

**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE ENERGÍA Y GAS, CREG**

Subdirección Administrativa y Financiera
Talento Humano
Enero de 2022
Versión 1

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANO 2022
COMISIÓN REGULACIÓN ENERGÍA Y GAS - CREG**



INTRODUCCIÓN

El Decreto 1083 de 2015, establece como una de las políticas de administración la Gestión del Talento Humano, que está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El Modelo de Planeación y Gestión la Gestión – MIPG concibe el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. En desarrollo de esta política con el presente plan se 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.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone: “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.

1. OBJETIVO

El Plan de Provisión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la CREG para la vigencia 2022, se diseña atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes. También se analizó 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.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

La planta de personal aprobada para la Comisión de Regulación de Energía y Gas – CREG, está conformada por un total de noventa y cinco (95) empleos, distribuidos de la siguiente forma:

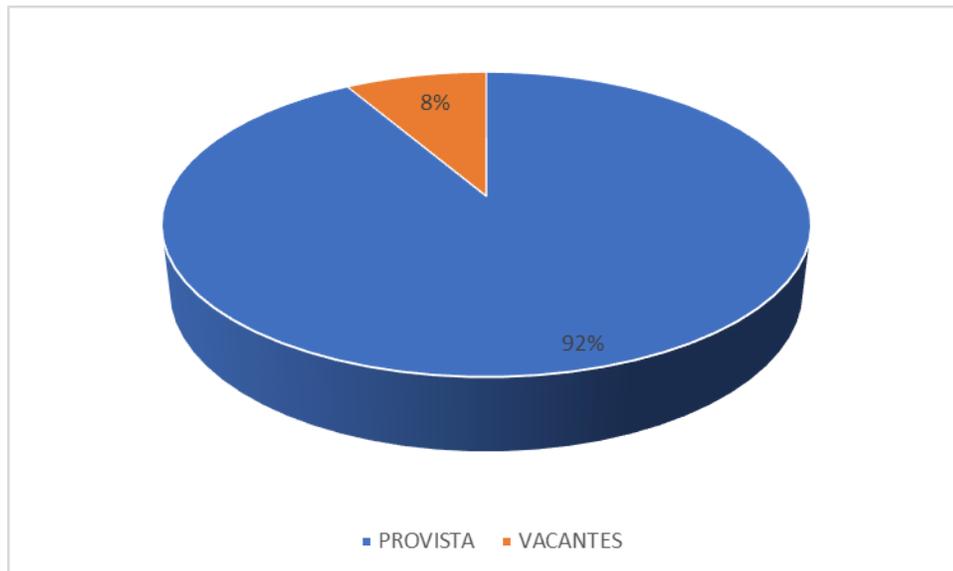
| | |
|--------------------|-----------|
| Directivo | 9 |
| Asesor | 45 |
| Profesional | 20 |
| Técnico | 7 |
| Asistencial | 14 |
| TOTAL | 95 |

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2021, se tiene un número de empleos en vacancia así:

| DENOMINACIÓN | TIPO VINCULACIÓN | OCUPADOS | VACANTES | TOTAL |
|--------------------|------------------|----------|----------|-------|
| Directivo | PERIODO F | 6 | 2 | 8 |
| | LNYS | 1 | 0 | 1 |
| Asesor | LNYS | 42 | 3 | 45 |
| Profesional | LNYS | 11 | 1 | 12 |

| | | | | |
|--------------------|-------------|----|---|----|
| | PROVISIONAL | 7 | 1 | 8 |
| | CARRERA | 0 | 0 | 0 |
| Técnico | PROVISIONAL | 6 | 0 | 6 |
| | CARRERA | 1 | 0 | 1 |
| Asistencial | PROVISIONAL | 10 | 1 | 11 |
| | CARRERA | 3 | 0 | 3 |
| TOTAL | | 87 | 8 | 95 |

El número de empleos en vacancia corresponde al 8,42% de la planta de personal y la planta provista corresponde a 91.58%.



Con la ley 2009 del 10 de Julio de 2021, se genera un impacto en la planta de personal, con la supresión de dos (2) cargos de expertos comisionados. Se inician trámites para la aprobación de una propuesta de rediseño a costo cero, con la creación de nuevo cargos, teniendo en cuenta que las apropiaciones esperadas para cubrir el costo de los 98 cargos, se encuentran contempladas en el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP).

| Planta Personal Actual Vs Planta de Personal Propuesta 2022 | | | |
|---|-------------------|----------------------|------------|
| Nivel | Planta Actual (1) | Planta Propuesta (2) | Variación |
| | No. Cargos | No. Cargos | No. Cargos |
| Directivo | 9 | 7 | -2 |
| Asesor | 45 | 49 | 4 |
| Profesional | 20 | 22 | 2 |
| Técnico | 7 | 7 | 0 |
| Asistencial | 14 | 13 | -1 |
| TOTALES | 95 | 98 | 3 |

Se suprime 2 cargos de Experto Comisionado

Se suprime 1 cargo de conductor mecánico (supresión de cargo en el momento retiro del funcionario de la entidad por pension)

Se crean 4 cargos de asesor: (2) Asesor 12 y (2) Asesor 10

Se crea 2 profesionales: (1) Profesional Especializado 18 y (1) Profesional Universitario 11

3.2. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera

Para la vigencia 2022, el concurso de méritos que se adelanta mediante proceso de selección N° 1504 de 2020 – Nación 3 para la provisión por mérito con listas de elegibles de veinticinco (25) empleos ofertados, y según lo establecido en los art. 3° y 15° del Acuerdos de Convocatoria, se encuentra en la etapa de verificación de requisitos mínimos, dando respuesta a reclamaciones, así como la publicación de los resultados definitivos de admitidos y no admitidos.

En el transcurso del año se realizará seguimiento a las etapas que continúan hasta contar con la lista de elegibles para efectuar la vinculación de las personas en periodo de prueba.

3.3. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

La CREG, realizó el proceso de selección de 4 vacantes de LNR (asesores y profesional) a 31 de diciembre de 2021; y en el mes de enero de 2022 se realiza el proceso de vinculación.

3.4 Estimación de costos

Para la vigencia 2022, el costo total aprobado para gastos de personal de la CREG de planta provista corresponde a \$ 19.799.787.272.

La provisión de las vacantes que se generen durante la vigencia 2022, se realizará teniendo en cuenta que contamos con la aprobación de presupuesto por parte de Ministerio de Hacienda.

SITUACIONES QUE PUEDAN GENERAR VACANTES

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que 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. Además, 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 el artículo 2.2.11.1.2 del Decreto 1083 de 2015.

Para anticiparse a estas situaciones, la CREG se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por las causales de retiro por haber obtenido la pensión por jubilación o vejez o por retiro forzoso para tomar las acciones que correspondan. De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios de la CREG, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron diecinueve (19) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

| Mujeres | Edad | Hombres | Edad |
|---------|------|---------|------|
| 57 a 67 | 7 | 62 a 70 | 4 |
| 52 a 56 | 3 | 57 a 61 | 5 |

Durante el año 2021 los retiros de personal se presentaron por la causal de renuncia aceptada y de acuerdo con las entrevistas el motivo de su retiro fue por una mejor oportunidad laboral.

4. MONITOREO Y SEGUIMIENTO SIGEP

Se realizará un monitoreo y seguimiento mensual del sistema de información y gestión del empleo público – SIGEP, componente Bienes y Rentas y Hoja de Vida, teniendo en cuenta los lineamientos impartidos por el DAFP. Así como, se realizarán las gestiones para el reporte de declaración de conflictos de interés.

Elaboró: Ingrid Marcela Barrera Correa
Responsable Talento Humano
Profesional Especializado Grado 24
Revisó: Diego Armando Chitiva Sánchez
Subdirector Administrativo y Financiero
Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional
31 de enero de 2022