

ESTUDIO PARA LA ACTUALIZACIÓN, MODIFICACIÓN Y ADICIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

1. Introducción

El cambio climático y la alta contaminación mundial ocasionada principalmente por los combustibles fósiles, ha generado que los Estados propongan e implementen políticas enfocadas a la reducción de contaminación y del consumo de petróleo, carbón y gas y a la generación de nuevas energías limpias, lo que hoy se conoce como la transición energética limpia, de tal manera que se reduzca la generación de dióxido de carbono y así atacar directamente el cambio climático que hoy tiene al planeta con una gran problemática ambiental.

Esto también ha provocado, que exista una gran dependencia energética y económica de Colombia de los combustibles fósiles, generando a su vez que el país sea vulnerable ante una situación ambiental que afecte este tipo de combustibles.

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 van a requerir de 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 reestructuras 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.

Una de las medidas administrativas requeridas es la diversificación de los perfiles del personal, pues contando con distintas formaciones académicas se obtendrá un mayor beneficio, aportando una visión complementaria e integral para el sector minero energético y de quienes se espera que contribuyan a la gestión estratégica del Ministerio.

Por lo anterior, el objetivo de este documento es presentar la justificación normativa y técnica de la necesidad de ajuste del Manual de Funciones y Competencias Laborales de tal manera que desde las distintas disciplinas se potencialice la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas del sector minero energético en Colombia dando cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo y aportando a la construcción e implementación de la transición energética justa.

2. Marco Normativo

A continuación, se presenta el marco que sustenta la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio de Minas y Energía.

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...”*.

La Ley 909 de 2004 en el artículo 15 literal C, indica que serán funciones específicas de las unidades de personal, elaborar los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes.

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

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en su artículo 2.2.2.6.1, se indica que las entidades públicas en Colombia, deben establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, mediante el cual se definan las funciones, requisitos y competencias que debe asumir una persona que haga parte de la planta de personal, en cumplimiento de los objetivos propuestos en las herramientas de planeación institucional de la entidad.

Igualmente, dicho artículo señala que tanto la adopción como las modificaciones que se hagan a los manuales de funciones se efectuarán a través de resoluciones internas suscritas por el jefe del organismo, previa la realización de estudios que así lo sustenten, los cuales estarán a cargo de los administradores de gestión de personal.

En el mismo sentido, el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto previamente señalado indica que *“Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico 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 (...)”*.

Aunado a lo anterior, en el artículo 2.2.2.5.1, se indica que cada empleo tiene requisitos que no podrán ser aumentados o disminuidos, sin embargo y de acuerdo con la jerarquía, funciones, competencias y responsabilidades, se podrán aplicar equivalencias. En este sentido, y de acuerdo con lo indicado en el párrafo 1 del mencionado artículo, se indica que la entidad en el acto administrativo correspondiente especificará las equivalencias en los empleos que así lo requieran.

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 231°. 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 247º, Modifíquese el artículo 41 de la Ley 2099 de 2021, el cual quedará así:

ARTÍCULO 41º, 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

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

El Ministerio de Minas y Energía, mediante la Resolución 40439 de 2024, tiene el objetivo de ampliar los núcleos básicos del conocimiento especialmente de los cargos de libre nombramiento y remoción, esto con el objetivo de contar con un equipo interdisciplinario que aporte desde las diferentes disciplinas a la toma de decisiones en donde se privilegie la protección a la vida, el consumo racional de energía, el uso adecuado de energías renovables, para hacer un país más justo en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo.

Es de aclarar que el Ministerio de Minas y Energía en el marco del Plan Nacional de Desarrollo juega un papel fundamental para generar de Colombia un país característico como potencia de la vida; por lo tanto, es necesario que el Manual específico de funciones y competencias laborales responda a las dinámicas actuales del país en materia de energía y minería.

En ese sentido, mediante el presente estudio técnico, se requiere realizar una modificación a dicho instrumento de talento humano, de tal manera que se pueda contar con el equipo multidisciplinario para atender las necesidades del servicio. En este caso, se requiere ampliar las disciplinas del Núcleo Básico del Conocimiento NBC de Educación, agregando la “Licenciatura en educación básica con énfasis en ciencias sociales”, toda vez que se requiere tener perfiles profesionales que cuenten con este conocimiento para el acompañamiento a procesos sociales como es el caso de las Comunidades Energéticas.

Es de aclarar que esta modificación se requiere dado que el Ministerio actualmente tiene una línea específica para la promoción de las comunidades energéticas. Esta iniciativa busca garantizar el acceso a la energía como un derecho fundamental, al tiempo que fomenta el desarrollo local, potencializa otros derechos fundamentales y promueve el uso de energías renovables.

Si bien el ministerio actualmente ha tenido resultados importantes frente a la implementación de comunidades energéticas, se requiere tener estos perfiles con conocimientos en ciencias sociales que puedan aportar al desarrollo integral de estos procesos sociales.

4. Conclusión

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180

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 especialmente en algunos perfiles de empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal, de manera que el accionar de esta entidad responda a las nuevas dinámicas de minas y energía en Colombia basadas en la transición energética justa.

En consecuencia, la Subdirección de Talento Humano considera procedente revisar y ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales en el sentido que, previa revisión del SNIES, se hace necesario ajustar el NBC de Educación, eliminando la limitación que se tenía a dos disciplinas y permitiendo que todas las disciplinas que se encuentran en este Núcleo sean tenidas en cuenta.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el propósito de atender las necesidades del servicio en Función Pública se requiere modificar la Resolución No. 40439 del 23 de octubre de 2024, en los términos anteriormente señalados.

Se suscribe por los funcionarios competentes, a los **XXX (XX)** días del mes de diciembre de 2024.

NELSON JAVIER VÁSQUEZ TORRES
SECRETARIO GENERAL

SANDRA MILENA RODRIGUEZ RAMIREZ
SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO

Revisó: María Ligia Cortes Osorio
Andrea Alba Nataly Alba Salamanca



Proyecto: Lorena Calderón Martínez
Felipe Castelblanco Castiblanco

Ministerio de Minas y Energía

Dirección: Calle 43 No.57 - 31, CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180