

PLAN ANUAL DE VACANTES COMISIÓN DE REGULACIÓN DE ENERGÍA Y GAS, CREG

Subdirección Administrativa y Financiera
Área de Talento Humano
Febrero 2018

INTRODUCCIÓN METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- para este fin. De esta manera, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

1. MARCO REFERENCIAL

- ✓ Decreto 648 de 2017
- ✓ Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015
- ✓ Ley 909 de Septiembre 23 de 2004
- ✓ Circular No. 003 del 11 de Junio 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".
- ✓ Circular 017 de noviembre de 2017. Procuraduría General de la Nación. "Fortalecimiento de la meritocracia y del empleo público"

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin que la Comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG pueda identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

2.1. Objetivos Específicos

- a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c) Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes

3. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la presente vigencia, en la CREG, en cuanto a: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

4. METODOLOGÍA DE PROVISION

El Responsable del proceso de Gestión de Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

4.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

Para cumplir con la provisión debida de los cargos de la planta de personal, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia aceptada, por pensión, por invalidez, etc.

4.1.1. Selección empleos de libre nombramiento y remoción y nombramientos provisionales: serán provistos previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, teniendo en cuenta lo establecido en el procedimiento de “*selección y vinculación de personal*” diseñado para tal fin por la CREG, así.

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administrará Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera;
- b) Cada mes se pondrá en conocimiento del Director Ejecutivo las vacantes nuevas que se generen para establecer los lineamientos de la provisión.
- c) El Director Ejecutivo coordinará con el Comité de Expertos, las posibles hojas de vida que podrían asumir el cargo.
- d) Establecidas las posibilidades de hojas de vida, Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera procederá a efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Director Ejecutivo.
- e) El Comité de Expertos o el Director Ejecutivo si es designado para ello realiza entrevista a los posibles aspirantes a vincularse a la CREG y determina quienes deben presentar prueba de competencias.
- f) La Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano envía las hojas de vida de los candidatos seleccionados por el Comité de Expertos, al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para que presenten las pruebas de competencias comportamentales.
- g) En reunión de Comité de Expertos se aprueba el nombramiento de la persona que se va a vincular en planta.
- h) La Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano realiza el proceso para la vinculación del aspirante seleccionado.

4.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará mediante concurso de méritos a través del proceso de convocatoria que se realice con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Conforme las directrices de la CNSC, durante el año 2017 se realizaron las actividades preparatorias para el concurso de méritos conforme a las directrices impartidas por la CNSC.

Se precisa, que el concurso de méritos está sujeto a la disponibilidad de recursos que autorice el Ministerio de Hacienda, el cual fue solicitado en el anteproyecto de presupuesto de 2017.

4.1.3. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) Mérito. A los cargos 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.
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública, las normas que aplican a la CREG en su ejercicio de regulador de servicios públicos y las funciones asignadas al empleo.
- c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales son incluidos en el proceso de evaluación con un sistema propio y quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- d) Promoción de lo público.

4.1.4. Retiro:

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.

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 doce (12) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

Hombres	Edad
62 a 70	3
59 a 61	5
57 a 58	2

Mujeres	Edad
59 a 61	2

Las demás situaciones de retiro de servicio público no son predecibles, por lo cual serán identificadas y generadas en el transcurso de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio se atenderán en su debido momento.

5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la CREG, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6.1 Necesidades de planta anual

La Comisión de Regulación de Energía y Gas – CREG fue modificada en su estructura en el año 2013, mediante Resolución N° 1260 de 17 de junio de 2013 con el objeto de atender las funciones de regulación de los monopolios en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de energía eléctrica y gas combustible cuando la competencia no sea de hecho posible, y en los demás casos la de promover la de promover la competencia entre quienes presten servicios públicos, para que las operaciones de los monopolistas o los competidores sean económicamente eficientes, no impliquen abusos de la posición dominante y produzcan servicios de calidad. Igualmente tiene por objeto expedir la regulación económica para las actividades de la cadena de combustibles líquidos derivados de hidrocarburos, en los términos y condiciones señalados en la ley.

Así, la Comisión de Regulación de Energía y Gas – CREG, cuenta con la siguiente planta para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

N° CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR EJECUTIVO			
10	Asesor	1020	18
10	Asesor	1020	17
11	Asesor	1020	16
7	Asesor	1020	15
5	Asesor	1020	8
2	Asesor	1020	7
7	Profesional Especializado	2028	24
5	Profesional Especializado	2028	21
PLANTA GLOBAL			
8	Experto Comisión Reguladora	90	0
1	Subdirector	150	23
2	Profesional Especializado	2028	24
3	Profesional Especializado	2028	17
3	Profesional Especializado	2028	16
2	Técnico Administrativo	3124	18
5	Técnico Administrativo	3124	13
5	Secretario Ejecutivo	4210	5
8	Conductor Mecánico	4103	13
1	Auxiliar de Servicios Generales	4064	13

Durante la presente vigencia se realizará un análisis y estudio de cargas, a fin de determinar la necesidad de ajuste a la estructura organizativa, perfiles de cargo en coherencia con los procesos y niveles de autoridad y modificación a la planta de personal, de acuerdo a las disposiciones legales que aplican en materia de empleo público.

Anexo 1. Plan Anual de Vacantes 2018.

Aprobó: GERMÁN CASTRO FERREIRA
Director Ejecutivo
Elaboró: Ingrid Marcela Barrera Correa
Profesional Especializado Grado 24
Revisó: Medardo Rodríguez Becerra
Subdirector Administrativa y Financiera