



El futuro
es de todos

Minenergía

PLAN DE PREVISIÓN MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

VIGENCIA 2022

***“Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y
transforma vidas”***

ENERO DE 2022



INTRODUCCIÓN

Armonizando la formulación del Plan estratégico de Talento Humano con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, conforme a lo establecido por el Decreto 1499 de 2017, como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo administrativo a través de la Gestión del Talento Humano, orientada al desarrollo y la cualificación de los servidores públicos, en aras de garantizar el mérito para la provisión de empleos, el Ministerio de Minas y Energía formula el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022.

La Ley 909 de 2004 art. 17“

1. 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. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

Por lo anunciado, la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía diseñará cada año este Plan, como una herramienta de gestión que permita la actualización de la información correspondiente a los provisión de los empleos vacantes, de conformidad con los lineamientos que establezcan el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del



Servicio Civil para tal fin; así como la forma de provisión de conformidad con el marco normativo vigente, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo del Ministerio.

Adicionalmente como herramienta para determinar la intervención en programas de desvinculación laboral asistida para aquellos servidores que hagan parte de la renovación institucional en su fuerza laboral.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Análisis de la planta de personal actual

A 31 de diciembre de 2021 del total de la planta de personal autorizada se tenían provistos 285 empleos; de estos 83 son funcionarios de Carrera Administrativa, 134 son provisionales; 54 de Libre Nombramiento y Remoción y 14 de la planta temporal de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Minas y Energía.

Según el nivel del empleo están provistos de la siguiente manera:

NIVEL	EMPLEO	TOTAL
ASESOR		
	ASESOR 1020 10	8
	ASESOR 1020 12	3
	ASESOR 1020 14	5
	ASESOR 1020 16	10
	ASESOR 1020 18	2
	ASESOR 1020 5	1
	ASESOR 1020 7	4
	ASESOR 1020 9	1
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA 1045 16	1
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACION 1045 16	1
Total ASESOR		36
ASISTENCIAL		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 13	13



NIVEL	EMPLEO	TOTAL
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 14	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 16	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 17	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044 23	2
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4064 13	3
	CONDUCTOR MECANICO 4103 13	9
	CONDUCTOR MECANICO 4103 15	2
	CONDUCTOR MECANICO 4103 19	2
	OPERA-CALIFICADO 4169 13	1
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 15	2
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 16	14
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 17	1
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 18	10
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 19	2
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 20	1
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 22	1
	SECRETARIO EJECUTIVO 4210 24	1
	SECRETARIO EJECUTIVO DES. MINISTRO 4212 26	1
	SECRETARIO EJECUTIVO DES. VICEMINISTRO 4215 24	1
	Total ASISTENCIAL	71
	DIRECTIVO	
	DIRECTOR TECNICO 100 21	4
	JEFE DE OFICINA 137 21	3
	MINISTRO 5 0	1
	SECRETARIO GENERAL 35 23	1
	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO 150 21	1



NIVEL	EMPLEO	TOTAL
	VICEMINISTRO 20 0	2
Total DIRECTIVO		12
PROFESIONAL		
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 12	5
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 13	7
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 14	5
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 15	21
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 16	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 17	26
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 18	6
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 19	22
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 21	20
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 23	18
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 10	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 11	7
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 6	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 7	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 9	3
Total PROFESIONAL		147
TECNICO		
	TECNICO 3100 16	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 10	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 14	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 16	5
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 17	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO 3124 18	4



NIVEL	EMPLEO	TOTAL
	TECNICO OPERATIVO 3132 14	4
	TECNICO OPERATIVO 3132 9	1
Total TECNICO		19
Total general		285

Fuente: Subdirección de Talento Humano

De igual forma se presenta la caracterización de los servidores que en la actualidad se encuentran en condición de prepensionados y que ocupan 68 empleos; así como 40 empleos ocupados por servidores que se acogieron a la Ley 1821 de 2016 (Edad de retiro forzoso).

RESUMEN PREPENSIONADOS ENE 2022			
AÑOS FALTANTES	(Hombres)	(Mujeres)	TOTAL
1	8	3	11
2	2	4	6
3	5	6	11
EDAD CUMPLIDA	12	28	40
TOTAL	27	41	68

Fuente: Subdirección de Talento Humano

2. Provisión de los Empleos

Para el cumplimiento del propósito superior “Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas”, los valores institucionales SIENTO y las Metas Transformacionales, con altos niveles de eficiencia y eficacia, se plantea y a la vez requiere que la planta de personal sea provista en su totalidad. Para tal fin, se deberán desarrollar las etapas que se describen a continuación:

2.1 Viabilidad presupuestal y técnica.

Dando cumplimiento a las directrices del Gobierno Nacional en el tema de austeridad del gasto público y al marco normativo, en especial la Ley 617 de 2000, la Subdirección Administrativa y Financiera en coordinación con la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía, analizarán la necesidad de proveer el empleo vacante y verificarán la viabilidad presupuestal para asumir el gasto que ocasione su provisión.



2.2 Identificar el tipo de vinculación.

Cuando sea provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y previo al nombramiento ordinario, se surtirá el proceso determinado por el Gobierno Nacional, consistente en la aplicación de pruebas de competencias por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y la publicación de la hoja de vida en la página web de la Presidencia de la República y del Ministerio de Minas y Energía.

Otra forma de proveer empleos de libre nombramiento y remoción es a través de la figura de comisión para el desempeño de éstos, a servidores con derechos de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva del Sector Público, que demuestren las calidades requeridas para su desempeño, lo anterior, sin afectar la discrecionalidad propia del nominador de la entidad.

Cuando se plantee la provisión de un empleo de carrera administrativa, se cumplirá de manera estricta lo establecido en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, buscando siempre garantizar la prestación del servicio. Entre otras acciones a desarrollar está la reubicación, que consiste en el cambio de un servidor y/o empleo en otra dependencia de la planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

2.3 Determinación de perfiles.

La Subdirección de Talento Humano, teniendo en cuenta el procedimiento de vinculación de nuevos servidores públicos al Ministerio, adelantará las acciones previstas en la normatividad para proveer los empleos vacantes, de conformidad con la naturaleza del empleo, que dependerá del procedimiento legal establecido y de los lineamientos estratégicos de la Alta Dirección.

En el evento en que la provisión del empleo de carrera administrativa sea mediante encargo, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, los artículos 24 y 25, la Subdirección de Talento Humano realizará la verificación de requisitos de escolaridad, experiencia y demás exigidos para este propósito, estableciendo el candidato o candidatos que cumplen los requisitos para ser encargados.

Si el encargo es en un empleo de libre nombramiento y remoción, el nominador, tendrá la facultad discrecional de encargar a empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, que cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño del mismo.

El nombramiento en provisionalidad se dará exclusivamente para suplir vacantes temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa siempre y cuando no exista servidor de carrera que tenga este derecho preferencial.

La provisión de los empleos, independientemente de la naturaleza de los mismos, se realizará teniendo en cuenta el marco normativo existente, el procedimiento aprobado y normalizado en el Ministerio, el manual específico de funciones y



competencias laborales y los requisitos acreditados por el aspirante a ocupar un empleo de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía.

2.4 Provisión empleos de carrera administrativa por concurso CNSC.

El 19 de enero de 2021, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No 0008 de 2021, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA identificado como Proceso de Selección No. 1547 del 2021- Nación 3”*

El 15 de febrero de 2021, fue expedido el Acuerdo No 00051 de 2021, *“Por el cual se modifica el artículo 8 del Acuerdo No. CNSC-20211000000086 del 19 de enero del 2021, por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA identificado como Proceso de Selección No. 1547 de 2021 - Nación 3”*

A través de la Secretaria General y Talento Humano se dispuso el Micrositio Concurso de Méritos 2021, en el cual se encuentra actualizada la información dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil con relación al Proceso de Selección Nación 3 además preguntas frecuentes y fechas importantes del proceso que se deben tener en cuenta.

Para el Concurso de Ascenso la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC fue publicada por parte de la CNSC el 5 de febrero de 2021, se inició la venta de Derechos de participación e inscripciones desde el 15 de febrero hasta el 16 de marzo de 2021.

La CNSC expidió la Resolución No 0626 del 17 de marzo de 2021, *“Por la cual se declara desierto el concurso de ascenso para dos (2) vacantes correspondientes a dos (2) empleos del Sistema General de Carrera del MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA identificado como Proceso de Selección No. 1547 del 2021- Nación 3”,* que correspondieron a la OPEC 148358 Profesional Especializado 2028-19 y a la OPEC 148371 Profesional Especializado 2028-21.

Para el Concurso Abierto la Comisión Nacional del Servicio Civil publicó la OPEC el 18 de marzo de 2021, se inició venta de Derechos de participación e inscripciones desde el 29 de marzo hasta el 7 de mayo de 2021.

En el mes de diciembre de 2021, la CNSC y la Universidad Libre publicaron los resultados preliminares de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos para los diferentes empleos ofertados en el Proceso de Selección Nación 3.

A continuación, se relacionan los empleos por nivel jerárquico en el Concurso de Ascenso o Abierto que hacen parte del Proceso de Selección Nación 3.



RESUMEN CONCURSO MME		
EMPLEO	ASCENSO	ABIERTO
ASESOR	1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	38	54
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		11
TECNICO ADMINISTRATIVO	1	7
TECNICO OPERATIVO		2
SECRETARIO EJECUTIVO	1	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		8
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES		2
CONDUCTOR MECANICO		7
	41	104

Fuente: Subdirección de Talento Humano

3. Proyección planta de personal

A pesar de que en el año 2012 se modificó la planta de personal y se aumentó a 305 empleos; la misma, no fue suficiente para atender todos los requerimientos, necesidades y expectativas de los usuarios, tanto externos como internos, como se evidencia en el estudio de cargas laborales realizado por la Subdirección de Talento Humano.

Así mismo, mediante Decreto 591 del 11 de abril de 2016, se crearon 18 empleos de carácter temporal y naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción únicamente para cumplir el ejercicio de las funciones que le fueron asignadas en el marco del Sistema General de Regalías.

De igual forma, mediante Decreto 1793 del 30 de diciembre de 2020, se prorrogaron únicamente dieciséis (16) de estos empleos temporales hasta el 31 de diciembre de 2022.

Sin embargo, el Ministerio adelanta la gestión ante las diferentes instancias gubernamentales para rediseñar su planta de empleos, con el propósito de fortalecer la planta de personal, para el desempeño óptimo de las funciones asignadas, en cumplimiento del propósito para lo cual fuimos creados, aportándole los recursos económicos que han servido para el desarrollo de proyectos minero-energéticos y sociales de nuestro País.

En la presente vigencia fiscal, se continuará con el desarrollo de los estudios técnicos y demás acciones que soportan la modernización de las entidades públicas, teniendo en cuenta para ello los lineamientos y la guía del Departamento de la Función Pública.



4. Renovación planta de personal – programa de pensionados

Con el programa de pre-pensionados, dirigido a los funcionarios que se encuentre a dos años de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, se pretende motivar a este grupo en la preparación de realizar este importante cambio en su vida laboral. Lo anterior sin perjuicio a lo establecido en la Ley 1821 de 2016, corregida por el Decreto 321 de 2017, respecto a la edad de retiro forzoso a la que se puede acoger los servidores públicos de carrera administrativa.

Igualmente, con el propósito de abrir vacantes y provisionar la planta dando oportunidad laboral a los aspirantes jóvenes, dentro del plan de previsión se ha programado el desarrollo de una estrategia que permita un acercamiento a los funcionarios que ya cumplieron con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, a efectos de acompañarlos en este proceso brindando colaboración y asesoría para que radiquen su trámite de pensión y pasen a disfrutar de este beneficio, dando oportunidad de abrir vacantes.

Actividades realizadas por parte del Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas

1. Envío de comunicaciones para los funcionarios con cumplimientos de requisitos
2. Informar sobre las Ventajas de acceder a la pensión de vejez para los funcionarios de carrera que se encuentran encargados en cargos superiores al titular-
3. Expedición de las certificaciones laborales que se requieren – Sistema CETIL
4. Acompañamiento en el diligenciamiento de los documentos que son requeridos para la radicación del trámite.
5. Invitación a las charlas que realiza Colpensiones para los afiliados que se encuentran con requisitos cumplidos.

“Somos una mina de energía que impulsa el progreso del país y transforma vidas”