

ESTUDIO PARA LA ACTUALIZACIÓN, MODIFICACIÓN Y ADICION DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

1. Introducción

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Ley 2294 de 2023 *“Colombia potencia mundial de la vida”*, el Gobierno nacional tiene como finalidad la *“B. Transición energética justa, segura, confiable y eficiente para alcanzar carbono neutralidad y consolidar territorios resilientes al clima”*.

Conforme a lo anterior, este gobierno plantea revisar y actualizar la Política de Transición Energética, con el fin de acelerar la integración de mayor energía renovable en la matriz energética y buscar que el sistema energético cuente con infraestructura y tecnología avanzada que atienda la demanda con el cumplimiento de los compromisos ambientales y garantizando la seguridad, confiabilidad, asequibilidad y eficiencia del servicio de energía.

Las nuevas políticas proponen, entre otros, impulsar la incorporación de nuevas fuentes de generación de energía eléctrica a partir del FNCER, priorizar el uso de recursos energéticos locales, garantizar la estabilidad y el respaldo del sistema eléctrico y desarrollar la infraestructura necesaria para llevar los energéticos desde la fuente hasta la demanda.

Es por ello que el Plan Nacional de Desarrollo *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”* establecido mediante la Ley 2294 de 2023, ha creado nuevos retos para el sector Minero energético en Colombia, los cuales requieren un rediseño institucional de las entidades que tienen competencia en la materia, innovando la forma de gestionar la minería y energía en Colombia, de manera que, se convierta en la respuesta de cambio progresiva para garantizar la sostenibilidad de recursos naturales para las generaciones venideras.

Esta necesidad y nuevo enfoque del uso de la minería y energía, trae consigo una serie de reformas institucionales que permitan la implementación de dichas políticas. Para dar cumplimiento a lo mencionado anteriormente, se hace imperante que el Ministerio de Minas y Energía realice las acciones institucionales pertinentes para que la entidad pueda responder de manera oportuna a los nuevos enfoques.

Llevar a cabo la transformación del sector minero energético implica modificaciones que deben estar acompañadas de una asesoría sistemática, interdisciplinaria e interrelacionada, por lo tanto se requiere la diversificación de los perfiles de la planta de personal que permitan tener una visión complementaria e integral para la adecuada gestión del Ministerio.

Así las cosas, con este documento se presenta la justificación normativa y técnica que sustenta la necesidad de ajuste del Manual de Funciones y Competencias Laborales de tal manera que desde las distintas disciplinas se potencialice la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas del sector minero energético en Colombia para dar cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo y la correcta implementación de la transición energética justa.

2. Marco normativo

La modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio de Minas y Energía, se soporta en el marco normativo que se describe en este numeral.

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, es una “...herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los

requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos...”¹.

En este sentido el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia establece:

“Artículo 122: *No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”*

Es importante resaltar que el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales constituye un instrumento de gestión del talento humano, cuya elaboración y justificación técnica recae directamente en las unidades de personal, según lo establecido en el literal c) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004. La referida justificación técnica debe desarrollar una argumentación sólida que justifique la adopción de perfiles y la asignación de las correspondientes funciones.

“ARTÍCULO 15. *Las unidades de personal de las entidades.*

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

*2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:
(...)*

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;

¹ Definición del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Disponible en línea en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/manual-de-funciones-y-competencias-laborales

d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos; (...)

A su vez, el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 menciona los elementos que las entidades deben incorporar en las correspondientes fichas del Manual de Funciones y delimita el alcance del empleo público al interior de la administración pública, así:

“ARTÍCULO 19. El empleo público.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo; (...)”

Por lo tanto, resulta imperioso que el diseño funcional de cada ficha técnica permita identificar claramente las responsabilidades exigibles a quien lo desempeña, así como el perfil de competencias requeridas para su ejercicio.

Por otro lado el artículo 2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, establece que el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales debe contener como mínimo:

1. Identificación y ubicación del empleo;

2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo;

3. Conocimientos básicos o esenciales;

4. Requisitos de formación académica y de experiencia.

Así mismo, el artículo 2.2.3.5 del Decreto 1083 de 2015 indica:

“(...) Disciplinas académicas. Para efectos de la identificación de las disciplinas académicas de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, de que trata el artículo 23 del Decreto Ley 785 de 2005, las entidades y organismos identificarán en el manual de funciones y de competencias laborales los Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación:

(...)

PARÁGRAFO 1. Corresponderá a los organismos y entidades de orden territorial, a los que aplique el presente decreto, verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.(...)”.

Por su parte, el Decreto Ley 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, permite establecer que el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación, sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Constitución Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones, tarea que se realiza bajo el espectro de los fines estatales y en concordancia con un perfil suficiente e idóneo.

Además de ello, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2294 de 2023 “*Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 Colombia, Potencia Mundial de la Vida*”, establece líneas estratégicas y políticas públicas innovadoras para el Sector Minero- energético, dentro de los cuales se encuentran los artículos que se presentan a continuación:

“Artículo 231º. *Distritos Mineros Especiales para la Diversificación Productiva* Créense los Distritos Mineros Especiales para la Diversificación Productiva, como un instrumento de planificación socioambiental, gestión y articulación institucional para alcanzar la sustentabilidad de las regiones donde se desarrollan operaciones y proyectos mineros, promover la asociatividad entre mineros y mineras de pequeña escala, así como la industrialización a partir de minerales estratégicos, el desarrollo de nuevas alternativas productivas, la reconversión laboral, de ser necesaria, la solución concertada de los conflictos ocasionados por la minería, y generar condiciones para garantizar la soberanía alimentaria de las poblaciones.

El Ministerio de Minas y Energía, o quien éste delegue, en coordinación con las autoridades mineras, ambientales y demás competentes, delimitará el área de los Distritos Mineros Especiales para la Diversificación Productiva...”

Artículo 235º. Modifíquese los numerales 10 y 23 y adiciónense los numerales 25 y 26 al artículo 5 de la Ley 1715 de 2014, así:

Artículo 5º. DEFINICIONES.

25. Comunidades Energéticas. Los usuarios o potenciales usuarios de servicios energéticos podrán constituir Comunidades Energéticas para generar, comercializar y/o usar eficientemente la energía a través del uso de fuentes no convencionales de energía renovables -FNCER-, combustibles renovables y recursos energéticos distribuidos. Las Comunidades Energéticas podrán ser conformadas por personas naturales y/o jurídicas. En el caso de las personas naturales y de las estructuras de Gobierno Propio de los Pueblos y Comunidades Indígenas

y de las comunidades campesinas, negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras que se constituyan como Comunidades Energéticas, podrán ser beneficiarias de recursos públicos para el financiamiento de inversión, operación y mantenimiento de infraestructura, con base en los criterios de focalización que defina el Ministerio de Minas y Energía...”

Artículo 247º, Modifíquese el artículo 41 de la Ley 2099 de 2021, el cual quedará así:

ARTÍCULO 41º, FONDO ÚNICO DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS -

FONENERGÍA. El Fondo Único de Soluciones Energéticas -FONENERGÍA, funcionará como un fondo cuenta administrado por el Ministerio de Minas y Energía.

Aunado a lo anterior, en el Plan Nacional de Desarrollo se ha definido como Línea de inversión estratégica nacional la “*Transición energética justa, democratización de la generación y el consumo energético, desarrollo de comunidades energéticas, impulso a las energías limpias, (hidrógeno verde, eólica, solar, entre otras) y minerales estratégicos*”², lo cual indica un cambio contundente en el desarrollo de las acciones a realizar por parte del Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

Finalmente, es pertinente tener en cuenta el Acuerdo Sindical del 22 de junio del 2023, en el artículo 2.10.13 en el cual se menciona que se debe socializar y hacer uso del derecho de audiencia con las organizaciones sindicales del sector minero energético, cuando se cuenten con proyectos relacionados con rediseño institucional, procesos de modificación de las plantas de personal y manuales de funciones.

3. Razones de oportunidad

Las razones de oportunidad que se presentan a continuación se dividen en dos componentes. Por una parte, se presentan las razones técnicas de la

² Ley 2294 de 2023. Pág. 265 Disponible en línea en: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/Ley_2294_del_19_de_mayo_de_2023.pdf

necesidad de modificación del manual y por otra, las razones de política pública del sector minero energético.

Con relación a la necesidad de ajuste del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, es pertinente indicar que actualmente se han desarrollado acciones enmarcadas en diferentes áreas y núcleos básicos del conocimiento, según lo definido por el Ministerio de Educación en su Sistema Nacional de Información Superior de la Educación Superior – SNIES, los cuales deben ser incorporados en el manual específico de funciones y competencias laborales, de tal manera que los cargos de libre nombramiento y remoción puedan ser íntegros y respondan a las dinámicas de la política de nuevas energías promovidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

En este contexto cabe indicar que varios de los cambios que se pretenden realizar, se han planeado para cargos asesores que se encuentran limitados en sus campos de conocimientos básicos. Esta amplitud de núcleos básicos de conocimiento permitirá extender los análisis y visiones de la transformación energética justa la cual tiene componentes diferentes a la minería y energía tradicional, a saber, componentes ambientales, sociales, nuevos conocimientos de cambio climático y consecuencias del uso excesivo de combustibles fósiles.

La transición energética en Colombia, liderada por el Ministerio de Minas y Energía, busca migrar de fuentes tradicionales de energía hacia fuentes más sostenibles y limpias. Esta transformación no solo implica cambios técnicos y regulatorios, sino también culturales y de comportamiento ciudadano, donde las disciplinas académicas del Núcleo Básico del Conocimiento de **Publicidad** juegan un rol estratégico clave.

La transición energética exige modificar patrones de consumo de energía y actitudes frente a los recursos naturales. Las estrategias publicitarias permiten diseñar mensajes que influyen en la cultura energética de las comunidades, promoviendo hábitos sostenibles. A través de narrativas publicitarias adecuadamente diseñadas, se puede fortalecer la confianza de la ciudadanía en las iniciativas del Ministerio, mostrando transparencia, beneficios tangibles y avances concretos.

La publicidad puede incentivar la participación ciudadana en proyectos de energía renovable comunitaria, programas de eficiencia energética o consultas públicas, fomentando un sentido de corresponsabilidad.

Por su parte, se prevé la inclusión, en algunos empleos del nivel asesor de Libre Nombramiento y Remoción, del Núcleo Básico del Conocimiento **Artes plásticas, visuales y afines**, por cuanto en zonas de implementación de proyectos energéticos, el arte puede acompañar los procesos de transformación territorial mediante intervenciones que resignifiquen los espacios, fortalezcan el sentido de pertenencia comunitario y minimicen resistencias sociales.

Las Artes Visuales pueden contribuir a documentar y representar los impactos históricos de los modelos extractivistas, visibilizando las luchas de las comunidades afectadas. Este trabajo de memoria es crucial para una transición energética que sea justa e inclusiva, no solo eficiente.

Finalmente, las disciplinas académicas que se encuentran contenidas en este NBC representan un canal poderoso para comunicar ideas complejas de manera accesible, a través de instalaciones, murales, exposiciones itinerantes, obras públicas y medios digitales, los artistas pueden traducir conceptos técnicos sobre energías limpias, descarbonización y sostenibilidad en narrativas visuales que movilicen la conciencia pública y promuevan cambios de comportamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que los requisitos de empleo establecidos actualmente para algunos cargos asesores están limitados al accionar de un Ministerio de Minas y Energía enfocado a la explotación minera realizada históricamente, por lo que se acotan los perfiles que tengan en cuenta nuevos enfoques de minería y energía como los anteriormente mencionados.

La ampliación de requisitos para el empleo permitirá tener una diversidad de estudios en los cuales se pueden tener en cuenta las nuevas dinámicas y contexto de minería y energía las cuales se constituyen en base diferencial en el Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”.

Finalmente, se hace necesario que exista una correlación directa entre los requisitos de estudio y el contenido funcional de los empleos, por cuanto, a partir de los elementos anteriormente mencionados, se propone la inclusión de una función que de manera general permita el fortalecimiento de la cultura energética en las comunidades y la reducción de resistencias sociales a los cambios requeridos.

4. Conclusión

Teniendo en cuenta las razones expuestas anteriormente y el marco normativo que regula la materia, es necesario realizar una actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio de Minas y Energía especialmente en algunos perfiles de empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal del nivel asesor, de manera que el accionar de esta entidad responda a las nuevas dinámicas basadas en la transición energética justa.

En consecuencia, la Secretaría General y la Subdirección de Talento Humano consideran procedente revisar y ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales en el sentido que, previa revisión del SNIES, se hace necesario incluir algunos NBC, que permitan la dinamización de la fuerza laboral del Ministerio y aporten desde su conocimiento a la transición energética. Aunado a lo anterior, se requiere incluir perfiles que se encuentran en otros empleos del Manual de Funciones y Competencias Laborales y que son necesarios para los empleos de libre nombramiento y remoción que se buscan ampliar, como lo son: **Publicidad; Artes plásticas, visuales y afines.**

Es pertinente aclarar que la inclusión de estos núcleos básicos de conocimiento no supone la supresión de los perfiles tradicionalmente definidos dado que lo que se busca es tener una base interdisciplinar para poder realizar un proceso de transición como lo establece el Plan Nacional de Desarrollo, por consiguiente, se fortalece el quehacer esencial de los mismos, a partir de la inclusión de la siguiente función:



- Contribuir al fortalecimiento de la cultura energética sostenible en las comunidades, promoviendo estrategias de hábitos sostenibles y sentido de pertenencia social.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el propósito de atender las necesidades del servicio en Función Pública se requiere modificar la Resolución No. 40439 de 2024 y la Resolución No. 40013 de 2025.

Se suscribe por los funcionarios competentes, a los veintiocho (28) días del mes de abril de (2025).

ELKIN LEONARDO PEREZ ZAMBRANO
SECRETARIO GENERAL

SANDRA MILENA RODRIGUEZ RAMIREZ
SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO

Revisó: María Ligia Cortes Osorio
Andrea Nataly Alba Salamanca
Lelis Francisco Forero Sánchez
Proyecto: Felipe Castelblanco Castiblanco- Contratista