

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

1. Introducción

El 31 de diciembre de 2020, en desarrollo de la Ley 2056 del mismo año, se expidió el Decreto Único Reglamentario No. 1821 del Sistema General de Regalías (SGR), con el propósito de asegurar la implementación adecuada del Sistema, el cumplimiento de sus objetivos y el respeto al principio de seguridad jurídica. Asimismo, dicho Decreto contempló los mecanismos y herramientas necesarios para facilitar la transición entre la Ley 1530 de 2012 y la Ley 2056 de 2020, garantizando la continuidad de los trámites en curso, la gestión de proyectos de inversión, el manejo presupuestal de los recursos y, en general, todos los procesos iniciados bajo la vigencia de la normativa anterior.

Ahora bien, el artículo 3 de la Ley 2056 de 2020, estableció los organismos que hacen parte del Sistema General de Regalías, así:

ARTÍCULO 3. Órganos. *Son órganos del Sistema General de Regalías, la Comisión Rectora, el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio de Minas y Energía, así como sus entidades adscritas y vinculadas que cumplan funciones en el ciclo de las regalías, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y los Órganos Colegiados de Administración y Decisión Paz, de Inversión Regional y de Ciencia, Tecnología e Innovación, los cuales ejercerán sus atribuciones y competencias conforme con lo dispuesto por la presente Ley y demás lineamientos que expida la Comisión Rectora para el funcionamiento del Sistema General de Regalías.*

Teniendo en cuenta lo anterior, el Ministerio de Minas y Energía, por disposición del artículo 1.2.2.3.1 del Decreto Único Reglamentario 1821 de 2020 esta-

bleció que, el Presidente de la República mediante acto administrativo, designará al representante del nivel del Gobierno nacional para los OCAD Regional, entre el Ministerio de Minas y Energía y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Ahora bien, los OCAD Regionales, son los encargados de determinar el ejecutor de los proyectos de inversión que se financiarán con cargo al 40% de los recursos de la Asignación para la Inversión Regional, y sobre estos, el Ministerio de Minas ejerce participación sobre el ejercicio de elección de los proyectos presentados y sus correspondientes modificaciones.

De igual manera, el Ministerio emite concepto favorable sobre los proyectos del sector dirigidos al financiamiento de las Asignaciones Directas, Asignación para la Inversión Local y el 60% de los recursos de la Asignación para la Inversión Regional del Sistema General de Regalías.

Con el fin de enfrentar los desafíos institucionales que implica la participación de la entidad en el Sistema General de Regalías, el Ministerio ha fortalecido sus capacidades técnicas y profesionales especializadas. Este fortalecimiento se ha enfocado principalmente en brindar acompañamiento y apoyo a las entidades territoriales para convertir las regalías en proyectos de inversión adecuados que generen un impacto positivo en los territorios y sus comunidades, además de promover las actividades de exploración y explotación, fundamentales para el desarrollo nacional.

Es por esto que mediante el Decreto 591 del 11 de abril de 2016 se crearon dieciocho (18) empleos temporales en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía con cargo a los recursos del Sistema General de Regalías, los cuales fueron prorrogados a través del Decreto 2186 del 28 de diciembre de 2016, el Decreto 2445 del 27 de diciembre de 2018, el Decreto 1793 del 30 de diciembre de 2020 y el **Decreto XXXX de 2024**.

Tales empleos se encuentran dirigidos al cumplimiento de los cometidos y las facultades a cargo del Ministerio en el marco del Sistema General de Regalías, y las funciones, requisitos y competencias requeridas para su ejercicio se encuentran contenidas en la Resolución No. 40034 de 2021.

Ahora bien, 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 presentan la justificación normativa y técnica que sustenta la necesidad de ajuste del Manual de Funciones y Competencias Laborales para algunos de los empleos temporales creados mediante Decreto 591 del 11 de abril de 2016.

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 Especifico 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

¹ Definición del Manual Especifico 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

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;

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

Artículo 5°. 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 247°, Modifíquese el artículo 41 de la Ley 2099 de 2021, el cual quedará así:

ARTÍCULO 41°, 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 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

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

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.

Las disciplinas académicas contenidas en el Núcleo Básico del Conocimiento de **Ingeniería eléctrica y afines**, desempeñan un papel fundamental en la formulación, implementación y supervisión de la política de transición energética liderada por el Ministerio de Minas y Energía en Colombia. Este aporte se manifiesta en diversas áreas técnicas y estratégicas, que son esenciales para avanzar hacia un modelo energético más sostenible, eficiente y equitativo.

Los conocimientos aportados por los profesionales de los diferentes programas académicos del precitado NBC, contribuyen al análisis, diseño y operación de sistemas que permiten integrar fuentes de energía renovable como la solar, eólica, biomasa e hidroeléctrica de pequeña escala. Esto incluye, cálculos de dimensionamiento de plantas fotovoltaicas o eólicas, selección de tecnologías adecuadas según las condiciones climáticas y geográficas del país y estudios de factibilidad técnica y económica.

Estas disciplinas constituyen pilares técnicos y estratégicos en la política de transición energética en Colombia. Su aporte garantiza que las decisiones del Ministerio de Minas y Energía se fundamenten en criterios científicos, tecnológicos y económicos sólidos, permitiendo una transición energética segura, confiable y sostenible para el país.

Ahora bien, en el análisis realizado, algunos de los perfiles de los empleos temporales carecen de las disciplinas académicas contenidas en el NBC **Ingeniería de minas, metalurgia y afines**, las cuales tienen un papel clave en el desarrollo e implementación de la política de transición energética liderada por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia, al aportar conocimiento técnico, innovación y sostenibilidad en áreas críticas para el cambio hacia una matriz energética más limpia y sostenible.

A continuación se resaltan algunos procesos donde los conocimientos adquiridos por los profesionales en esta disciplina, realizan un aporte significativo:

- La Metalurgia es clave para refinar y transformar minerales en materiales utilizables para tecnologías limpias, con procesos que reduzcan el consumo energético y la huella de carbono.
- La Ingeniería de Minas permite la exploración y explotación responsable de minerales esenciales para tecnologías renovables (como el litio, el cobre, el níquel y las tierras raras), fundamentales para la fabricación de baterías, paneles solares y turbinas eólicas.
- Los ingenieros de minas pueden liderar el rediseño de operaciones mineras hacia modelos más sostenibles, con menores impactos ambientales y sociales, alineados con los objetivos de descarbonización.
- La Metalurgia impulsa el reciclaje de metales estratégicos (como el aluminio, el cobre y el litio), facilitando una economía circular que disminuya la necesidad de extracción primaria.

En el marco de la Política de Transición Energética Justa del Ministerio de Minas y Energía, estas disciplinas pueden asesorar técnicamente la formulación de estrategias sobre minerales estratégicos, apoyar proyectos piloto de minería y metalurgia verde, formar talento humano capacitado para liderar los cambios tecnológicos y ambientales que demanda la nueva matriz energética e impulsar la investigación aplicada desde universidades y centros tecnológicos en alianza con el sector público y privado.

Por último, se considera pertinente la inclusión del NBC **Geología**, por cuanto las disciplinas contenidas en este núcleo aportan conocimientos esenciales para diversificar la matriz energética del país, explorando y evaluando fuentes no convencionales de energía renovable como la geotermia y el hidrógeno natural.

De igual manera se identifica una importante contribución en la elaboración de planes de ordenamiento territorial y estrategias de gestión del riesgo,

fundamentales para el desarrollo de proyectos energéticos sostenibles. Por lo anterior, la aplicación de los conocimientos y las competencias laborales de estas disciplinas académicas, es esencial para identificar y aprovechar recursos energéticos renovables, planificar el uso del territorio de manera sostenible y desarrollar el conocimiento necesario para una transición energética efectiva en Colombia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que los requisitos de empleo establecidos actualmente para algunos cargos asesores de los empleos temporales de la entidad, 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.

Finalmente, la ampliación de requisitos académicos de los empleos 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*”.

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 de los empleos temporales de la entidad 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 temporales de la entidad

que se buscan ampliar, como lo son: **Ingeniería eléctrica y afines; Ingeniería de minas, metalurgia y afines; Geología.**

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.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el propósito de atender las necesidades del servicio en Función Pública se requiere modificar la Resolución No. 40034 de 2021.

Se suscribe por los funcionarios competentes, a los treinta (30) 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