



Agencia
Nacional de Minería

ANEXO 1.

Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano

2025



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	5
OBJETIVO GENERAL	5
ESPECÍFICOS.....	5
ALCANCE	6
DEFINICIONES	6
NORMATIVIDAD.....	9
CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS DE LA PLANTA GLOBAL PERMANENTE	¡Error!
Marcador no definido.	
ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL	12
ESTRATEGIAS	13
FINANCIACIÓN	18
RIESGOS	18
RESPONSABLES	18
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
ACCIONES DE MEJORA.....	19
BIBLIOGRAFÍA	19

INTRODUCCIÓN

Mediante el Decreto Ley 4134 de 2011, modificado por el Decreto 1681 de 2020, se creó la Agencia Nacional de Minería, ANM, como una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Minas y Energía.

De igual forma, mediante Decreto No. 922 de 2012 se estableció la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, y se indicó que el Presidente de la Agencia Nacional de Minería, ANM, distribuirá los cargos de la planta global, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

Por su parte, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que *“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.”*

A su vez, el Decreto 2482 de 2012 *“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”*, consagra las directrices generales para la

integración del Modelo de Planeación y Gestión – MIPG que articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño Institucional que buscan fortalecer la Administración Pública.

Es así, como el Plan Anual de Vacantes de la Agencia Nacional de Minería se define como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos empleos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuáles son las estrategias para su provisión.

A su vez, este plan se refiere específicamente a la vigencia 2025 y se sustenta en la correlación existente entre la planta de personal establecida mediante Decreto No. 922 de 2012, las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Se fundamenta, igualmente, en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa, es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública, la Ley 1960 de 2019 que la modifica y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso.

Esta información facilita la planificación del concurso de méritos actual para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

Dado lo anterior, se establece el presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2025 con el fin de plantear las acciones tendientes a la provisión de los empleos de la planta de personal establecida para la Agencia Nacional de Minería.

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional de la Agencia Nacional de Minería contiene un objetivo estratégico denominado “Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo”, al cual contribuye este plan anual de vacantes y de previsión de talento humano.

6

OBJETIVO GENERAL

Sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes principalmente definitivas de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de vacantes de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Servir como herramienta fundamental para lograr el cubrimiento de las necesidades de personal en las dependencias de la Agencia, en un contexto de alta rotación de personas en los cargos públicos como el que se presenta en el sector público actualmente.

ESPECÍFICOS

1. Exponer en un cuadro resumen el diagnóstico actual de las vacantes de la entidad en la planta de personal.
2. Resaltar los aspectos importantes de las vacantes temporales y definitivas presentes en la información.
3. Actualizar la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.

4. Establecer las necesidades de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.
5. Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas en este periodo.
6. Evidenciar un esquema de seguimiento para evitar los riesgos de incumplimiento de las actividades propuestas.

ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos de la Agencia Nacional de Minería y termina con la consolidación de necesidades para la siguiente vigencia.

DEFINICIONES

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico. (Circular No. 20191000000157 del 18 de diciembre de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil)

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: *“La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.*

Empleo: Se entiende por empleo 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. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico.

Nivel Directivo: Agrupa los empleos a los cuales corresponden funciones de direccionamiento estratégico, de formulación de políticas institucionales y de adopción de políticas, planes, programas y proyectos. Su caracterización implica el cumplimiento de funciones de dirección, conducción y orientación en las Agencias Estatales de Naturaleza Especial y en las Agencias Nacionales de Defensa Jurídica del Estado y de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente. (Artículo 3° del Decreto 508 de 2012).

Nivel Asesor: Comprende los empleos que ejercen funciones de asesoría, control, evaluación, seguimiento y gestión de los planes, programas y proyectos definidos por el Nivel Directivo. Los empleos de este nivel conllevan al cumplimiento de funciones de orientar, asistir y aconsejar a los empleos del Nivel Directivo de las Agencias Estatales de Naturaleza Especial y de las Agencias Nacionales de Defensa Jurídica del Estado y de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente. (Artículo 3° del Decreto 508 de 2012).

Nivel Profesional: Agrupa los empleos que ejercen funciones de asistencia, coordinación, ejecución y seguimiento de los planes, programas y proyectos institucionales; los cuales requieren de la aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional diferente a la técnica profesional y tecnológica. (Artículo 3° del Decreto 508 de 2012).

Nivel Técnico: Comprende los empleos que ejercen funciones técnicas o de apoyo, cuyo objetivo es el desarrollo de los procesos y procedimientos misionales y de soporte, en los cuales predominan actividades técnicas y manuales o tareas de simple ejecución. (Artículo 3° del Decreto 508 de 2012).

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal. (HERNÁNDEZ, Pedro Alfonso. Bases constitucionales de función pública. Empleo público).

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. (Artículo 123° de la Constitución Política de Colombia).

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

Vacantes Definitivas: Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras).

NORMATIVIDAD

Norma	Epígrafe de la norma
Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 de la Función Pública.	
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”
Decreto Ley 4134 de 2011, modificado por el Decreto 1681 de 2020	“Por la cual se crea la Agencia Nacional de Minería y se dictan otras disposiciones”
Decreto No. 922 de 2012	“Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, ANM y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
Ley 1960 de 2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
Circular Unificada 100-005 de 2022	“Lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad - Vigencia 2023”
Ley 2294 de 2023	“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026” – “Colombia Potencia Mundial De La Vida”
Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.
Lineamientos Institucionales emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC	
Lineamientos Institucionales emitidos por la Presidencia de la República	

DIAGNÓSTICO DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA

CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS DE LA PLANTA GLOBAL PERMANENTE

La planta de personal de la Agencia Nacional de Minería está compuesta por trescientos noventa y tres (393) empleos, entre libre nombramiento y remoción y carrera administrativa, de los cuales, con corte a 31 de diciembre de 2024, veintiocho (28) se encuentran vacantes.

Es importante resaltar que de las ciento veintiún (121) vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 1500 – Nación 3 que se inició en el año 2020 en las modalidades de ascenso y abierto a la ciudadanía, a la fecha se encuentran cinco (5) vacantes por suplir del mencionado concurso, como consecuencia de prórrogas para posesión solicitadas por algunos elegibles, así como de solicitudes de autorización de uso de listas de elegibles para empleos equivalentes para una lista de elegibles que continúa vigente. Es importante mencionar, que las listas de elegibles del mencionado concurso de méritos, en su generalidad, estuvieron vigentes hasta el mes de diciembre de 2024.

Por otra parte, en la actualidad se encuentra en curso el Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2511 de 2023 – Nación 6, en el cual la Agencia Nacional de Minería tiene ofertadas treinta (34) vacantes, nueve (9) en concurso de ascenso y veinticinco (25) en concurso abierto; este proceso ya surtió la etapa de pruebas escritas el 27 de octubre de 2024, y se encuentra en etapa de valoración de antecedentes faltando la conformación de listas de elegibles y nombramiento en período de prueba.

Ahora bien, se deben tener en cuenta a los servidores públicos de carrera administrativa que han superado el periodo de prueba en otras entidades declarando la vacancia definitiva por esta situación, los retiros por pensión de vejez, así como vacancias temporales de empleos de carrera administrativa para tomar posesión en otras entidades.

A continuación, se exponen los detalles de esta distribución de los empleos de la planta de personal, así como las vacantes definitivas y temporales frente a cada nivel jerárquico:

Detalle Planta de personal

Planta Total	393
Cargos de LNR	26
Cargos de carrera	367

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

Distribución jerárquica planta de personal

Nivel jerárquico	Cantidad
Directivo	5
Asesor	50
Profesional	236
Técnico	102
Total, general	393

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

Estado actual de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2024.

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA			LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			PLANTA ANM
	TOTAL CARGOS	PROVISTOS	NO PROVISTOS	TOTAL CARGOS	PROVISTOS	NO PROVISTOS	
Directivo	0	0	0	5	5	0	5
Asesor	35	33	2	15	15	0	50
Profesional	233	218	15	3	3	0	236
Técnico	99	88	11	3	3	0	102
TOTALES	367	339	28	26	26	0	393

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Dentro de los empleos relacionados en la tabla anterior, existen veintiocho (28) empleos vacantes generados por diferentes situaciones, tales como nombramientos en período de prueba en ascenso, período de prueba en otras entidades, encargos en empleos de mayor jerarquía, renuncias, pensión de vejez, entre otros. En relación con los dos primeros, existe alta probabilidad de que estos empleos se conviertan en vacancias definitivas una vez los funcionarios superen el periodo de prueba en el empleo para el cual fueron nombrados.

Por otro lado, es importante mencionar que, a 31 de diciembre de 2024, setenta y un (71) servidores públicos de carrera administrativa se encuentran encargados en empleos de mayor jerarquía, correspondiente al dieciocho por ciento (18%) de la planta de personal. Asimismo, el número de servidores públicos vinculados con carácter provisional es de cincuenta y cinco (55) personas, correspondiente al trece punto nueve (13.9%) de la planta de personal.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

Las necesidades de personal son entendidas como *“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.”*

Por otra parte, en atención a las directrices impartidas por el Gobierno Nacional mediante la Circular conjunta 100 – 005 de 2022, según la cual las entidades deberán, en primer lugar, adelantar la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; en segundo lugar, adelantar la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; en tercer lugar, adelantar la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de

permanencia; y, cuarto lugar, hará uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

En virtud de lo manifestado, la entidad adelantará las siguientes actividades durante la vigencia 2025:

1. Provisión de las vacantes definitivas y temporales existentes (Libre nombramiento y Remoción y Carrera Administrativa) a través de listas de elegibles, designación para cargos de manejo y confianza por la Presidencia o haciendo uso del banco de hojas de vida para provisionalidades.
2. Revisión de la distribución de empleos en las distintas dependencias de la Entidad de acuerdo con su estructura, garantizando la continuidad de los grupos de trabajo.
3. Realizar los análisis de requisitos para los comunicados de encargos de los servidores públicos de carrera administrativa.
4. Mejorar la base de datos de la planta de personal, a fin de garantizar información confiable para los trámites administrativos de Talento Humano o de la ANM.
5. Conformación de hojas de vida física, con su soporte electrónico, para iniciar la gestión documental electrónica de los que se vinculen a la entidad como servidores públicos.
6. Actualización y registro de la información requerida en el SIGEP por parte de todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería.

ESTRATEGIAS

Provisión de los empleos de carrera administrativa.

En atención a las disposiciones consagradas en la normatividad vigente, la Agencia Nacional de Minería continuará adelantando prioritariamente la provisión de los empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa mediante el proceso de selección 1500 de 2020

– Nación 3, en cuanto a las vacantes que aún se encuentran pendientes de posesión y autorización de uso de listas de elegibles y la nueva convocatoria denominada proceso de selección 2511 de 2023 - Nación 6, en modalidad ascenso y abierto, a través de los correspondientes nombramientos en período de prueba, y uso de las listas de elegibles, en concordancia con la normatividad vigente.

Así las cosas, para la provisión de empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa con la adopción de listas de elegibles, se debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015.

Encargos en empleos de carrera administrativa

En caso de que no sea posible proveer un empleo de carrera administrativa en vacancia temporal o definitiva, se adelantará el proceso de provisión del mismo a través de la modalidad de encargo y se aplicará el procedimiento establecido en el Sistema Integrado de Gestión.

Nombramiento provisional

El nombramiento en provisionalidad aplica, de forma excepcional y solo en los casos contemplados en la ley, cuando no fuere posible proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad mediante listas de elegibles o encargo con servidores públicos de carrera.

Provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción.

La Entidad proveerá los empleos de libre nombramiento y remoción atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de

Colombia y estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de este tipo de empleos y en ejercicio de la normatividad y procedimientos vigentes.

Provisión de empleos de la planta temporal para fiscalización.

Una vez se efectúe la creación de la planta temporal, resultante de los estudios técnicos adelantados por la Entidad, se deberán proveer los empleos creados de conformidad con la normatividad vigente.

Provisión de empleos de la planta temporal.

Producto de la segunda etapa de un proceso de rediseño organizacional que se está desarrollando actualmente en la Agencia Nacional de Minería, existe la posibilidad de crear una planta temporal para entidad que requerirá la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales en la vigencia 2025.

Discapacidad y Ley de Cuotas

Es necesario establecer una estrategia para lograr vincular un porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo con la Ley 1618 de 2013.

A su vez, a partir del Decreto 2011 del 2017 empieza a regir “la ley de cuotas” para el sector público en Colombia. Dicho decreto y la circular conjunta No 100-05 del 20 de octubre de 2018 del Ministerio del Trabajo y Función Pública reglamentan los porcentajes de vinculación obligatoria de personas con discapacidad en las tres ramas del poder público y

los órganos , organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Vinculación de jóvenes al servicio público

Otra estrategia necesaria sería la de vincular más jóvenes a la ANM, que implica: a. aplicar las equivalencias establecidas en el manual de funciones vigente para empleos que no requieren experiencia; b. preferir jóvenes en vacantes que se provean con provisionales y c. ampliar la búsqueda de jóvenes en escenarios de práctica laboral.

Es por lo anterior que una vez definidos los diversos escenarios, la Entidad podrá adoptar mecanismos adicionales de provisión de empleos, a través del mérito y del fortalecimiento de la planta de personal.

La provisión de los empleos vacantes definitivas en la Agencia Nacional de Minería, en tanto se surta el proceso de provisión mediante concurso de méritos ante la CNSC, se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

La dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), la determinación de la necesidad del servicio para la provisión del empleo vacante.

Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

2. Determinación del tipo de provisión.

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse en caso que sea necesaria la reubicación de servidores públicos y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a servidores públicos de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

3. Análisis de perfiles.

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el GGTH inicia los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

Para la modalidad de provisión mediante encargo, se verifican las calidades acreditadas por los servidores públicos con el fin de confrontarlas con el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo. Así mismo, de conformidad con el *“Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo”* del 13 de agosto de

2019 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se realizará la medición de las habilidades por psicometría generadas a partir de la aplicación de las pruebas para el nivel pertinente.

FINANCIACIÓN

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público establezca para cada vigencia. En todo caso, la Agencia Nacional de Minería realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de esta, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se plasman en los documentos oficiales que son remitidos al Ministerio de Hacienda y Crédito Público por parte del Grupo de Planeación de la Agencia Nacional de Minería.

RIESGOS

Los riesgos en materia de vinculación y/o administración de personal se encuentran identificados en las matrices de Riesgos de Gestión y Corrupción Cierre Vigencia 2024 de la entidad.

RESPONSABLES

El Grupo de Gestión del Talento Humano es responsable de identificar las vacantes, liderar la actualización del manual de funciones y competencias laborales, planeación de las actividades y gestionar ante las autoridades competentes la contratación y consecución de

los recursos necesarios, tarea última en la que colaboran el Grupo de Planeación y el Grupo de Recursos Financieros de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

20

Para la provisión temporal mediante encargo o nombramiento provisional de las vacantes definitivas y temporales se puede usar un indicador de efectividad medido en diferentes periodos, tal como *Ocupación de la planta de personal (empleos provistos / planta total)*. El resultado de ese indicador en 2024 fue de 92,88% sobre un valor meta de 92%, por lo que el reto para 2025 es mantener esos logros.

ACCIONES DE MEJORA

Para la vigencia 2025 se tiene contemplada la actualización de los procedimientos internos establecidos para la vinculación y retiro del personal de planta, así como del instructivo de encargos en empleos de carrera administrativa.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- ✓ Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- ✓ Matriz de gestión estratégica del talento humano, 2024 DAFP
- ✓ Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano, 2020 DAFP.
- ✓ Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público, 2022 DAFP.



Bogotá D. C. 17 de enero de 2025

Elaborado por Catherine Ladino Ramírez
Gestor Situaciones Administrativas GGTH

