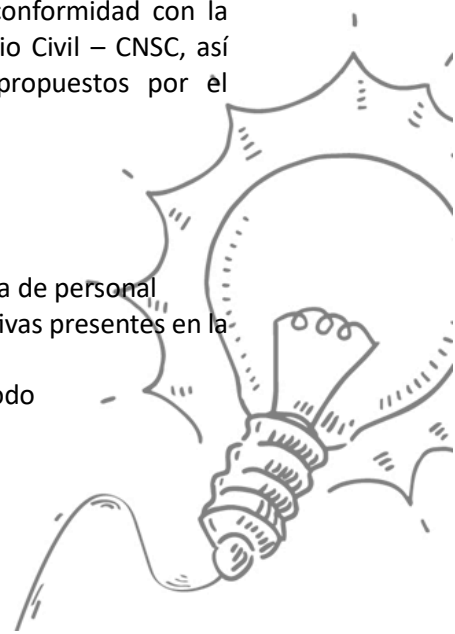
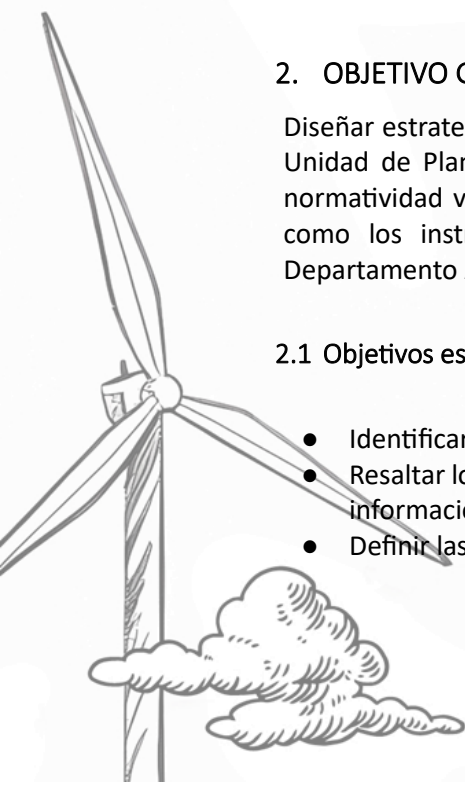
De igual manera, permite conocer cuántos empleos se encuentran en vacancia definitiva en la Unidad, con el fin de facilitar la planeación estratégica del talento humano en lo referente a los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

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”.*

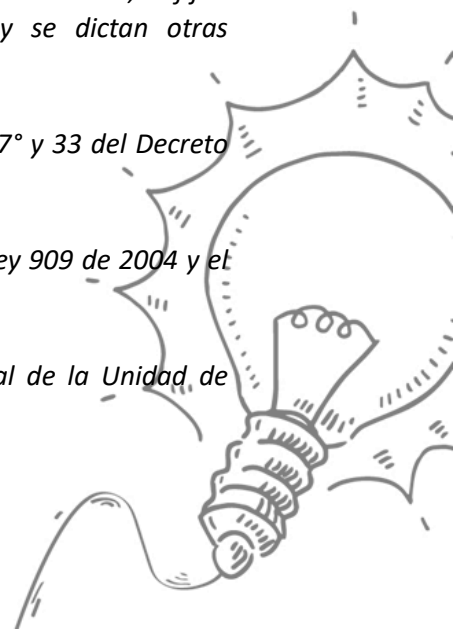
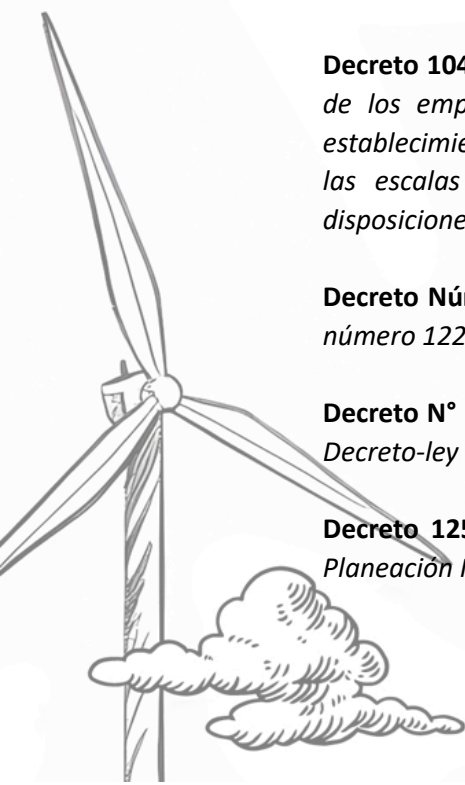
Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*

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 Número 1894 de 2012 *“Por el cual se modifican los artículos 7° y 33 del Decreto número 1227 de 2005”.*

Decreto N° 1227 de 2005 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.*

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 2020 *"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".*

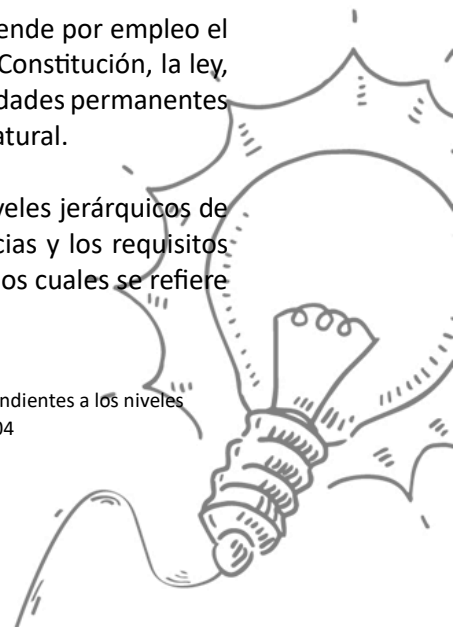
5. CONCEPTOS

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

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



el presente decreto se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: La definición según Artículo 2.2.2.2.1 del Decreto 1083 de 2015. Nivel Directivo 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: 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: 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.

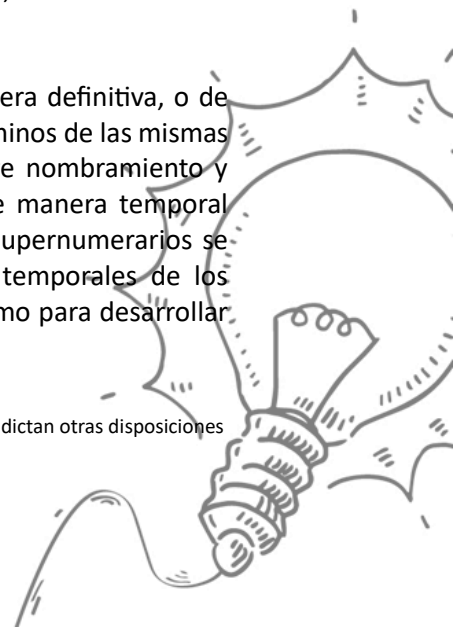
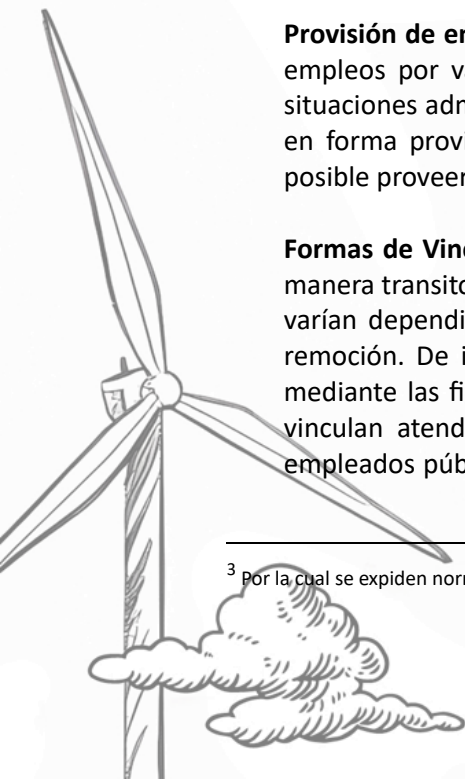
Nivel Técnico: Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: 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.

Provisión de empleos por vacancia temporal: Ley 909³ de 2004. Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. 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 mediante las figuras del supernumerario o de empleos temporales. Los Supernumerarios se vinculan atendiendo las necesidades de servicio, para suplir vacancias temporales de los empleados públicos, en especial en casos de licencias o vacaciones, así como para desarrollar

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



actividades de carácter netamente transitorio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto 1042⁴ de 1978.

Vinculación en Libre Nombramiento y Remoción: De conformidad con la Ley 909⁵ 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.” Respecto de este tema consideramos importante hacer referencia a los empleos calificados por la Ley 909 de 2004, artículo 47, como de Gerencia Pública, que son los que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva. Igualmente, establece la norma que los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. Sin embargo, para su provisión se deberán observar las disposiciones sobre este tema en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza.

Vinculación Empleos de Carrera Administrativa: La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa se hará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el Artículo 1º del Decreto Número 1894⁶ de 2012 modificadorio del artículo 7 de Decreto N° 1227⁷ de 2005, el cual quedará así:

Artículo 7°. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

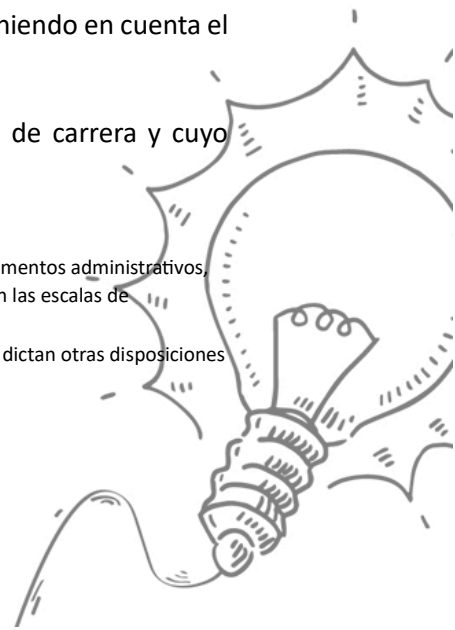
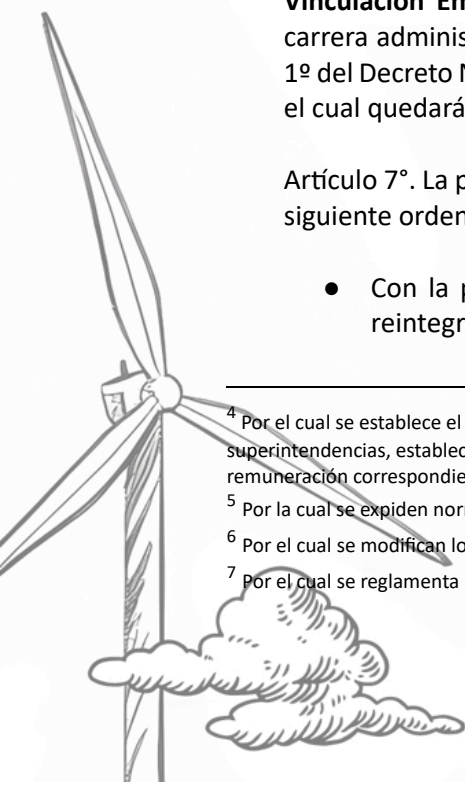
- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

⁴ 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.

⁵ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

⁶ Por el cual se modifican los artículos 7° y 33 del Decreto número 1227 de 2005.

⁷ Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.



- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909⁸ de 2004.

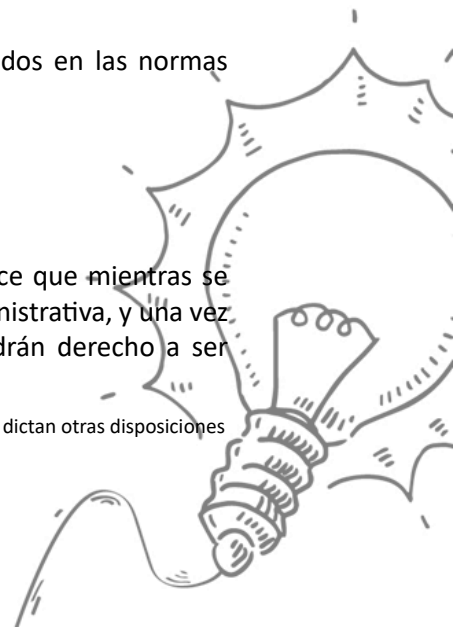
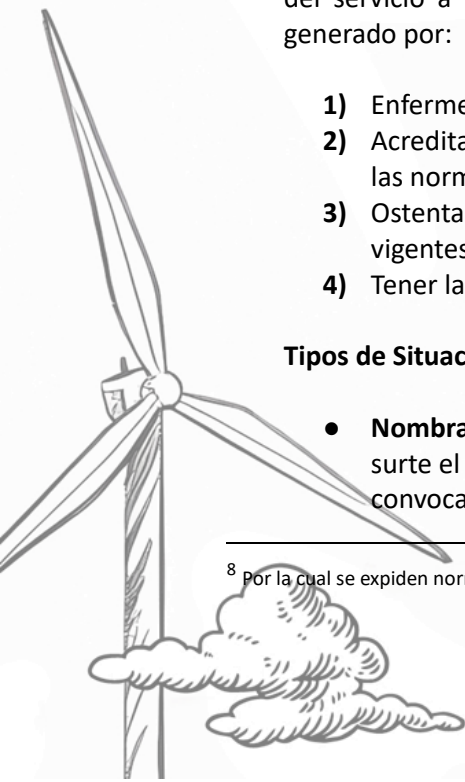
Parágrafo 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1) Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- 2) Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- 3) Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- 4) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Tipos de Situación Administrativa:

- **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

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



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 término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

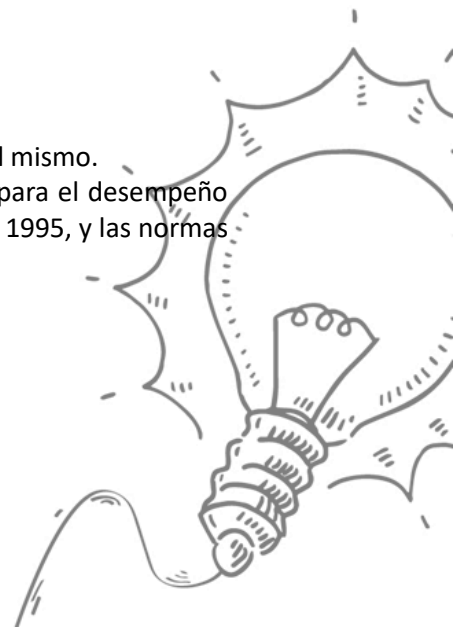
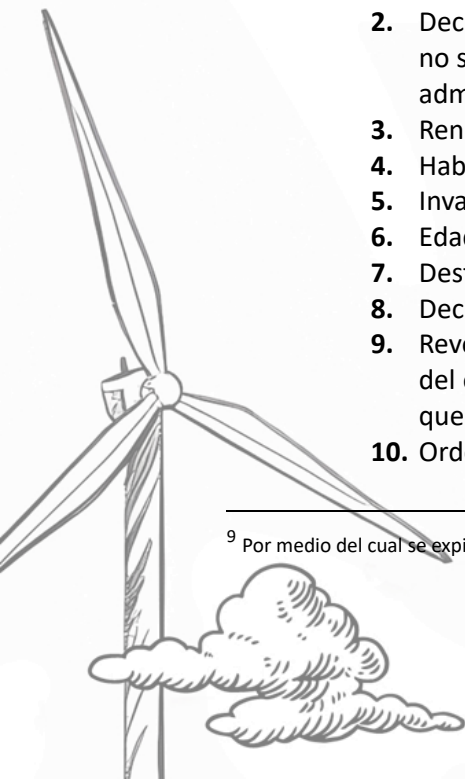
El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.

- **Nombramiento Provisional:** Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma 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 1083⁹ de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece los eventos en los cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva o temporal, así:

ARTÍCULO 2.2.5.2.1. Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

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.

⁹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública



11. Muerte.
12. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante Temporal: Sobre el particular, la norma establece que vacancia temporal, se da cuando quien desempeña un cargo de Carrera Administrativa, se encuentra en:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

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.

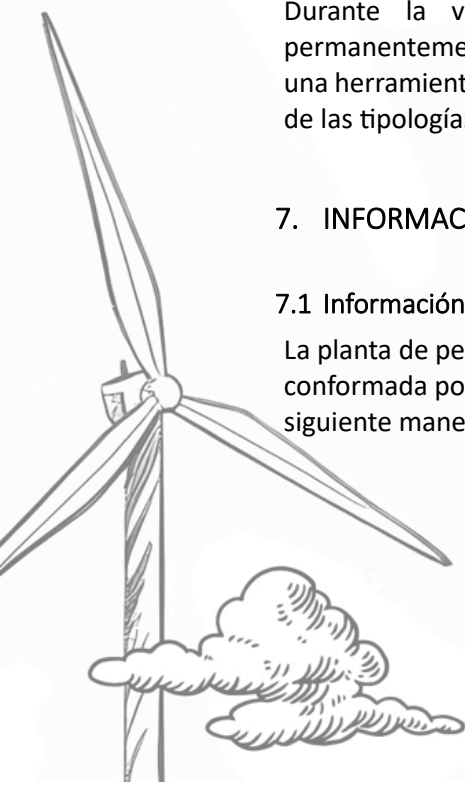
6. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

Durante la vigencia 2025, 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	5,7%
Asesor	15	9,6%
Profesional	119	75,8%
Técnico	5	3,2%
Asistencial	9	5,7%
TOTAL	157	100%

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

Esta planta fue establecida en el Artículo 2° del Decreto 2122¹⁰ de 2023, así:

Tabla 2 Cargos de Libre Nombramiento y Remoción UPME

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 3 Planta 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			

¹⁰ 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

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
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

7.2 Información 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 2025 está contenida en el cuadro que a continuación se relaciona:

Tabla 4 Información de los empleos provistos y vacantes temporales y definitivas a 31/12/2025

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	4	-	-	-	-	-	-	1	5
2 (Dos)	Asesor	1020	12	-	-	-	1	-	-	-	1	2
5 (Cinco)	Asesor	1020	8	4	-	-	-	-	-	-	1	5
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	37	22	1	-	-	-	-	-	-	-	1
5 (Cinco)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	40	21	4	-	-	-	-	-	-	1	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
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	-	11	-	3	1	-	6	-	21
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	19	-	4	-	5	1	5	2	1	18
7 (Siete)	Profesional Especializado	2028	18	-	1	1	1	-	2	2	-	7

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	
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	17	-	4	4	2	2	5	1	-	18
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	16	-	1	3	-	-	2	-	-	6
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	15	-	2	3	-	-	2	1	-	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
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12	-	-	1	-	-	-	-	-	1
2 (Dos)	Técnico Administrativo	3124	11	-	-	1	-	-	1	-	-	2
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23	1	-	-	-	-	-	-	-	1
4 (Cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	22	-	1	-	2	-	-	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				19	45	18	17	5	24	24	5	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 147 se encuentran provistos de la siguiente manera: 17 en encargo en vacancias temporales, 24 en encargo en vacancias definitivas, 19 con nombramiento ordinario, 18 provisionales en vacancias temporales, 24 provisionales en vacantes definitivas, 45 cargos en titularidad de carrera administrativa y un total de 10 empleos sin proveer.

De igual forma, se identifican un total de 47 vacantes definitivas, de las cuales 26 se encuentran provistas mediante provisionalidad y 20 en encargos, y 1 vacancia definitiva. De las 47 vacantes definitivas, todas fueron reportadas en la plataforma SIMO dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil de la siguiente forma:

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
1 235042	48	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	REALIZAR LOS ESTUDIOS, ANALISIS E INVESTIGACIONES ECONOMICAS SOBRE LA DE COYUNTURA Y POLITICA ENERGETICA PARA GARANTIZAR EL ABASTECIMIENTO ENERGETICO DEL PAIS, EN MATERIA DE HIDROCARBUROS, A MEDIANO Y LARGO PLAZO, TENIENDO EN CUENTA LOS RECURSOS EXISTENTES CON CRITERIOS DE SUSTENTABILIDAD.	1	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	ENCARGO
2 232178	47	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	21	PARTICIPAR EN LA FORMULACION, EJECUCION Y SEGUIMIENTO DE ESTUDIOS, ANALISIS E INVESTIGACIONES DESDE LA PERSPECTIVA TECNICA PARA SUSTENTAR POLITICAS Y LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS EN EL MARCO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA COMPETITIVIDAD DE LA INDUSTRIA MINERA COLOMBIANA COMO INSUMO PARA LA PLANEACION ESTRATEGICA Y PARA DAR AL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA SOPORTE PARA LA FORMULACION DE POLITICAS.	1	SUBDIRECCIÓN DE MINERÍA	ENCARGO
3 224902	46	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	APLICAR Y PROMOVER METODOLOGIAS ACTUALIZADAS QUE CONDUZCAN A LA PRACTICA DE UNA CULTURA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION; DETERMINANDO LOS CRITERIOS EN EL DISEÑO, APLICACION Y ADMINISTRACION DE POLITICAS DE SEGURIDAD INFORMATICA, PARA LOS ACTIVOS DE INFORMACION DE LA UPME; QUE CONTRIBUYAN A GARANTIZAR LA CONFIDENCIALIDAD, DISPONIBILIDAD E INTEGRIDAD DE LOS ACTIVOS DE INFORMACION.	1	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	PROVISIONAL



Unidad de Planeación
Minero Energética

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
4 223106	45	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	REALIZAR ASISTENCIA TECNICA AL EQUIPO DE TRABAJO DE LA SUBDIRECCION EN EL PROCESO PARA DEFINIR LAS ALTERNATIVAS PARA EL ABASTECIMIENTO DE PETROLEO Y COMBUSTIBLES LIQUIDOS BAJO CRITERIOS DE CONFIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD, ACORDES CON LAS POLITICAS DE DESARROLLO DEL PAIS Y LOS REQUERIMIENTOS DEL MISMO.	1	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	PROVISIONAL
5 223105	44	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	PARTICIPAR EN LA EVALUACION TECNICA, ECONOMICA Y FINANCIERA DE LOS PROYECTOS ENERGETICOS DE INVERSION QUE BUSCAN FINANCIACION POR PARTE DE LOS DIFERENTES FONDOS DE APOYO FINANCIERO Y EL SISTEMA GENERAL DE REGALIAS DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE APLICABLE EN LA MATERIA.	1	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	PROVISIONAL
6 223103	43	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23	FORMULACION DE INICIATIVAS QUE PROPICIEN LA INTEGRACION DE LOS BALANCES MINERO ENERGETICOS EN LA PLANIFICACION INTEGRAL CON CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD.	1	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	ENCARGO
7 223099	42	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	PARTICIPAR EN LA FORMULACION, EJECUCION Y SEGUIMIENTO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES PARA IDENTIFICAR LOS REQUERIMIENTOS DE LA INDUSTRIA MINERA EXTRACTIVA Y TRASFORMADORA, DE CONFORMIDAD CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA UNIDAD.	1	SUBDIRECCIÓN DE MINERÍA	PROVISIONAL
8 223093	41	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	CONTRIBUIR EN LA FORMULACION DE CONCEPTOS Y PROYECCIONES DE DEMANDA DEL SECTOR PARA DETERMINAR LOS REQUERIMIENTOS ENERGETICOS DEL PAIS PARA LOS DIFERENTES SECTORES DE LA SOCIEDAD, REGIONES Y FUENTES, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA SUBDIRECCION.	1	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISIONAL



Unidad de Planeación
Minero Energética

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
9 223084	40	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	CONTRIBUIR EN LA ELABORACION DE ESTUDIOS REQUERIDOS COMO INSUMOS DEL PLAN DE EXPANSION DE LA TRANSMISION Y SUBTRANSMISION DEL SISTEMA INTERCONECTADO NACIONAL Y REALIZAR LOS ANALISIS DE FLUJO DE CARGA, CONTINGENCIA, CORTO CIRCUITO, ESTABILIDAD TRANSITORIA Y DE VOLTAJE, JUNTO CON LA EVALUACION ECONOMICA Y TECNICA DE LAS SOLICITUDES DE CONEXION AL SISTEMA DE TRANSMISION NACIONAL STN, AQUELLAS PRESENTADAS POR LOS OPERADORES DE RED Y OTROS AGENTES DEL SECTOR.	1	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISIONAL
10 223080	39	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	REALIZAR ASISTENCIA TECNICA AL EQUIPO DE TRABAJO DE LA SUBDIRECCION EN EL PROCESO PARA DEFINIR LAS ALTERNATIVAS PARA EL ABASTECIMIENTO DE PETROLEO Y COMBUSTIBLES LIQUIDOS BAJO CRITERIOS DE CONFIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD, ACORDES CON LAS POLITICAS DE DESARROLLO DEL PAIS Y LOS REQUERIMIENTOS DEL MISMO.	1	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	PROVISIONAL
11 223078	38	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	16	REALIZAR ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN A LA FORMULACION DE PROYECTOS DE INVERSION Y SU SEGUIMIENTO, ASI COMO A LOS PLANES INSTITUCIONALES CONFORME A LAS METAS E INDICADORES ESTABLECIDOS DE ACUERDO A LOS SISTEMAS DE GESTION ADOPTADOS POR LA ENTIDAD Y A LA NORMATIVIDAD APLICABLE VIGENTE.	1	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	PROVISIONAL
12 223071	36	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23	PROPONER, DISEÑAR E IMPLEMENTAR HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS PARA LA FORMULACION DE LOS PLANES, ESTUDIOS, INVESTIGACIONES Y DEMAS DOCUMENTOS DE COMPETENCIA DE LA SUBDIRECCION DE HIDROCARBUROS DE CONFORMIDAD CON LOS OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES.	1	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	PROVISIONAL



Unidad de Planeación
Minero Energética

	ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
13	223070	35	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	16	PARTICIPAR EN EL MODELAMIENTO E IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS ECONOMETRICOS Y TECNO-ECONOMICOS DE SIMULACION PARA LA ELABORACION DE PROYECCIONES Y ESTUDIOS DE DEMANDA INTEGRAL POR ENERGETICOS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO EN ATENCION A LAS NECESIDADES DEL GOBIERNO NACIONAL Y DEL SECTOR.	1	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISIONAL
14	223068	33	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	APLICAR Y PROMOVER METODOLOGIAS ACTUALIZADAS QUE CONDUZCAN A LA PRACTICA DE UNA CULTURA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION; DETERMINANDO LOS CRITERIOS EN EL DISEÑO, APLICACION Y ADMINISTRACION DE POLITICAS DE SEGURIDAD INFORMATICA, PARA LOS ACTIVOS DE INFORMACION DE LA UPME; QUE CONTRIBUYAN A GARANTIZAR LA CONFIDENCIALIDAD, DISPONIBILIDAD E INTEGRIDAD DE LOS ACTIVOS DE INFORMACION.	1	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	ENCARGO
15	223067	32	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	ADELANTAR LAS ACCIONES Y EJECUTAR LAS LABORES QUE LE SEAN REQUERIDAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE COMUNICACIONES DE LA UNIDAD DE CONFORMIDAD DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS Y DIRECTRICES SECTORIALES.	1	SUBDIRECCION DE GESTION DE LA INFORMACION	PROVISIONAL
16	223063	31	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18	LIDERAR LA IMPLEMENTACION, ACTUALIZACION Y MANTENIMIENTO DEL DOMINIO DE ARQUITECTURA DE INFORMACION Y DE GESTION DE INFORMACION EN LA ENTIDAD Y EN EL SECTOR, DEBIDAMENTE ARTICULADOS CON LOS DEMAS DOMINIOS, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACION DE LA ARQUITECTURA EMPRESARIAL, DE CONFORMIDAD CON LA POLITICA DE GOBIERNO DIGITAL Y LA NORMATIVA VIGENTE.	1	SUBDIRECCION DE GESTION DE LA INFORMACION	PROVISIONAL



Unidad de Planeación
Minero Energética

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
223040	30	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	REALIZAR EL SEGUIMIENTO A LA EJECUCION DE LOS PROYECTOS DE TRANSMISION Y DISTRIBUCION RESULTANTES DE LOS PROCESOS DE SELECCION Y PARTICIPAR EN DICHS PROCESOS DE SELECCION DE INVERSIONISTAS E INTERVENTORES PARA LA EJECUCION DE LAS OBRAS DEFINIDAS EN EL PLAN DE EXPANSION. IV. DESCRIPCION DE LAS FUNC	1	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISIONAL
223039	29	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	CONTRIBUIR EN LA EJECUCION DE LAS ESTRATEGIAS Y REALIZAR LABORES DIRIGIDAS AL DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD ASI COMO LOS QUE SE REQUIERAN EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO, DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN LA MATERIA.	1	SECRETARÍA GENERAL	ENCARGO
223034	28	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8	PARTICIPAR EN LA EJECUCION DE LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE LA GESTION FINANCIERA DE LA UNIDAD DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS Y DIRECTRICES INSTITUCIONALES.	1	SECRETARIA GENERAL	ENCARGO
223031	27	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	FORMULAR LAS POLITICAS, PREPARAR LOS DOCUMENTOS, EJECUTAR, HACER SEGUIMIENTO Y CONTROL Y EVALUAR LOS PLANES, PROGRAMAS, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA GESTION DEL TALENTO HUMANO, BIENESTAR SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y COMISION DE PERSONAL DE LA UNIDAD, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISION INSTITUCIONAL DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE.	1	SECRETARÍA GENERAL	PROVISIONAL



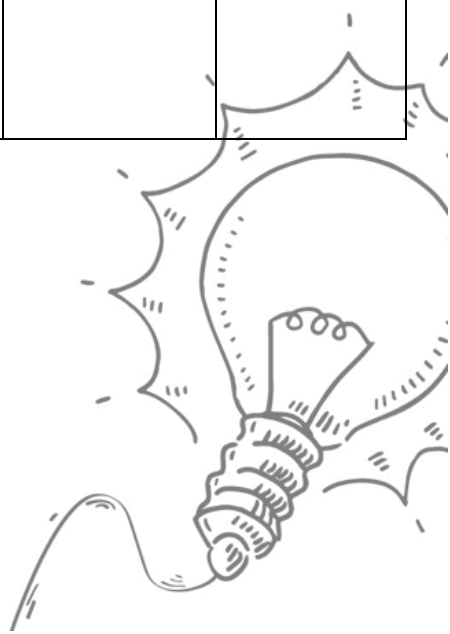
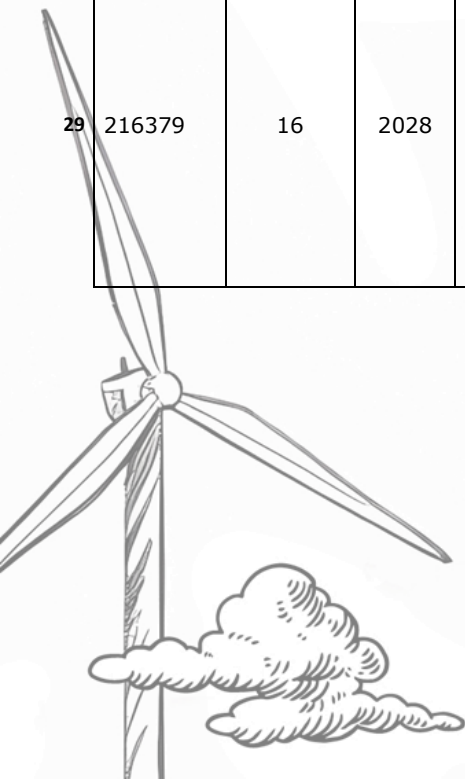
Unidad de Planeación
Minero Energética

	ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
21	222901	26	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18	EJECUTAR LAS ACTIVIDADES DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU ARTICULACION CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION, GENERANDO OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES PARA SU MEJORA Y DEMAS FUNCIONES ASIGNADAS A LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO, DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE.	1	DIRECCIÓN GENERAL	PROVISIONAL
22	222049	25	4210	SECRETARIO EJECUTIVO	22	REALIZAR LAS LABORES ADMINISTRATIVAS Y ASISTENCIALES QUE SE REQUIERAN FRENTE A LA ATENCION DE LOS ASUNTOS DE LA DEPENDENCIA, ATENDIENDO OPORTUNAMENTE LAS NECESIDADES Y SOLICITUDES PRESENTADAS.	1	SECRETARÍA GENERAL	ENCARGO
23	221340	24	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18	LIDERAR LA IMPLEMENTACION, ACTUALIZACION Y MANTENIMIENTO DEL DOMINIO DE ARQUITECTURA DE INFORMACION Y DE GESTION DE INFORMACION EN LA ENTIDAD Y EN EL SECTOR, DEBIDAMENTE ARTICULADOS CON LOS DEMAS DOMINIOS, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACION DE LA ARQUITECTURA EMPRESARIAL, DE CONFORMIDAD CON LA POLITICA DE GOBIERNO DIGITAL Y LA NORMATIVA VIGENTE	1	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	ENCARGO
24	221058	23	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	CONTRIBUIR EN LA EJECUCION DE LAS ESTRATEGIAS Y REALIZAR LABORES DIRIGIDAS AL DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LAS AREAS DE ARCHIVO Y CENTRO DE DOCUMENTACION DE LA UNIDAD, ASI COMO LOS QUE SE REQUIERAN EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO, DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN LA MATERIA.	1	SECRETARÍA GENERAL	PROVISIONAL



Unidad de Planeación
Minero Energética

	ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
25	216758	22	1020	ASESOR	13	ASESORAR LA FORMULACION DE PLANES ENERGETICOS DE LARGO PLAZO, MAPAS DE RUTA, CON CRITERIOS DE SEGURIDAD ENERGETICA, EQUITAD ENERGETICA Y SOSTENIBILIDAD.	1	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	ENCARGO
26	216382	19	3124	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17	PRESTAR APOYO Y SOPORTE TECNICO, TEMATICO Y OPERATIVO PARA EL SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL DE ARCHIVO DE LA UPME.	1	SECRETARÍA GENERAL	PROVISIONAL
27	216381	18	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	GESTIONAR LA LIQUIDACION SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS SERVIDORES DE LA UPME, INCLUYENDO LAS OBLIGACIONES ASOCIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y APORTES FISCALES Y PARAFISCALES, ASI COMO EFECTUAR SEGUIMIENTO A LA EVALUACION DE DESEMPEÑO DE LOS GERENTES PUBLICOS.	1	SECRETARÍA GENERAL	PROVISIONAL
28	216380	17	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	APOYAR LA EJECUCION DE LAS ESTRATEGIAS DEL AREA, REALIZAR LABORES DIRIGIDAS A LA EJECUCION, ACTUALIZACION Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA GESTION DE FINANCIERA Y DE TESORERIA DE LA UNIDAD.	1	SECRETARÍA GENERAL	PROVISIONAL
29	216379	16	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	ANALIZAR, PROYECTAR Y RECOMENDAR ACCIONES QUE SE DEBAN ADOPTAR PARA LA EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO Y DE INVERSION, EN ARAS DE LOGRAR LA DEBIDA GESTION PRESUPUESTAL DE LA ENTIDAD, DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN LA MATERIA.	1	SECRETARÍA GENERAL	PROVISIONAL





Unidad de Planeación
Minero Energética

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
30	216378	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	PARTICIPAR EN ESTUDIOS REQUERIDOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE EXPANSION DE LA TRANSMISION Y NACIONAL Y REGIONAL DEL SISTEMA INTERCONECTADO NACIONAL, REALIZAR LOS ANALISIS DE FLUJO DE CARGA, CONTINGENCIA, CORTO CIRCUITO, ESTABILIDAD TRANSITORIA Y DE VOLTAJE, LA EVALUACION TECNICA Y ECONOMICA DE LAS SOLICITUDES DE CONEXION AL SISTEMA INTERCONECTADO NACIONAL, LAS PRESENTADAS POR LOS OPERADORES DE RED Y PARTICIPAR DEL SEGUIMIENTO A LAS OBRAS REGIONALES.	1	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	ENCARGO
31	216377	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	PARTICIPAR EN ESTUDIOS REQUERIDOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE EXPANSION DE LA TRANSMISION Y NACIONAL Y REGIONAL DEL SISTEMA INTERCONECTADO NACIONAL, REALIZAR LOS ANALISIS DE FLUJO DE CARGA, CONTINGENCIA, CORTO CIRCUITO, ESTABILIDAD TRANSITORIA Y DE VOLTAJE, LA EVALUACION TECNICA Y ECONOMICA DE LAS SOLICITUDES DE CONEXION AL SISTEMA INTERCONECTADO NACIONAL, LAS PRESENTADAS POR LOS OPERADORES DE RED Y GESTIONAR LOS SISTEMAS DE INFORMACION ASOCIADOS.	1	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	VACANTE





Unidad de Planeación
Minero Energética

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
216376	13	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	DESARROLLAR, EVALUAR Y ADMINISTRAR LOS ESTUDIOS REQUERIDOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE EXPANSION DE LA TRANSMISION NACIONAL Y REGIONAL DEL SISTEMA INTERCONECTADO NACIONAL, ANALIZAR Y EVALUAR LAS SOLICITUDES DE LOS OPERADORES DE RED A EFECTOS DE ATENDER SUS NECESIDADES, REALIZAR LAS EVALUACIONES TECNICAS Y ECONOMICAS A QUE HAYA LUGAR CON BASE ANALISIS DE FLUJO DE CARGA, CONTINGENCIA, CORTO CIRCUITO Y ESTABILIDAD TRANSITORIA Y DE VOLTAJE, ADEMAS DE PARTICIPAR EN LAS EVALUACIONES DE LAS SOLICITUDES DE CONEXION AL SISTEMA INTERCONECTADO NACIONAL.	1	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	ENCARGO
216375	12	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	REALIZAR LOS ANALISIS TECNICOS, ENERGETICOS, ECONOMICOS Y SOCIALES NECESARIOS PARA LA PLANEACION DE LA AMPLIACION DE LA COBERTURA DEL SERVICIO DE ENERGIA ELECTRICA MEDIANTE MODELOS Y HERRAMIENTAS, PROPONER Y DESARROLLAR METODOLOGIAS Y REALIZAR LA EVALUACION DE LAS SOLICITUDES Y PROPUESTAS DE LOS OPERADORES DE RED.	1	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	ENCARGO
216373	10	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	PARTICIPAR EN EL DESARROLLO DE LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS SOBRE LAS FUENTES NO CONVENCIONALES DE ENERGIA (FNCE) Y EL USO RACIONAL DE ENERGIA (URE) Y REALIZAR LAS PROYECCIONES DE DEMANDA DEL SECTOR CUANDO LE SEAN REQUERIDAS DE ACUERDO CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA DEPENDENCIA.	1	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	ENCARGO



Unidad de Planeación
Minero Energética

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
35	216372	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18	EFFECTUAR LA EVALUACION TECNICA, ECONOMICA Y FINANCIERA DE LOS PROYECTOS PARA SER FINANCIADOS A TRAVES DE LOS FONDOS DE APOYO FINANCIERO PARA LA ENERGIZACION DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE APLICABLE EN LA MATERIA.	1	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	ENCARGO
36	216371	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	APOYAR LA GESTION, ANALISIS Y CONSOLIDACION DE LA INFORMACION, A TRAVES DEL DESARROLLO Y APLICACION DE HERRAMIENTAS DE OBTENCION, ANALISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE, LAS POLITICAS DE SEGURIDAD, ESTANDARES Y PROCEDIMIENTOS DEFINIDOS PARA TAL FIN.	1	SUBDIRECCION DE GESTION DE LA INFORMACION	PROVISIONAL
37	216370	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	REALIZAR LA GESTION Y ANALISIS DE LA INFORMACION SECTORIAL RELEVANTE PARA LA ENTIDAD DE ACUERDO CON LAS METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS CON LA GESTION DE LA INFORMACION DE LA UNIDAD.	1	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	ENCARGO
38	216367	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	REALIZAR LA GESTION Y ANALISIS DE LA INFORMACION SECTORIAL RELEVANTE PARA LA ENTIDAD DE ACUERDO CON LAS METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS CON LA GESTION DE LA INFORMACION DE LA UNIDAD.	1	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	ENCARGO
39	216321	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22	REALIZAR LA GESTION Y EL SEGUIMIENTO A METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS CON LA GESTION DE LA INFORMACION DEL SECTOR MINERO ENERGETICO DE ACUERDO CON LAS ESTRATEGIAS DEFINIDAS PARA LA ENTIDAD.	1	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	ENCARGO



Unidad de Planeación Minero Energética

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
216312	4	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	BRINDAR SOPORTE EN EL DISEÑO Y EJECUCION DE LAS ESTRATEGIAS Y LABORES DIRIGIDAS AL DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA GESTION JURIDICA DE LA UPME, ASI COMO LOS QUE SE REQUIERAN EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO, DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN LA MATERIA.	1	OFICINA ASESORA JURÍDICA	PROVISIONAL
216311	3	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22	ORIENTAR Y ASESORAR EN LA GESTION JURIDICA DE LA UPME EN ARAS DE PREVENIR EL DANO ANTIJURIDICO, ASI COMO PARTICIPAR EN LA FORMULACION Y DESARROLLO DEL CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO EN ETAPA DE INSTRUCCION.	1	OFICINA ASESORA JURÍDICA	ENCARGO
216310	2	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	IMPLEMENTAR LOS LINEAMIENTOS TECNICOS PARA OPERAR EL SISTEMA DE GESTION INSTITUCIONAL, ASI COMO, CONTRIBUIR A LA INTEGRACION DE OTROS SISTEMAS GESTION (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, AMBIENTAL Y SEGURIDAD DE LA INFORMACION), DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE APLICABLE, ARTICULADO CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION- MIPG.	1	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	ENCARGO
216300	1	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22	ORIENTAR, ORGANIZAR Y REALIZAR LA FORMULACION, EJECUCION Y SEGUIMIENTO DE PLANES, PROYECTOS Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES QUE RESPONDAN A LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA, PARA FORTALECER Y MEJORAR EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.	1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	ENCARGO



Unidad de Planeación
Minero Energética

ID VACANTE	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	DEPENDENCIA	SITUACIÓN ACTUAL
216312	4	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	BRINDAR SOPORTE EN EL DISEÑO Y EJECUCION DE LAS ESTRATEGIAS Y LABORES DIRIGIDAS AL DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA GESTION JURIDICA DE LA UPME, ASI COMO LOS QUE SE REQUIERAN EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO, DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN LA MATERIA.	1	OFICINA ASESORA JURÍDICA	PROVISIONAL
240160	50	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	13	A APORTAR LOS ELEMENTOS TECNICOS QUE PERMITAN COORDINAR Y MANTENER EL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD ISO 9001:2015, ASI COMO LA INTEGRACION CON LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DE GESTION AMBIENTAL Y DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION, DE MANERA ARTICULADA CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG ADOPTADO POR LA ENTIDAD.	1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	PROVISIONAL
240161	51	3124	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	11	EFFECTUAR LAS LABORES Y ACTIVIDADES TECNICAS Y ADMINISTRATIVAS FRENTE AL DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DEL AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA Y REALIZAR ACTIVIDADES QUE PERMITAN EL NORMAL FUNCIONAMIENTO DE LAS INSTALACIONES FISICAS Y EQUIPOS DE LA ENTIDAD, ATENDIENDO OPORTUNAMENTE LAS NECESIDADES Y SOLICITUDES PRESENTADAS.	1	SECRETARÍA GENERAL	PROVISIONAL
245981	52	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	CONTRIBUIR EN LA EJECUCION DE LAS ESTRATEGIAS Y REALIZAR LABORES DIRIGIDAS AL DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA GESTION CONTABLE DE LA UNIDAD, ASI COMO LOS QUE SE REQUIERAN EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO, DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE EN LA MATERIA.	1	SECRETARÍA GENERAL	PROVISIONAL

7.3 Metodología de Provisión Corto y Mediano Plazo

Para la Vigencia 2026, 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, para proveer dichas vacantes mediante un nuevo concurso de méritos.

Por otra parte, 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 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:

Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 2011 de 2017¹¹ - 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: (...)”

¹¹ 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.



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

Situación actual personas con Discapacidad Unidad de Planeación Minero Energética:

Planta	A 31 de diciembre de 2024	
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.

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

A 31 de diciembre 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 ó listas de elegibles, y que puedan ser provistas mediante provisionalidad, se deben tener en cuenta personas que acrediten discapacidad, y el cumplimiento e requisitos para el cargo.

Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 2365¹² de 2019 - Artículo 2.2.1.5.2.
"Lineamientos para la modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas para dar

¹² 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.

cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la Ley 1955¹³ 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. (...)

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 790¹⁴ de 2020: ARTÍCULO 12. Reglamentado por el art. 12, Decreto Nacional 190 de 2003 Protección especial. De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley. Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-044 de 2004, en el entendido de que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen.

7.4 Permanencia

La permanencia de los servidores en el empleo está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909¹⁵ de 2004 y al Decreto Ley 1083 de 2015, así:

a. Periodo de Prueba

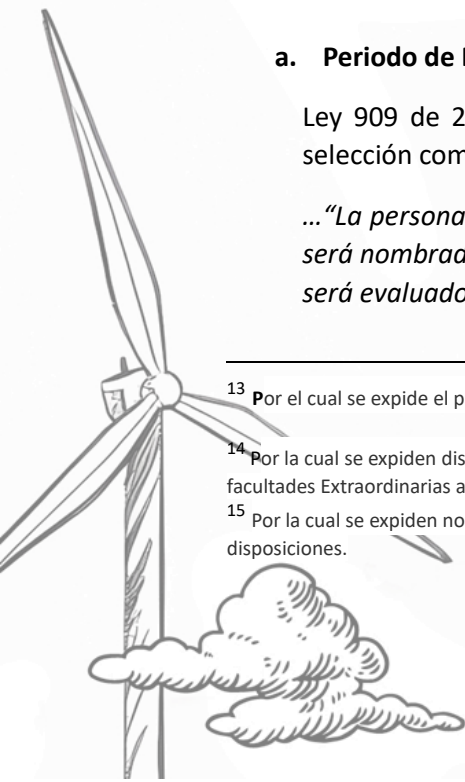
Ley 909 de 2004; Artículo 31. *Etapas del proceso de selección o concurso.* El proceso de selección comprende:

...“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”....

¹³ Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad.

¹⁴ 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.

¹⁵ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.



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.

En la Unidad de Planeación Minero Energética se posesionaron 82 personas del concurso de méritos, convocatoria 1521 de 2020, de las cuales:

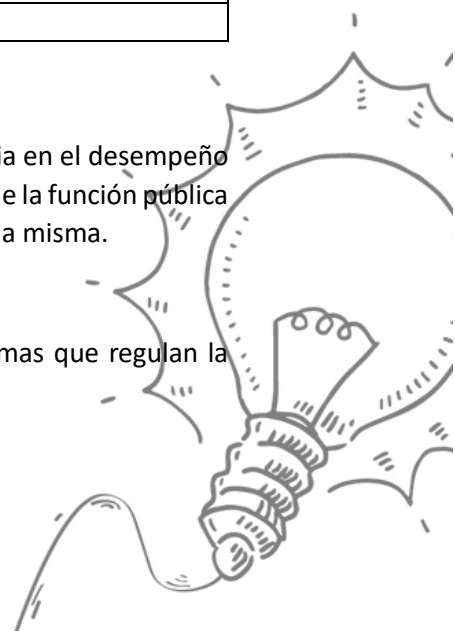
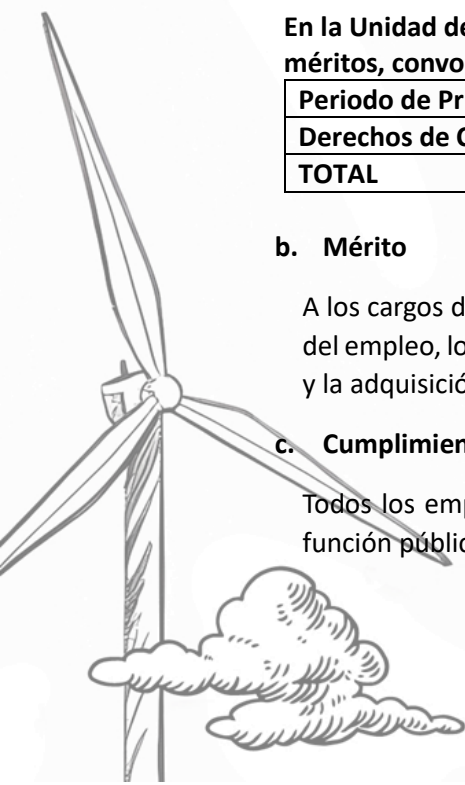
Periodo de Prueba	1
Derechos de Carrera administrativa	81
TOTAL	82

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 2025, 79 servidores de carrera administrativa activos tienen evaluación ordinaria del periodo anual 2024-2025 y del cual obtuvieron los siguientes resultados:

Calificación	Servidores	%
Sobresaliente	68	86%
Satisfactorio	11	14%
Total	79	100%

7.5 Movilidad.

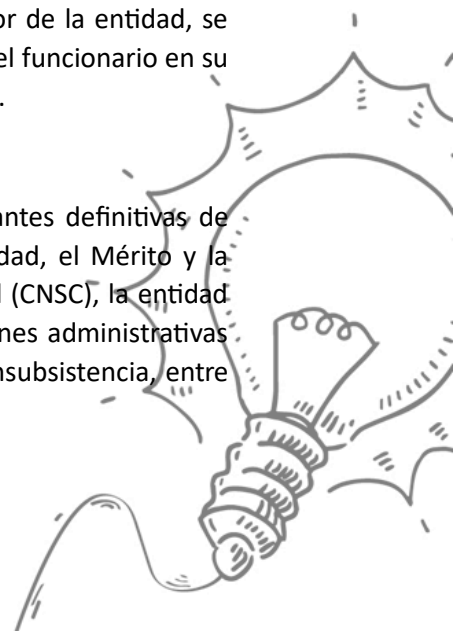
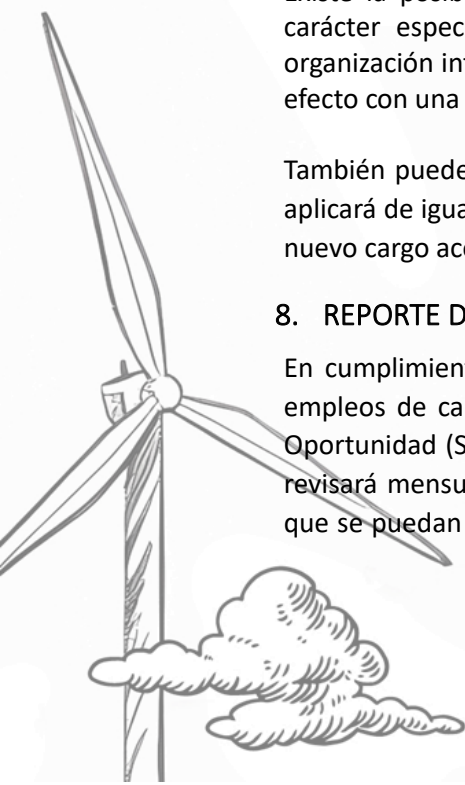
Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es a través del derecho preferencial de encargo, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

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.

También puede ocurrir movilidad cuando se generen promoción al interior de la entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo acorde los lineamientos definidos en el procedimiento vigente.

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 las 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.

9. DESVINCULACIONES

Nivel	Por pasar periodo de prueba en otra entidad	Por pensión de vejez	Renuncia Voluntaria	Terminación Nombramiento provisional	Total General
Asesor			13		13
Directivo			9		9
Profesional	4		1	2	7
Técnico	1				1
TOTAL	5	0	23	2	30

Se evidencia que en el nivel donde se presentó la mayoría de retiros fue en el nivel Asesor y directivo con un total de 2 retiros del servicio, y la causa más recurrente fue la renuncia voluntaria debido a cambio de Director en el mes de mayo de 2025. Las otras causas de retiro corresponden a dos (2) retiros por terminación de nombramiento provisional, y cinco (5) por pasar en periodo de prueba en otra entidad.

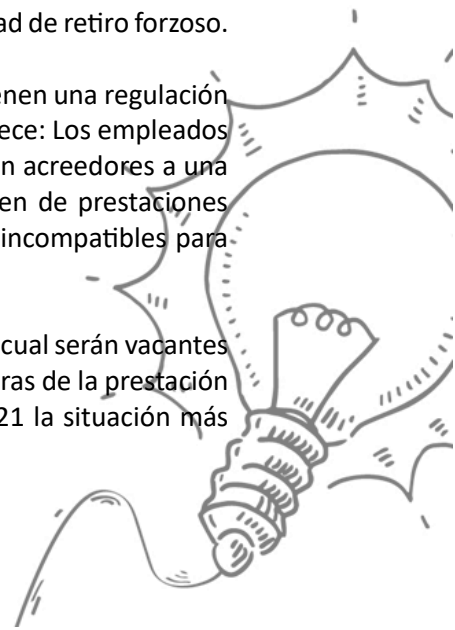
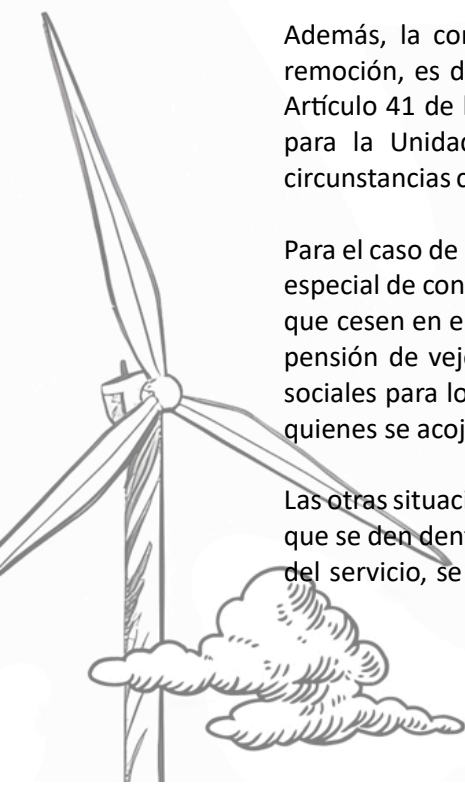
10. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO

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.

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 490 de 1998 que establece: Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma.”

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 2021 la situación más



frecuente fue la ocasionada por renuncia de los servidores actuales, con motivo de retiro voluntario en busca de estabilidad laboral y mejor remuneración, donde la Unidad por estar sujeta a una planta de personal preestablecida y con unas diferencias marcadas entre grados, no puede ofrecer alternativas diferentes a las establecidas mediante el Decreto 1259 de 2013.

10.1 Proyección del retiro del servicio por edad de retiro

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.

10.2 ¿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.

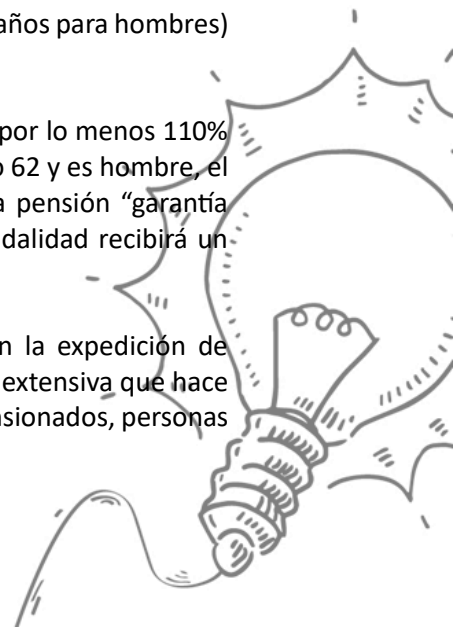
Dentro de la planta activa de la Unidad de Planeación Minero Energética se identifican 13 servidores públicos: 5 mujeres y 8 hombres, que están a tres años de cumplir el requisito de edad para acceder a la pensión de vejez, de los cuales se caracterizan 2 de libre nombramiento y remoción, 1 provisional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

10.3 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, protegiéndolos 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.

Esto hace que las proyecciones de las vacantes futuras varíen y no se cumplan las previsiones estimadas.

10.4 Proyección del retiro del servicio por retiro forzoso

La Ley 1821¹⁶ 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

¹⁶ 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