

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2020



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA.....	3
3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UPME	4
3.1.Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual.....	4
3.2.Provisión de los Empleos.....	7
3.3.Estimación de los Costos de Personal.....	10

1. INTRODUCCIÓN

El presente 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, en el marco de lo previsto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004¹ que establece

“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.”*

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME para la vigencia 2020, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En ese sentido se adelantaron los siguientes pasos:

- Análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, indicando y estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

¹ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Análisis de 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.
- Durante el año 2019, el GIT de Gestión de Talento Humano realizó actividades compartidas para el mejoramiento y actualización del procedimiento de vinculación, y en la presente vigencia se adoptara dicho procedimiento para garantizar la eficacia, efectividad y transparencia del proceso.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UPME

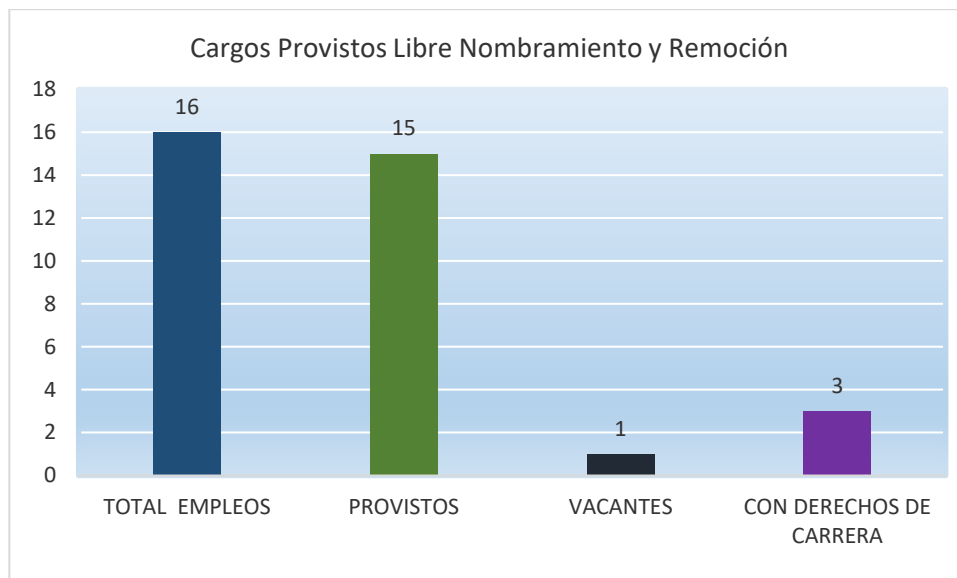
3.1. Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

Empleos y planta de personal a Diciembre 31 de 2019

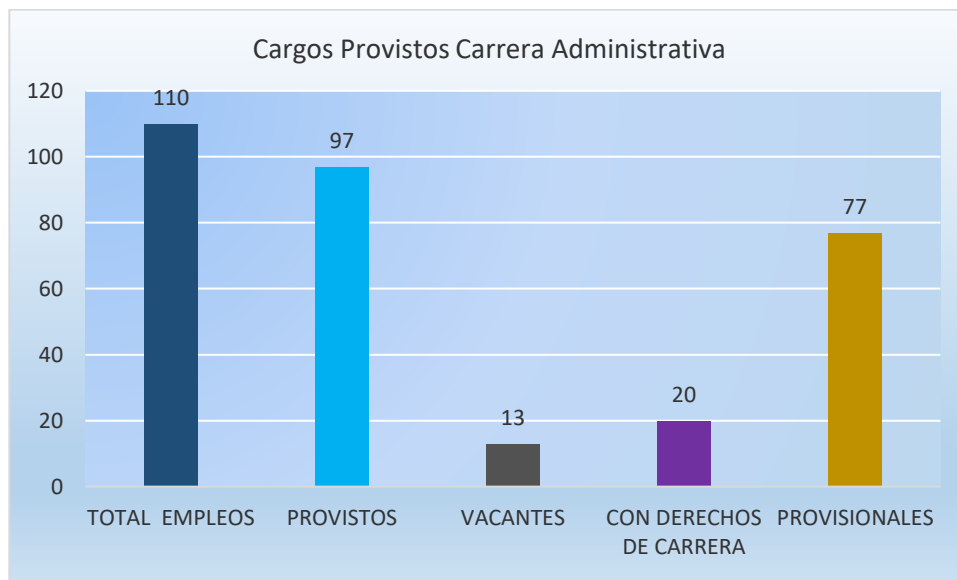
SITUACION ADMINISTRATIVA DE LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL					
Clase de los empleos	Total empleos	Provistos	Vacantes	Con derechos de carrera	Provisionales
Libre Nombramiento y Remoción	16	15	1	3	0
Carrera Administrativa	110	97	13	20	77
TOTALES	126	112	14	23	77

La planta de personal 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 2019, esta es la situación en materia de provisión de la planta:



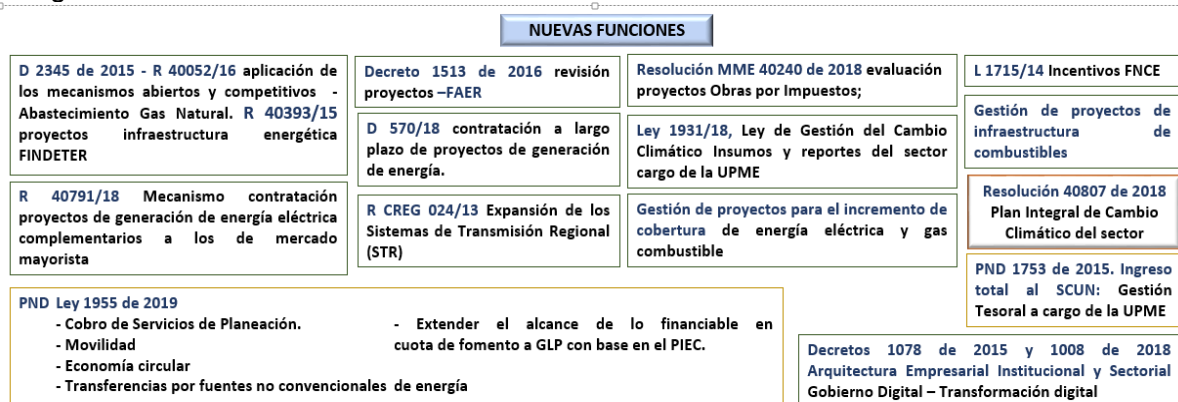
En cuanto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción se encuentran provistos 15 empleos, dado que a partir del 31 de diciembre se retiró la servidora pública Asesor 1020 Grado 16. Es importante anotar que en la actualidad tres (3) funcionarios de carrera administrativa se encuentran desempeñando 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 son Ciento diez (110) a la fecha del presente informe, dentro de los cuales se encuentran noventa y siete (97) provistos, trece (13) vacantes, veinte (20) con derechos de Carrera y setenta y siete (77) Provisionales

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con posterioridad a la expedición de los mencionados Decretos 1258 y 1259 de 2013, a la entidad se le han asignado múltiples competencias y funciones normativas en más de 15 temáticas sectoriales, con la consecuente asunción de nuevos retos de planeación que implican, entre otros aspectos, profundizar los criterios sociales y ambientales dentro de los planes y su quehacer misional con criterios de sostenibilidad y expansión de oportunidades. El nuevo marco legal de las principales funciones y competencias asignadas, se resume en la siguiente ilustración:



Una aproximación a los desafíos consignados en la normativa, es la siguiente:

En *energía eléctrica*, grandes desafíos se han impuesto a la UPME en materia de la integración regional, el posicionamiento de la movilidad eléctrica, el desarrollo de ciudades inteligentes, la electrificación de la economía, el aumento de la capacidad de generación de energías limpias bajo la perspectiva de transformación energética que permita aprovechar las oportunidades de innovación, desarrollo y sostenibilidad que lleva consigo la revolución industrial mundial, entre otros aspectos.

En *minería*, la UPME debe aportar en el relacionamiento con los territorios considerando la jurisprudencia constitucional, en la competitividad en proyectos de cobre, en la obtención de información más confiable a partir de la construcción de las bases metodológicas para la realización del censo minero, en el análisis incidencia de proyectos mineros en el desarrollo local a través de cadenas productivas; en el aumento de la producción de oro y carbón, con una mirada holística de la producción de éste último mineral, economía circular, entre otros.

En *hidrocarburos*, está llamada a utilizar esquemas y mecanismos de planeación estratégica en materia de proyección y estudio de abastecimiento de petróleo, combustibles líquidos y gas, en el análisis de programas para sustitución de leña, entre otros aspectos.

Sumado a lo anterior, con la entrada en vigencia de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “*Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*”, se incrementarán las actividades y por ende las cargas laborales y exigencias a la entidad, en general, para apoyar el desarrollo de los siguientes pactos: i) Pacto por la sostenibilidad: producir conservando y conservar produciendo (numeral 4, artículo 3); ii) Pacto por la calidad y eficiencia de los servicios públicos: agua y energía para promover la



competitividad y el bienestar de todos (numeral 8, artículo 3); iii) Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades (numeral 9, artículo 3); iv) Pacto por la descentralización: conectar territorios, gobiernos y poblaciones (numeral 16, artículo 3).

En este sentido, la administración tiene previsto para la vigencia 2020 el proceso de Rediseño Institucional con el fin 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, para lo cual tiene en la planeación del talento humano se realizará la contratación de una firma especializada que plasme las necesidades a través de la fase inicial de medición de cargas de trabajo y ajuste de manual de funciones acorde y como instrumento para los concursos de méritos que la Comisión Nacional del Servicio Civil, adelantara con la UPME., el presupuesto previsto para esta contratación asciende a quinientos treinta millones (\$530.000.000.00) de pesos Mc/cte.

3.2. Provisión de los Empleos

Para la provisión de los empleos vacantes de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, que durante el año 2019 presentó un indicador del 10% de vacancias, se seguirán surtiendo y en el primer semestre contar con la planta 100% provista y 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) y que dicho procedimiento se actualizará y ajusta a las necesidades de provisión de empleos.

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

Para la vigencia 2020, y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2019, se tiene un número de 87 empleos en vacancia definitiva, los cuáles se proveerán por concurso de méritos en ascenso y abierto, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, para lo cual nos encontramos en la etapa de planeación de los mismos y en cumplimiento con los lineamientos dados por la CNSC, para el año 2020 se tiene previsto continuar con

la planeación de la convocatoria para la provisión de los 87 empleos en vacancia definitiva.

**UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA
CARGOS VACANTES DEFINITIVAS DIC 31 DE 2019 DE LA PLANTA DE
PERSONAL**

EMPLEO	NÚMERO DE VACANTES DEL EMPLEO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 24	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 23	1
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	3
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
TOTAL VACANTES DEFINITIVAS	87

La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-.mediante la Circular número 20181000000027 del 7 de febrero de 2018, sobre el deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa, en cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y el Decreto No. 051 de 2018.

El 16 de enero de 2018 se expidió el Decreto No. 051 de 2018, "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de

Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009", norma que en su artículo 30 adicionó el artículo 2.2.6.34, previendo en sus incisos cuarto y quinto:

*(El) “**deber a cargo de las entidades del orden nacional de apropiar el monto de los recursos** y a cargo de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto, con el fin de adelantar los concursos de méritos (...).”*

Las entidades del nivel nacional deberán apropiarlos recursos para adelantar los concursos de méritos, en consonancia con lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo.

En consecuencia, las entidades destinatarias de la referida norma, durante el mes de febrero deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos (.....) teniendo en consideración el valor estimado por vacante establecido por la CNSC s, así como la de valoración de antecedentes de hoja de vida laboral, el cual es de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000) para el año 2018.

En este sentido la UPME en el anteproyecto de presupuesto ha solicitado durante los años 2019 y 2020 los recursos para sufragar los gastos de los concursos de méritos, sin que a la fecha el MHCP haya apropiado suma alguna para dicho gasto.

Racionalización de la Planta de Personal.

La Unidad para la racionalización ha llevado 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 y las demás normas aplicables.

En el año 2019 la UPME en atención a los requerimientos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público –MHCP, La Subdirección de Operaciones de la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional, mediante comunicado 2-2018037777 se informa a la entidad, que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 261 de la Ley 1450 de 2011, en el Decreto 2785 de 2013 y en el párrafo 1º del artículo 149 de la Ley 1753 de 2015, requieren que la UPME canalice directamente las operaciones de la gestión tesoral mediante el Sistema de Cuenta Única Nacional, para lo cual la entidad adelantó las gestiones correspondientes con la Administración del SIIF Nación y en el mes de noviembre de 2019 se inició el procedimiento de registros en línea, mediante el SCUN, a costo cero con los servidores públicos del GIT de Gestión Financiera y algunos contratistas, se llevaron a cabo las actividades correspondientes a la Tesorería de la Unidad.

En este sentido con el estudio de modernización que se tiene previsto contratar para la vigencia 2020, se incluirá la creación de los cargos y ajuste de la planta para las funciones de tesorería que se requiera.

3.3. Estimación de los Costos de Personal

3.3.1. Para la vigencia 2020, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP a través de la Ley 2008 de 2019² y el Decreto 2411 de 2019³ apropió recursos para sufragar el costo de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética, como se describe en el cuadro adjunto.

CONCEPTO	APROPIACIÓN 2020	ANTEPROYECTO 2020	Variación
			Absoluta
Valor total	\$ 13.502.254.000	\$ 14.803.600.955	\$ 1.301.346.955
SALARIO	\$ 8.853.826.000	\$ 9.958.915.103	\$ 1.105.089.103
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 3.407.440.000	\$ 3.532.570.327	\$ 125.130.327
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 1.240.988.000	\$ 1.312.115.525	\$ 71.127.525

De acuerdo con lo solicitado por la UPME para gastos de personal y para la cobertura de la planta y la provisión de la totalidad de vacantes a la fecha.

El valor aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público corresponde a un promedio mensual de 12 vacantes; sin embargo, de proveerse la planta durante el segundo mes del año, se presentaría un déficit entre lo apropiado por el MHCP y lo solicitado en el anteproyecto de ochocientos sesenta y dos millones quinientos sesenta y cinco mil novecientos cincuenta y cinco pesos (\$862.565.955) M/cte.

En el evento anotado, por lo anteriormente descrito, la UPME debe solicitar los recursos faltantes y los trámites necesarios o la no provisión de algunos empleos lo que genera ahorros significativos.

² Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de apropiación para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020.

³ Por el cual se liquida el presupuesto general de la Nación para la vigencia fiscal de 2020, se detallan apropiaciones y se clasifica y definen los gastos.