



# PLAN DE ANUAL DE VACANTES

---

## 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
2.1 Objetivos específicos	3
3. ALCANCE	4
4. GLOSARIO	4
5. INFORMACIÓN PLANTA UPME	9
5.1. Información de la Planta UPME	9
5.2. Información de vacantes definitivas de la planta de personal	11
5.3. Metodología de Provisión Corto y Mediano Plazo	12
5.4 Etapas que surgieron durante el proceso de convocatoria Nación 3 de 2020 - Proceso de selección 1521:	12
5.5 Permanencia	15
5.6 Movilidad	17
6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO PÚBLICO	17
6.1 Proyección del retiro del servicio por edad de retiro	18
6.1.1 Quiénes son los Pre – Pensionados	18
6.1.2 Los requisitos para acceder a la pensión de vejez son:	18
6.2 Proyección del retiro del servicio por retiro forzoso	19
7. NORMATIVIDAD	19
8. CONTROL DE CAMBIOS	20

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 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 y de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2023 con el fin de plantear las acciones tendientes a la provisión de los empleos de la planta de personal establecida para la Unidad de Planeación Minero Energética.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano a corto y mediano plazo, principalmente las vacantes definitivas de carrera administrativa, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de vacantes establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

### 2.1 Objetivos específicos

- Exponer en un cuadro resumen el diagnóstico actual de las vacantes de la entidad 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. GLOSARIO

**Empleo Público:** En el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083<sup>1</sup> 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.

**Empleo Público:** En el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 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 770<sup>2</sup> 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:** 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

<sup>1</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

<sup>2</sup> 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

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 909<sup>3</sup> 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 actividades de carácter netamente transitorio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto 1042<sup>4</sup> de 1978.

**Vinculación en Libre Nombramiento y Remoción:** De conformidad con la Ley 909<sup>5</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones  
F-MC-04 2022/09/19

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.*

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 1894<sup>6</sup> de 2012 modificatorio del artículo 7 de Decreto N° 1227<sup>7</sup> de 2005, el cual quedará así:

Artículo 7º. 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.
- 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.

<sup>6</sup> Por el cual se modifican los artículos 7º y 33 del Decreto número 1227 de 2005.

<sup>7</sup> Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998

**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 909<sup>8</sup> 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 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.

---

<sup>8</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones  
F-MC-04 2022/09/19

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.*

- **Vacante Definitiva:** Sobre el particular, el Decreto 1083<sup>9</sup> 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.
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

<sup>9</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública



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.

## 5. INFORMACIÓN PLANTA UPME

### 5.1. Información de la Planta UPME

La planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, establecida en su Artículo 2° del Decreto 1259<sup>10</sup> de 2013, es la siguiente:

<i>Cargos de Libre Nombramiento y Remoción - UPME</i>			
<b>Número de cargos</b>	<b>Dependencia y Denominación del Cargo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
5 (Cinco)	Asesor	1020	16
1 (Uno)	Asesor	1020	12
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	20
4 (Cuatro)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	20
2 (Dos)	Jefe de Oficina	0137	19
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	13
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23

*Fuente UPME 2022*

<sup>10</sup> Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y se dictan otras disposiciones  
F-MC-04 2022/09/19

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.*

Tabla 1 Planta de Personal UPME

Número de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado
<b>DESPACHO</b>			
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
5 (Cinco)	Asesor	1020	16
1 (Uno)	Asesor	1020	12
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	13
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	20
4 (Cuatro)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	20
2 (Dos)	Jefe de Oficina	0137	19
1 (Uno)	Asesor	1020	13
1 (Uno)	Asesor	1020	12
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	24
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	23
14 (Catorce)	Profesional Especializado	2028	22
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	21
15 (Quince)	Profesional Especializado	2028	20
14 (Catorce)	Profesional Especializado	2028	19
5 (Cinco)	Profesional Especializado	2028	18
17 (Diecisiete)	Profesional Especializado	2028	17
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	16
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	15
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	14
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	13
5 (Cinco)	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	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

F-MC-04

Fuente: UPME 2022

2022/09/19

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.

## 5.2. Información de vacantes definitivas de la planta de personal

La información de las vacantes definitivas con corte a 31 diciembre de 2022, está contenida en el cuadro que a continuación se relaciona:

*Tabla Vacantes Definitivas UPME 2022*

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA VACANTES DEFINITIVAS DICIEMBRE DE 2022 DE LA PLANTA DE OPEC ACTUALIZADA				
	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES DEL EMPLEO
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	24	2
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	1
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	13
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	3
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	14
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	13
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	2
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	13
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	5
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	6
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	2
12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	3
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	2
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	1
16	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
17	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	2
18	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	3
19	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	11	1
<b>TOTAL VACANTES</b>				<b>88</b>

*Fuente UPME 2022*

### 5.3. Metodología de Provisión Corto y Mediano Plazo

Para la vigencia 2022, las vacantes definitivas o temporales que surgieron de los empleos de carrera administrativa, fueron provistas de acuerdo con la norma vigente; Iniciando cada proceso con el derecho preferencial de encargo para los servidores con derechos de carrera administrativa, nombramiento ordinarios para los cargo de Libre Nombramiento y Remoción y nombramientos en provisionalidad, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909<sup>11</sup> de 2004 modificado por la Ley 1960<sup>12</sup> de 2019.

Para la Vigencia 2023, la provisión de las vacantes definitivas que figuran en el presente plan, la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME contó con la asesoría y acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio, para proveer dichas vacantes mediante las listas de elegibles como resultado del concurso de méritos Nación 3 (Proceso de selección 1521).

Igualmente, la UPME, atendió requerimientos y recibió acompañamiento siguiendo los lineamientos de la CNSC durante las diferentes etapas de la Convocatoria, donde ofertó ochenta y ocho (88) vacantes en modalidad de concurso Abierto y Ascenso de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

### 5.4 Etapas que surgieron durante el proceso de convocatoria Nación 3 de 2020 - Proceso de selección 1521:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, para esta etapa, la UPME debió suministrar información de los servidores de carrera administrativa.
3. Declaratoria de vacantes desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
4. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad Abierto.

<sup>11</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

<sup>12</sup> Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones.

5. Selección de la Universidad para realizar las pruebas establecidas en la convocatoria Nación 3 de 2020.
6. Verificación de cumplimiento de requisitos mínimos de los aspirantes inscritos.
7. Publicación de resultados de las pruebas escritas.
8. Publicación de resultados generales.
9. Publicación de la lista de elegibles.
10. Verificación de cumplimiento de requisitos de las listas de elegibles (Comisión de Personal).
11. Nombramientos y vinculación en periodo de prueba de las listas de elegibles.

La Unidad de Planeación Minero Energética procedió con el proceso de vinculación en periodo de prueba de las vacantes teniendo en cuenta las listas de elegibles y de acuerdo a la normatividad vigente y lineamientos impartidos por la CNCS.

Ahora bien, para la provisión de empleos en vacancia definitiva que no fueron reportadas en la OPEC para ser provista durante el concurso de mérito de la convocatoria Nación 3 de 2020 y que se generaron por situaciones administrativas serán provistos mediante el derecho preferencial de encargo o transitoriamente en nombramiento provisional, 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 selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01 versión 7) 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 2011 de 2017<sup>13</sup> - 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

---

<sup>13</sup> 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.

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 3 Participación 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

**Decreto 2365<sup>14</sup> de 2019 - Artículo 2.2.1.5.2.** “Lineamientos para la modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la Ley 1955<sup>15</sup> 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.”

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad.

**Ley 790<sup>16</sup> 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.

## 5.5 Permanencia

La permanencia de los servidores en el empleo está sujeta al cumplimiento de los principios Establecidos en la Ley 909<sup>17</sup> 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

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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.

#### **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”.

### **5.6 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 selección, vinculación y desvinculación (P-TH-01 versión 7).

## **6 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.

## 6.1 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 cinco (05) 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.

### 6.1.1 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.

### 6.1.2 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.

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

## 6.2 Proyección del retiro del servicio por retiro forzoso

La Ley 1821<sup>18</sup> 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.

## 6 NORMATIVIDAD

- **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*”.

---

<sup>18</sup> Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas  
F-MC-04 2022/09/19

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.*

- **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”.

## 7 CONTROL DE CAMBIOS

### CONTROL DE CAMBIOS

F-MC-04

2022/09/19

*Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.*

Fecha	Versión	Descripción de los cambios
30/12/2022	1	Creación del documento
30/12/2022	1	Aprobación Plan – Comité de Gestión y Desempeño No. 12