



## **PLAN ANUAL DE VACANTES 2023**

### **MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA**

**ENERO 2023**

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico [lineaetica@minenergia.gov.co](mailto:lineaetica@minenergia.gov.co)  
Calle 43 No. 57 - 31 CAN Bogotá, Colombia - Código Postal 111321  
Conmutador (57) 2200300 - Línea gratuita nacional 01 8000 910180  
[www.minenergia.gov.co](http://www.minenergia.gov.co)

Página 1 de 20





## **INTRODUCCIÓN**

La Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la carrera administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”* señala en el literal b) del artículo 15, que será función específica de las unidades de personal o quien haga sus veces, elaborar el plan anual de vacantes de la Entidad.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Ministerio de Minas y Energía con el fin de establecer directrices y planificar la provisión de los empleos vacantes, ya sea mediante modalidad de vinculación en provisionalidad o facilitando la planeación de los concursos de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se encuentren en la entidad.

Es un mecanismo necesario para conocer la oferta real de empleos; así mismo la información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

De igual forma, para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de empleos existentes objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Entidad, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Ministerio de Minas y Energía, implementa el plan anual de vacantes, siguiendo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

A su vez se constituye en soporte para el fortalecimiento de las estrategias de transformación cultural adoptadas por el Ministerio, para la implementación de acciones que aporten a generar una cultura incluyente frente a las relaciones sociales y comportamientos entre los colaboradores, evidenciables en el cumplimiento de los retos organizacionales y del sector.



## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes del Ministerio de Minas y Energía tiene por objetivo general, informar durante cada vigencia el estado de la planta de personal autorizada, para gestionar su provisión y así garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo del Ministerio de Minas y Energía.

### 1.2. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades del Talento Humano de manera que se puedan identificar los requerimientos del personal de planta.
- Identificar la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia
- Buscar la provisión definitiva de los empleos que se encuentren en vacancia temporal.
- Identificar las necesidades presupuestales para garantizar la provisión de planta total de empleos.

## 2. DEFINICIONES Y SIGLAS

### 2.1. Definiciones

- **Empleo Público:** El artículo 2º del Decreto 770 de 2005 define el empleo público 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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
- **Encargo:** Modo de provisión transitoria de los empleos, que además constituye un derecho preferencial de los servidores escalafonados, siempre y cuando el empleo sea de carrera administrativa.
- **Provisional:** Procede excepcionalmente cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no existe lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.



• **Vacante Definitiva:** El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos: 1. Por renuncia regularmente aceptada. 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional. 5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. 6. Por revocatoria del nombramiento. 7. Por invalidez absoluta. 8. Por estar gozando de pensión. 9. Por edad de retiro forzoso. 10. Por traslado. 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente. 12. Por declaratoria de abandono del empleo. 13. Por muerte. 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado. 15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

• **Vacante Temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: 1. Vacaciones. 2. Licencia. 3. Permiso remunerado. 4. Comisión, salvo en la de servicios al interior. 5. Encargo, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. 6. Suspensión en el ejercicio del empleo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. 7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

## 2.2. Siglas

- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera
- **SIMO:** Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

## 3. GENERALIDADES

### 3.1. Principal Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa en Colombia
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



<b>NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN GENERAL</b>
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998
Decreto 2539 de 2005	Se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos
Decreto 591 del 11 Abril 2016	Empleos de carácter temporal en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía
Decreto 2186 del 28 diciembre 2016	Empleos de carácter temporal en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía
Decreto 0382 del 16 febrero 2012	Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía
Decreto 2585 del 13 diciembre 2012	Modificación Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía.
Decreto 2586 del 13 diciembre 2012	Modificación Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía.
Resolución 4 0087 del 3 de febrero de 2017	Por la cual se distribuyen los empleos de la Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía

### **3.2. Clasificación empleos según la naturaleza de sus funciones**

Según la naturaleza de las funciones, los requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño y para efectos del sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos a que se refiere la Resolución 4 0087 del 3 de febrero de 2017, los empleos se agrupan en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo; Nivel Asesor; Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



**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.

Para el caso del Ministerio de Minas y Energía, son los siguientes:

<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NÚMERO</b>
Ministro	5	-	1
Viceministro	20	-	2
Secretario General	35	23	1
Director Técnico	100	21	4
Jefe de Oficina	137	21	3
Jefe de Oficina	137	10	1
Subdirector Administrativo	150	21	1
Subdirector Administrativo y Financiero	150	21	1

**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.

<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NÚMERO</b>
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16	1
Asesor	1020	01	1
Asesor	1020	05	1
Asesor	1020	07	4
Asesor	1020	09	1
Asesor	1020	10	9
Asesor	1020	12	2
Asesor	1020	14	8
Asesor	1020	16	12
Asesor	1020	18	3

**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 coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales

<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NÚMERO</b>
Profesional Especializado	2028	23	19
Profesional Especializado	2028	21	21
Profesional Especializado	2028	19	23
Profesional Especializado	2028	18	6
Profesional Especializado	2028	17	29
Profesional Especializado	2028	16	2
Profesional Especializado	2028	15	23
Profesional Especializado	2028	14	8
Profesional Especializado	2028	13	7
Profesional Especializado	2028	12	7
Profesional Universitario	2044	11	11
Profesional Universitario	2044	10	2
Profesional Universitario	2044	09	4
Profesional Universitario	2044	07	2
Profesional Universitario	2044	06	1

**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.

<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NÚMERO</b>
Técnico Administrativo	3124	18	4
Técnico Administrativo	3124	17	3
Técnico Administrativo	3124	16	5
Técnico Administrativo	3124	14	1
Técnico Administrativo	3124	11	1
Técnico Administrativo	3124	10	1
Técnico	3100	16	1
Técnico Operativo	3132	14	4
Técnico Operativo	3132	09	1





**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.

<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NÚMERO</b>
Auxiliar Administrativo	4044	23	2
Auxiliar Administrativo	4044	17	1
Auxiliar Administrativo	4044	16	1
Auxiliar Administrativo	4044	14	4
Auxiliar Administrativo	4044	13	14
Secretario Ejecutivo Despacho Ministro	4212	26	2
Secretario Ejecutivo Despacho Viceministro	4215	24	2
Secretario Ejecutivo	4210	24	1
Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Secretario Ejecutivo	4210	19	2
Secretario Ejecutivo	4210	18	11
Secretario Ejecutivo	4210	17	1
Secretario Ejecutivo	4210	16	15
Secretario Ejecutivo	4210	15	2
Secretario Ejecutivo	4210	13	1
Auxiliar de Servicios Generales	4064	13	3
Conductor Mecánico	4103	19	2
Conductor Mecánico	4103	15	2
Conductor Mecánico	4103	13	11

#### **4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN**

El Plan Anual de Vacantes del Ministerio de Minas y Energía, se desarrollará teniendo en cuenta lo dispuesto en el Capítulo 4 del documento del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP “*Lineamiento para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes*”.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





La Subdirectora de Talento Humano en los primeros días hábiles del año, actualizará y publicará el Plan Anual de Vacantes; plan que se actualizará en las bases de datos dispuestas para tal fin, para consulta periódica.

#### **4.1 Selección**

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o de manera excepcional, en nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normativa vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta el marco normativo.

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 la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones.

#### **4.2 Movilidad**

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un servidor de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El empleo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.



h) En cuanto a los traslados internos o reubicación en el Ministerio de Minas y Energía, se llevarán a cabo cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias del Ministerio, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio.

i) La permanencia de los servidores del Ministerio de Minas y Energía, está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

➤ **Mérito.** A los empleos 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.

➤ **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

➤ **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y el de libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

➤ **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

### 4.3 Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Ministerio de Minas y Energía, se deben tener presente los numerales de este artículo.



Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, serán vacantes que se pueden presentar en la anualidad, por lo tanto, se atenderán en su preciso momento.

## **5. PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE**

### **5.1 Planta de Personal Autorizada**

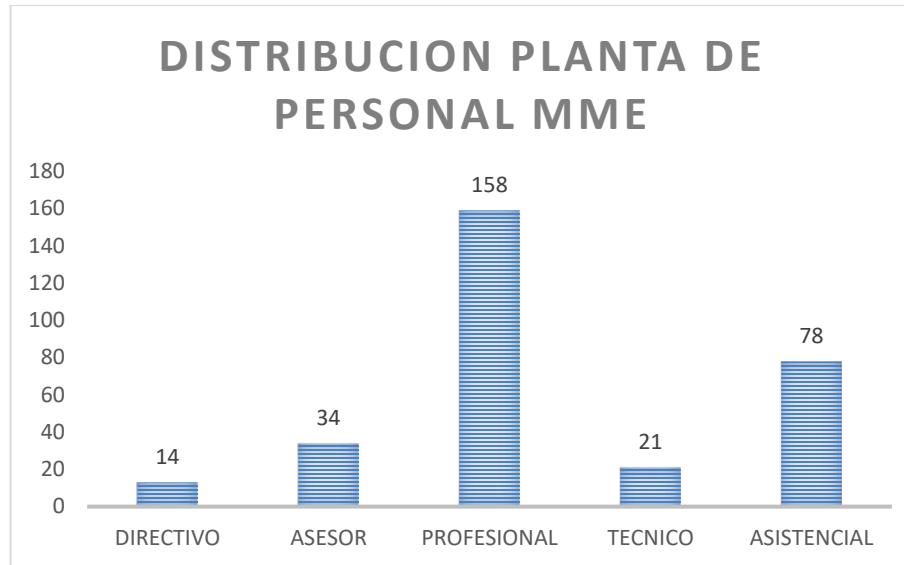
Mediante Decreto 70 de 2001, se modificó la estructura del Ministerio de Minas y Energía; el Decreto 71 de 2001 se adoptó la planta de personal y fue modificada mediante Decreto 4416 de 2011; con el Decreto 382, 2585 y 2586 de 2012, y se distribuyó la planta de personal mediante la Resolución 40087 de 2017. Adicionalmente, mediante Decreto 030 de 2022, se modificó la estructura del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que quedaron 305 empleos distribuidos de la siguiente manera:

### **5.2 Empleos por Nivel Jerárquico**

<b>NIVEL</b>	<b>EMPLEOS APROBADOS</b>	<b>%</b>
DIRECTIVO	14	4%
ASESOR	34	11%
PROFESIONAL	158	52%
TECNICO	21	7%
ASISTENCIAL	78	26%
<b>TOTAL</b>	<b>305</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**



Fuente: Subdirección de Talento Humano

### 5.3 Empleos de Libre Nomenclatura y Remoción

NIVEL	EMPLEOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	14	20%
ASESOR	31	48%
PROFESIONAL	8	14%
ASISTENCIAL	12	18%
<b>TOTAL L.N.R.</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano



Fuente: Subdirección de Talento Humano

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**

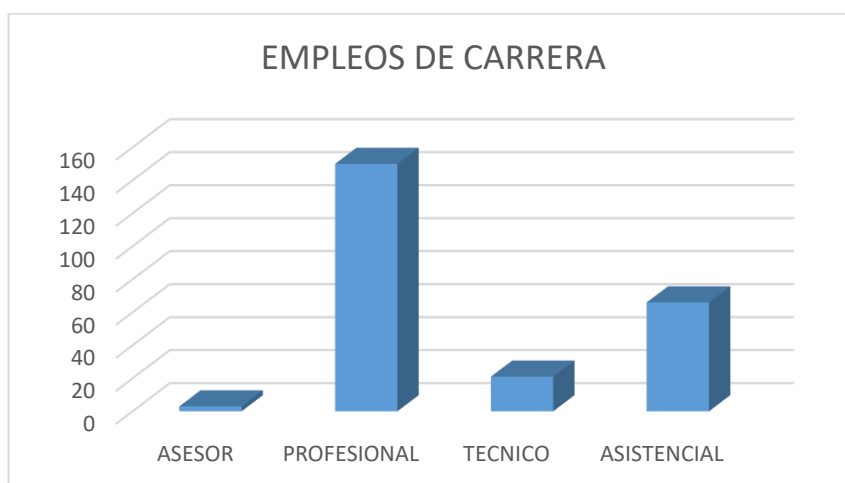




#### 5.4 Empleos de Carrea Administrativa

NIVEL	EMPLEOS APROBADOS	%
ASESOR	3	1%
PROFESIONAL	150	62%
TÉCNICO	21	9%
ASISTENCIAL	66	28%
<b>TOTAL Carrera Administrativa</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano



Fuente: Subdirección de Talento Humano

#### 5.5 Empleos vacantes

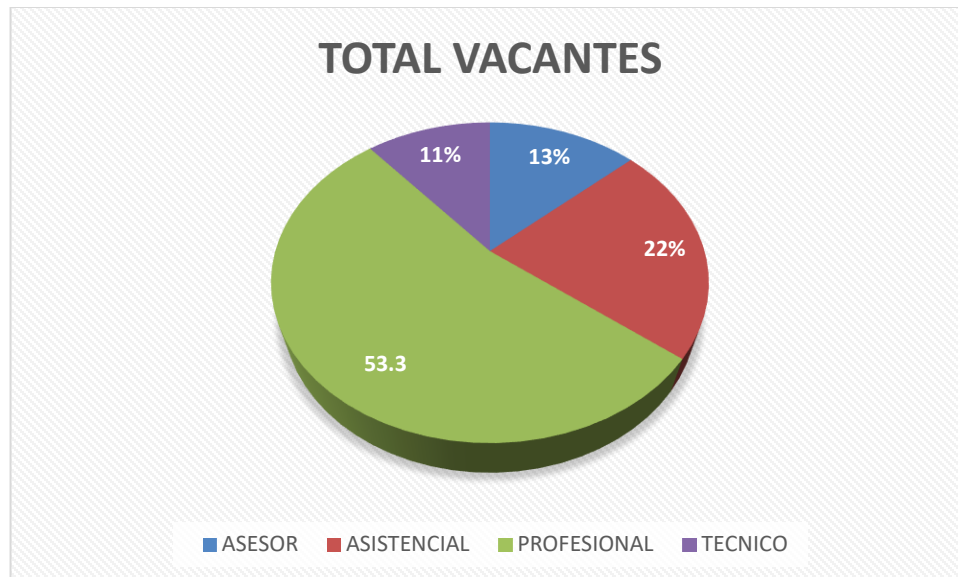
Con corte a 31 de diciembre de 2022, quedaron las siguientes vacantes de la planta del Ministerio de Minas y Energía, distribuidas por niveles así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
DIRECTIVO	0	0%
ASESOR	6	13,3%
PROFESIONAL	24	53,3%
TÉCNICO	5	11,1%
ASISTENCIAL	10	22,2%
<b>TOTAL Vacantes</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





Fuente: Subdirección de Talento Humano

El porcentaje de vacantes de la planta del Ministerio de Minas y Energía con corte a 31 de diciembre de 2022, correspondió a un 14,75% del total de la planta, para un total de 45 empleos.

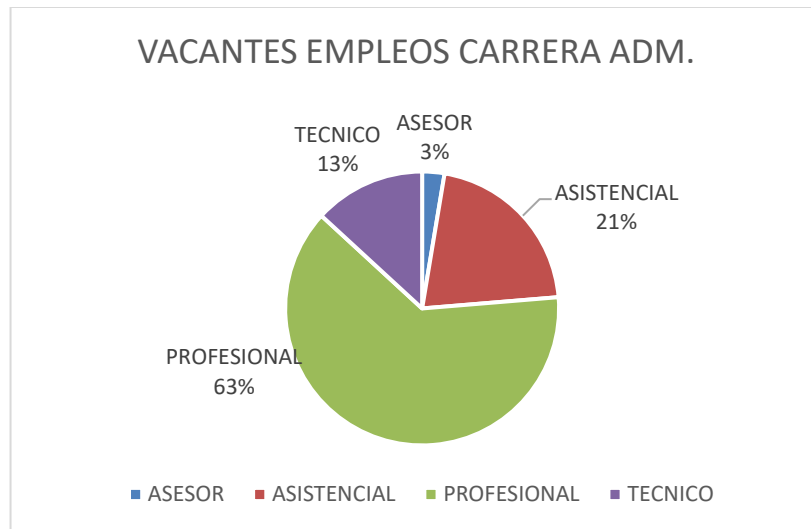
#### 5.5.1 Empleos vacantes carrera administrativa

Con corte a 31 de diciembre de 2022, quedaron 38 empleos vacantes en carrera administrativa, distribuidos así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
ASESOR	1	2,63%
PROFESIONAL	24	63,15%
TECNICO	5	13,15%
ASISTENCIAL	8	21,05%
<b>TOTAL Vacantes Carrera Adm.</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Fuente: Subdirección de Talento Humano

### 5.5.2 Empleos vacantes libre nombramiento y remoción

Con corte a 31 de diciembre de 2022, quedaron 7 empleos vacantes de libre nombramiento y remoción, distribuidos así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
ASESOR	5	71,42%
ASISTENCIAL	2	28,57%
<b>TOTAL Vacantes LNR</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



Fuente: Subdirección de Talento Humano

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





## **6. PLANTA DE PERSONAL TEMPORAL**

### **6.1 Planta de Personal Autorizada**

Que mediante Decreto 591 de 2016, se crearon unos empleos de carácter temporal en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía y a través de los Decretos 2186 de 2016, 2455 de 2018 y 1793 de 2020, se prorrogó la vigencia de los dieciocho (18) empleos de carácter temporal en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía hasta el 31 de diciembre de 2020.

De igual manera mediante Decreto 2615 del 28 de diciembre de 2022, se prorrogaron únicamente dieciséis (16) de estos empleos temporales hasta el 31 de diciembre de 2024.

### **6.2 Empleos por Nivel Jerárquico**

A 31 de diciembre de 2022 los dieciséis (16) empleos de carácter temporal de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía están distribuidos de la siguiente manera:

<b>NIVEL</b>	<b>EMPLEOS APROBADOS</b>	<b>%</b>
ASESOR	9	56%
PROFESIONAL	6	38%
ASISTENCIAL	1	6%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano

**En Minenergía todos los trámites son gratuitos.**



Fuente: Subdirección de Talento Humano

### 6.3 Vacantes planta temporal

Con corte a 31 de diciembre de 2021, quedó 1 empleo vacante de libre nombramiento y remoción de la planta temporal de personal del Ministerio de Minas y Energía, distribuidos así:

NIVEL	EMPLEOS VACANTES	%
ASESOR	2	100%
<b>TOTAL Vacantes LNR - Temporales</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano

## 7. RESPONSABILIDAD Y TRÁMITE

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes, de actualizarlo cada vez que se produzcan movimientos de personal de planta y de reportar, mes vencido, las vacantes existentes al Ministro de Minas y Energía, o cuando éste las requiera, corresponde a la Subdirectora de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía o quien haga sus veces.

Adicionalmente, deberá asesorar y apoyar a la Alta Dirección en la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, para lo cual tendrá en cuenta los criterios que se describen a continuación:

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





## **7.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.**

Nombramiento ordinario, de carácter discrecional del Nominador. Para su posesión se surtirán las actividades de aplicación de pruebas de competencias por medio del Departamento Administrativo de la Función Pública y la publicación de la hoja de vida del aspirante, en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y del Ministerio de Minas y Energía.

## **7.2 Empleos de Carrera Administrativa.**

La provisión de estos empleos es reglada, por lo que se deberá tener en cuenta el marco normativo existente sobre la materia.

Así mismo, los empleos en vacancia definitiva de la planta global, de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, siempre y cuando sean de carrera administrativa, se proveerán a través de la figura de encargo, de manera preferente o con nombramiento en provisionalidad, cuando una vez realizado el procedimiento vigente, no haya servidor de carrera administrativa que cumpla los requisitos para ser encargado.

Lo anterior, dando cumplimiento a los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 que establecen el encargo como derecho preferente de los empleados inscritos en carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias temporales o definitivas. Por lo anterior, el servidor público en período de prueba o con nombramiento provisional, no es sujeto de encargo.

Tanto para encargos como para nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera administrativa, previamente se realizará el respectivo estudio de verificación de requisitos, en el formato diseñado para tal fin.

Por último, el Ministerio de Minas y Energía seguirá dando aplicación a la Circular 003 de 2014, *“Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC”* y la Circular 20161000000057 de 2016, *“Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa -Concurso de méritos”*, expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



## 8. SITUACIÓN ACTUAL PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con una planta de personal permanente de 305 empleos, la cual, a 31 de diciembre de 2022, se encuentra provista en un 85,24% lo que corresponde a 260 empleos, como se refleja en el siguiente cuadro:

<b>A. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL JERARQUICO</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Directivo (Ministro, viceministros, Secretario General, Directores Técnicos, Jefes de Oficina, subdirectores)	14	4,59%
Asesor (Asesores y jefes de Oficinas Asesoras)	28	9,18%
Profesional (Profesional Especializado y Profesional Universitario)	134	43,93%
Técnico (Técnicos Administrativos y Operativos)	16	5,24%
Asistencial (Auxiliares Administrativos, secretarios ejecutivos, Auxiliares de Servicios Generales, Conductores Mecánicos)	68	22,29%
<b>Total vacantes</b>	45	14,75
<b>TOTAL</b>	<b>305</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2022

A la fecha de la elaboración del presente documento el 4,59% aproximadamente son funcionarios del nivel directivo. En el nivel asesor se encuentran vinculados 28 servidores públicos que representan el 9,18% aproximado de la planta provista. El 43,93% aproximadamente son empleados del nivel profesional, el 5,24% pertenecen al nivel técnico y el 22,29% al nivel asistencial. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles Asistencial y Profesional.

<b>B. PLANTA PROVISTA POR GÉNERO</b>		
<b>GENERO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Mujeres	133	51%



Hombres	127	49%
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2022

Por género, el 49% de las personas vinculadas en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía son hombres, con un total de 127 cargos provistos con este género y el 51%, esto es, 133 cargos, están siendo ocupados por mujeres.

<b>C. DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD</b>		
<b>RANGO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
22 a 32 años	32	12,30%
33 a 43 años	78	30%
44 a 54 años	70	26,92%
55 o más	80	30,76%
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano – diciembre 2022

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 33 y 43 años es el preponderante en el Ministerio de Minas y Energía con un peso porcentual del 30%, son 78 empleados los que se encuentran incluidos en este rango. En contraposición, la población más joven del Ministerio es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 32 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el 12,30%.

## 9. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

<b>INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA INDICADOR</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
Porcentaje empleos provistos	$(\text{Número de empleos provistos} / \text{Número total de empleos planta}) * 100$	Trimestral

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.