



## **PLAN PREVISIÓN 2026**

# **INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS 2026**

**Sede Principal:** Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14  
PBX: (57 1) 639 7888  
**IPSE Centro Nacional de Monitoreo:** (57 1) 6101130  
**[ipse@ipse.gov.co](mailto:ipse@ipse.gov.co)**  
Bogotá D.C. – Colombia

 @IPSEnergiaZNI  
 IPSE  
 @ipseenergiazni  
 IPSE  
 IPSE EnergiaZNI



## INTRODUCCIÓN

El Plan de previsión de recursos humanos 2026 se formula como un plan institucional integrante del Plan de Acción Anual, en el marco del Decreto 612 de 2018, y se articula con el Plan Estratégico Institucional y la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, estableció como uno de los mecanismos de ordenación del empleo público, la obligatoriedad de las Entidades de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, tendientes a estimar y prever los recursos actuales y futuros que requiere la organización para el cumplimiento de sus objetivos misionales. El plan permite entonces orientar la planeación de la Gestión de Talento Humano durante la vigencia, la cual se desarrolla en tres ejes fundamentales:

- I) Ingreso
- II) Permanencia
- III) Retiro

Esta gestión de igual forma se concibe para que la organización pueda dar cobertura a los siguientes aspectos:

La provisión de empleos a través del mérito, inducción, capacitación y bienestar, fortalecimiento de competencias, evaluación del desempeño, calidad de vida y asistencia al retiro. *Así pues, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que el Plan debe tener 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 del 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.

Este plan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, integra el Plan de Acción de la Entidad. Adicionalmente, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019: “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”. El IPSE debe adelantar el análisis para determinar los perfiles, cargas de trabajo, requerimientos de talento humano y demás variables con el propósito de crear estrategias que permitan cumplir con las exigencias de la entidad.



De acuerdo con lo anterior y siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del IPSE para la vigencia 2026, bajo el siguiente esquema: Análisis de necesidades de personal, Análisis de la planta de personal actual, Provisión de la planta de personal actual, Provisión definitiva, Provisión transitoria y Financiación de la planta de personal actual.

## MARCO NORMATIVO

- A. Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- B. Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- C. Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.
- D. Decreto 612 de 2018, “Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- E. Decreto 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- F. Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley Plan de Previsión de Recursos Humanos 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- G. Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.
- H. Auto del Consejo de Estado del 5 de mayo de 2014.
- I. Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la “Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento”, expedido el 13 de agosto de 2019.

## ALINEACIÓN INSTITUCIONAL DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN

### Dimensión del Talento Humano

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permitir que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales.

### Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.



#### Política de Integridad.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un proceso que se realiza con el Plan de transparencia y que va a proveer personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad.

#### Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.

#### OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, y desarrollar los procesos de provisión temporal de empleos vacantes de carrera administrativa.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.
- b) Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.

#### ALCANCE

Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión temporal de empleos de carrera administrativa, desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

#### ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.

Con el fin de atender las necesidades que se presentan en materia de Talento Humano en el IPSE, para dar cumplimiento a las tareas y metas asignadas, se efectuó la contratación de una consultoría contrato 119 de 2022, cuyo contratista seleccionado fue RACIONALIZAR SAS, con el objeto de elaborar el estudio técnico, en el cual, entre otros,



se analizó el Estudio de Cargas de Trabajo, cuyos resultados determinaron que la planta de personal asignada al IPSE era insuficiente. Lo anterior por cuanto desde el año 2004, la entidad ha venido asumiendo las funciones, metas y programas con una planta de 74 empleos.

De acuerdo con los resultados producto del estudio técnico y con el fin de llevar a cabo la modernización del IPSE, tendiente a modificar la planta del personal, de tal manera que pueda asumir las funciones, metas, programas, proyectos que garanticen el mejoramiento de niveles de servicio y cobertura de calidad en las ZNI. Aunado aún más, que la Ley 2099 de 2021, asignó funciones al IPSE, lo que implica recursos humanos que permita el cumplimiento de la misma. Así mismo, el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, modifica el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, el cual toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Lo anterior implica más recursos humanos que permitan cumplir el cometido.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente al diciembre de 2022, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizó los recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad.

### **ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.**

En la actualidad, la planta de personal del IPSE está conformada por un total de 74 empleos, distribuidos así:

NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	LNR	CA	TOTAL
Directivo	Director General	0015	25	1		1
	Subdirector General	0150	20	2		2
	Secretario General	0037	20	1		1
Asesor	Asesor	1045	14	1		1
	Asesor	1020	14	1	2	3
	Asesor	1020	12	2	2	4
Profesional	Profesional Especializado	2028	21		2	2
	Profesional Especializado	2028	20		4	4
	Profesional Especializado	2028	19		6	6
	Profesional Especializado	2028	18		2	2



NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	LNR	CA	TOTAL
	Profesional Especializado	2028	16		3	3
	Profesional Especializado	2028	15	2	10	12
	Profesional Especializado	2028	14		10	10
	Profesional Especializado	2028	13		3	3
	Profesional Universitario	2044	10		3	3
Técnico	Técnico Administrativo	3124	18		2	2
	Técnico Administrativo	3124	17		1	1
	Técnico Administrativo	3124	16		3	3
	Técnico Administrativo	3124	15		2	2
	Técnico Administrativo	3124	09		1	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	23	1	5	6
	Secretario Ejecutivo	4210	17		1	1
	Conductor Mecánico	4103	17	1		1
<b>Total</b>				<b>12</b>	<b>62</b>	<b>74</b>

#### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

A corte 31 de diciembre de 2025, la Planta de Personal del IPSE en cuanto a los 12 empleos de Libre Nombramiento y Remoción, está conformada así:

EMPLEO		TOTAL	PROVISTO	ENCARGO TEMPORAL	VACANTE
	Directivos				
Director General de Entidad Descentralizada Código 0015 Grado 25		4	1	0	0
Secretario General Código 0037 Grado 20			1	0	0
Subdirector Técnico Código 0150 Grado 20			2	0	0
	Asesor				
Asesor Código 1020 Grado 12		4	0	0	1
Asesor Código 1020 Grado 12			1	0	0
Asesor Código 1020 Grado 14			1	0	0
Asesor Código 1045 Grado 14			1	0	0
	Profesional Especializado				
Profesional Especializado Código 2028 Grado 15		2	2	0	0
	Secretario Ejecutivo				
Secretario Ejecutivo Código 4210 Grado 23		1	1	0	0
	Conductor Mecánico				
Conductor Mecánico Código 4103 Grado 17		1	1	0	0



EMPLEO	TOTAL	PROVISTO	VACANTE
Total	12	11	1

#### PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019.

En aras de realizar la provisión de los empleos de carrera, el IPSE ofertó 23 empleos correspondientes a 25 vacantes, que se proveyeron mediante la convocatoria 1531 del 2020. Entidades del orden nacional 2020-.2, en el cual tienen en cuenta el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020. artículo 2.2.5.3.2.

Para la provisión definitiva se efectuó teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.



Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2.

Con relación a la provisión de los empleos que sean declarados desiertos en la Convocatoria No. 1531 del 2020, y de aquellas vacantes generadas con posterioridad a la oferta pública de empleos de dicho concurso, el IPSE en cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de enero de 2020, emitido por la CNSC, hará uso de las listas de elegibles vigentes de la Convocatoria, previa autorización de la CNSC, siguiendo lo establecido en la Circular Externa No. 001 del 21 de febrero de 2020.

#### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

El IPSE por necesidades del servicio y con el fin de dar cumplimiento a su misión, en las vacantes definitivas que se han generado, posterior a la convocatoria 428 de 2016 y durante la convocatoria 1531 del 2020, se han provisto mediante encargo, garantizando el derecho preferencial de los servidores públicos y en los eventos, de no encontrar servidor público que cumpla con los requisitos previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el art.2 de la Ley 1960





de 2019, a 31 diciembre de 2025 los empleos de carrera administrativa se encuentran de la siguiente manera:

EMPLEO				TOTAL	CARRERA	PERIODO PRUEBA	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE
	Asesor								
Asesor Código 1020 Grado 12	4	1							
Asesor Código 1020 Grado 12 - Coordinador		1							
Asesor Código 1020 Grado 14		1		1					
	Profesional Especializado								
Profesional Especializado Código 2028 Grado 13	40	2				1			
Profesional Especializado Código 2028 Grado 14		8				1	1		
Profesional Especializado Código 2028 Grado 15		8				2			
Profesional Especializado Código 2028 Grado 16		2				1			
Profesional Especializado Código 2028 Grado 18		2							
Profesional Especializado Código 2028 Grado 19		6							
Profesional Especializado Código 2028 Grado 20		2			1	1			
Profesional Especializado Código 2028 Grado 21		1			1				
	Profesional Universitario								
Profesional Universitario Código 2044 Grado 10	3	3							
	Secretario Ejecutivo								
Secretario Ejecutivo Código 4210 Grado 17	6					1			
Secretario Ejecutivo Código 4210 Grado 23					1	2	2		



EMPLEO	TOTAL	CARRERA	PERIODO PRUEBA	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE
<b>Técnico Administrativo</b>						
Técnico Administrativo Código 3124 Grado 15	9	1			2	
Técnico Administrativo Código 3124 Grado 16		1				2
Técnico Administrativo Código 3124 Grado 17				1		
Técnico Administrativo Código 3124 Grado 18				1		
Técnico Administrativo Código 3124 Grado 9					1	
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>5</b>

- Nombramiento en Carrera Administrativa, 39 empleos en total: 3 empleos corresponden al nivel Asesor, 34 al Profesional, 2 al técnico y 0 al asistencial.
- Nombramiento en Encargo, 6 empleos en total: 1 corresponde al nivel Asesor, 2 al Profesional, 2 al Técnico Y 1 al asistencial.
- Nombramiento Provisional, 12 empleos en total, 6 pertenecen al nivel profesional, 3 al nivel Técnico y 3 al Asistencial.
- Empleos Vacantes 5: 1 vacante temporal del nivel técnico y 4 vacantes definitivas: 1 profesional, 1 técnico y 2 asistenciales.

Los empleos de carrera que se encuentran en escaleras, son los siguientes:

CARGO VACANTE	GRADO	ESTADO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	DEPENDENCIA	GRUPO
Técnico Administrativo	3124-18	Vacante definitiva	Encargo	Subdirección de Contratos y Seguimiento	Grupo de Administración, Bienes, Servicios
Técnico Administrativo	3124-17	Encargo	Encargo	Secretaría General	Grupo de Talento Humano, Seguridad, Salud en el trabajo y bienestar
Secretario Ejecutivo	4210-23	Encargo	<b>PROVISIONAL</b>	Secretaría General	Grupo de Talento Humano, Seguridad, Salud en el trabajo y bienestar



CARGO VACANTE	GRADO	ESTADO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	DEPENDENCIA	GRUPO
Asesor	1020-14	Vacante definitiva	Encargo	Subdirección de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas	Grupo Interno de Evaluación y Viabilización de Proyectos Energéticos
Profesional Especializado	2028-21	Encargo	Encargo	Subdirección de Contratos y Seguimiento	Grupo de Seguimiento y Supervisión
Profesional Especializado	2028-20	Encargo	Encargo	Subdirección de Contratos y Seguimiento	Grupo de Seguimiento a la Prestación de Servicio
Profesional Especializado	2028-16	Encargo	<b>PROVISIONAL</b>	Subdirección de Contratos y Seguimiento	Grupo de Seguimiento a la Prestación de Servicio

A corte 31 de diciembre de 2025 están pendientes de nombramiento las siguientes vacantes:

- **Concurso modalidad abierto**

No.	OPEC NUEVA	VACANTES	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	GRUPO	NOMBRAMIENTO
1	170175	2	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	Grupo TH, SST Y BIENESTAR Grupo Control Interno	Vacante
2	170164	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	Grupo TH, SST Y BIENESTAR	Vacante
3	170177	1	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	BIENES Y SERVICIOS	Vacante



## **FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DEL PERSONAL ACTUAL**

Para la vigencia 2025, el costo total de la planta de personal del IPSE fue \$ 11.231.574.000, y para el 2026 el Ministerio de Hacienda y Crédito Público Asigno la suma de \$ 10.850.695.000 a costos de hoy, sin incremento salarial, correspondiente a los 74 cargos.

Identificación de Fuentes de Financiación de Personal:

El presupuesto de los gastos de personal de nómina se enmarca en los rubros de funcionamiento, para lo cual la entidad - elabora el proyecto de presupuesto con un año de antelación acorde con la planta de personal provista a febrero de cada vigencia y en concordancia con el techo del incremento que establece El Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En relación con los recursos de apropiación inicial para la vigencia 2026, por parte de Minhacienda, dirigidos a financiar los empleos de la planta de personal provista (74 cargos) del IPSE acorde con el Anteproyecto de los gastos de personal de nómina, fue por valor de \$ 12.106.359.000.