

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2019



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA	3
3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO DEN LA UPME	4
3.1. Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual	4
3.2. Provisión de los Empleos	5
3.3. Estimación de los Costos de Personal	7



1. INTRODUCCIÓN

Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “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 documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio, busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal.

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME para la vigencia 2019, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO DEN LA UPME

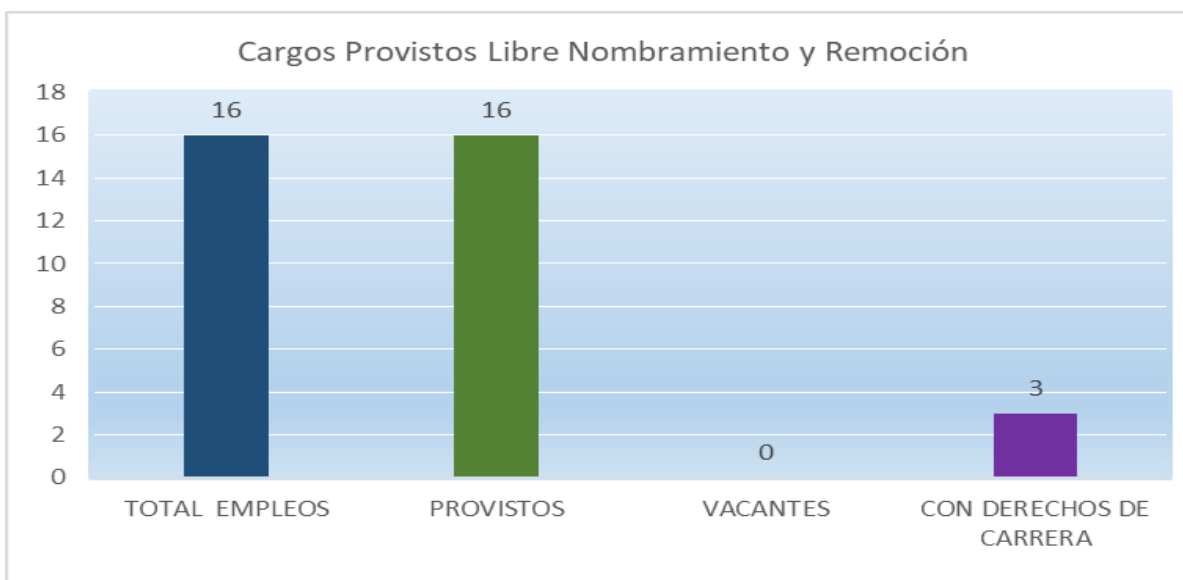
3.1. Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

Empleos y planta de personal a Diciembre 31 de 2018

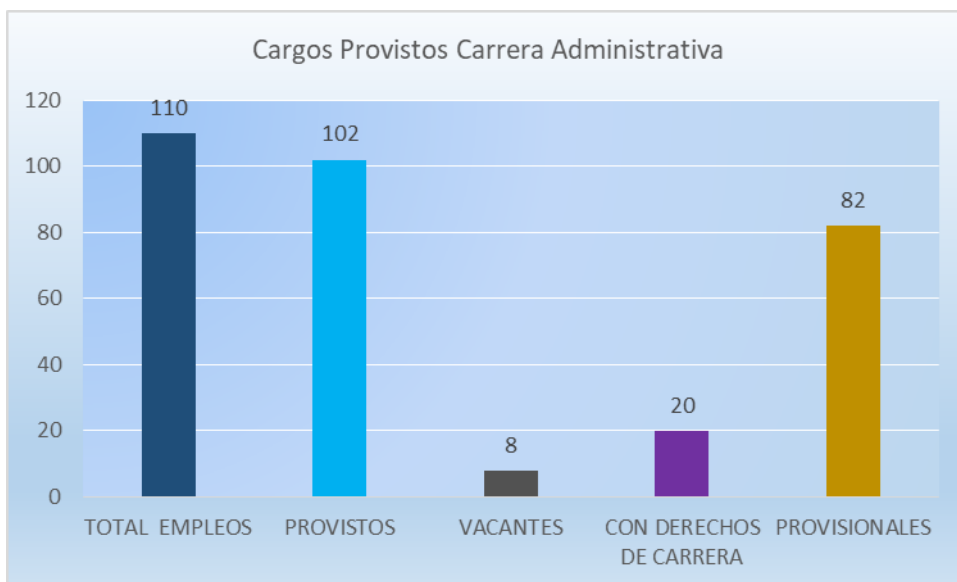
SITUACION ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
Clase de los empleos	Total empleos	Provistos	Vacantes	Con derechos de carrera	Provisionales
Libre Nombramiento y Remoción	16	16	0	3	0
Carrera Administrativa	110	102	8	20	82
TOTALES	126	118	8	23	82

La planta de personal de la planta de la UPME la conforman 126 funcionarios, de los cuales 8 se encuentran en el nivel directivo, 8 en el nivel asesor, 97 en el nivel profesional, 4 en el nivel técnico y 9 en el nivel asistencial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1259 de 2013. De esta manera, el 87,3% de los empleos de la planta de personal son de carrera administrativa (nivel profesional, técnico y asistencial), mientras que el 12,7% son de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).

Con corte de 31 de Diciembre de 2018, esta es la situación en materia de provisión de la planta:



En cuanto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción se encuentran provistos en su totalidad. Es importante anotar que en la actualidad tres (3) funcionarios de carrera administrativa se encuentran desempeñando cargos de Libre Nombramiento y Remoción mediante la figura de comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, Subdirector de Hidrocarburos 0040-20 y en encargo Asesor 1020-13, Jefe de Oficina de Proyectos de Fondos 0137-19



Los empleos de Carrera Administrativa Ciento diez (110) a la fecha del presente informe se encuentran ciento dos (102) provistos, ocho (8) vacantes, veinte (20) con derechos de Carrera y ochenta y dos (82) Provisionales

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES La operación de la entidad ha aumentado en los últimos años, por las delegaciones que le han establecido, por lo cual la actual planta de personal es insuficiente para el cumplimiento de los objetivos misionales.

En este sentido, la administración tiene previsto para la vigencia 2019 el proceso de Rediseño Institucional a efectos de ajustar la estructura organizacional y la planta de personal para fortalecer la capacidad operativa y responder a los nuevos retos que ha adquirido la Entidad en materia de Subastas de Energía y Eficiencia Energética, para lo cual tiene previsto la contratación de una firma especializada que plasme las necesidades de talento humano a través de la fase inicial de medición de cargas de trabajo y ajuste de manual de funciones acorde y como instrumento para el concurso de méritos.

3.2. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:



1. Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo 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 selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01).

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional, considerando 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 selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01).

2. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.

Para la vigencia 2019, y de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2018, se tiene un número de 85 empleos en vacancia definitiva, los cuáles se proveerán por concurso de méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, para lo cual nos encontramos en la etapa de planeación del concurso para el año 2019 se tiene previsto firmar el acuerdo para la convocatoria de los 85 empleos en vacancia definitiva.

UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA	
CARGOS VACANTES DEFINITIVAS DIC 31 DE 2018 DE LA PLANTA DE PERSONAL	
EMPLEO	NÚMERO DE VACANTES DEL EMPLEO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 24	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 22	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 21	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 20	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 18	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 17	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 16	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 15	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 14	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 13	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 11	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 10	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 06	1
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 - 12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 - 11	2
SECRETARIA EJECUTIVA 4210 - 22	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4064 - 11	1
	85

Racionalización de la Planta de Personal.

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

3.3. Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2019, el costo total de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética provista en un 100% corresponde como se describe en el cuadro adjunto.

CONCEPTO	APROPIACIÓN
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	12.918.345.000
SALARIO	8.470.940.000
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	3.260.084.000
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	1.187.321.000