

A dark blue vertical bar on the left side of the page. A blue arrow-shaped graphic points to the right from the bar, containing the date.

14 de enero de 2022

# Anexo 1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano 2022

Agencia Nacional de Minería

A decorative graphic consisting of several thin, curved lines in shades of blue and grey, originating from the bottom left and extending upwards and to the right.

Grupo de Gestión del Talento Humano

## 1. INTRODUCCIÓN

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.”*

Dado lo anterior, se establece el presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2022 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.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional de la Agencia Nacional de Minería contiene un objetivo estratégico denominado *“Consolidar el fortalecimiento institucional”*, al cual contribuye este plan de previsión.

### 2.2 GENERAL

Este instrumento busca 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, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de vacantes establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Además, busca 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.

### 2.3 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. Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas en este periodo.
4. Determinar un cronograma de actividades.
5. Evidenciar un esquema de seguimiento para evitar los riesgos de incumplimiento de las actividades propuestas o de la aprobación de una planta temporal.

### 3. ALCANCE

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2022 para los empleos vacantes de la Agencia Nacional de Minería.

### 4. DIAGNÓSTICO DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA

#### Cálculo de los empleos necesarios de la planta global permanente

A la fecha de corte del presente documento, se tiene un número de 252 empleos en vacancia no ocupados por el titular del empleo; entre los cuales 156 son vacantes definitivas y 91 vacancias temporales que corresponden a cargos en los cuales su titular se encuentra en alguna situación administrativa que genera la vacancia. A continuación, se exponen los detalles de esta distribución:

Nivel	Denominación	Ocupados por su titular	Vacante definitiva	Vacante temporal	Total general
Directivo	Presidente de Agencia (libre nombramiento y remoción)	1			1
	Vicepresidente de Agencia (libre nombramiento y remoción)	4			4
<b>Total Directivo</b>		<b>5</b>			<b>5</b>
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia (libre nombramiento y remoción)	3			3
	Gerente de Proyectos (libre nombramiento y remoción)	7			7
	Experto (Carrera y libre nombramiento y remoción)	24	5	6	35
<b>Total Asesor</b>		<b>34</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>45</b>
Profesional	Gestor (Carrera administrativa y libre nombramiento y remoción)	78	89	48	215 **
	Analista (Carrera administrativa)	2	12	7	21
<b>Total Profesional</b>		<b>80</b>	<b>101</b>	<b>55</b>	<b>236</b>
Técnico	Técnico Asistencial (carrera y libre nombramiento y remoción)	22 ***	50	30	102 ***
<b>Total general</b>		<b>141</b>	<b>156</b>	<b>91*</b>	<b>393 (total LNR+carrera)</b>

Tabla. Empleos ocupados por su titular y vacantes, por nivel jerárquico y empleo.

Dentro de las cifras marcadas con un asterisco \* existen noventa y un (91) vacantes temporales generadas por diferentes situaciones, tales como encargos en empleos de mayor jerarquía o comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción. En relación con estos últimos, 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.

Los marcados con doble asterisco \*\* del nivel profesional, un cargo (1) es de libre nombramiento y remoción. Dentro de los marcados con triple asterisco \*\*\* del nivel técnico, tres cargos (3) son de libre nombramiento y remoción.

Por otro lado, es importante mencionar que, a la fecha de elaboración del presente plan, 87 funcionarios de carrera administrativa se encuentran encargados en empleos de mayor jerarquía, correspondiente al 23.7% de la planta de personal. Asimismo, el número de funcionarios vinculados con carácter provisional, es de 108 personas, correspondiente al 29.5 % de la planta de personal.<sup>1</sup>

## 5. RIESGOS

Del total de empleos en vacancia temporal o definitiva, algunos no se encuentran costeados para el año 2022 de acuerdo a lo informado por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera dentro del presupuesto de la ANM aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público; por ende, algunos no pueden proveerse de manera temporal a través de encargo o nombramiento provisional.

En el mismo sentido, teniendo en cuenta que se espera iniciar el trámite de la provisión de vacantes definitivas a través de concurso de méritos se debe contar con el respaldo presupuestal para asegurar el costo mensual de los salarios y prestaciones sociales de las vacantes que se espera sean provistas mediante dicho concurso.

## 6. ESTRATEGIAS

121 vacantes definitivas reportadas en la OPEC hasta febrero de 2020 son actualmente objeto de concurso de méritos con el fin de realizar su provisión definitiva, para lo cual la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 0355 del 28 de noviembre de 2020 Acuerdo 0355 de 2020 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA -ANM- identificado como Proceso de Selección No. 1500 de 2020 - Nación 3”*, en la modalidad de concurso de ascenso y abierto.

Así mismo, mientras se surte el concurso de méritos con una proyección al año 2022, los empleos en vacancia definitiva y temporal en cargos de carrera administrativa pueden ser cubiertos mediante encargos o nombramientos provisionales.

### A. Provisión de los empleos

---

<sup>1</sup> Estas cifras corresponden al número de empleos costeados.

La provisión de los empleos vacantes 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 por ejemplo la reubicación de funcionarios 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 funcionarios 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 funcionarios 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

Para los nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta gerencia de la entidad, debe aplicarse el procedimiento de selección de personal establecido en la *estrategia para la retención del mejor talento en el sector Minas y Energía* por la Ministra de Minas y Energía en oficio del 7 de diciembre de 2018, antes de la vinculación para el desempeño de empleos públicos.

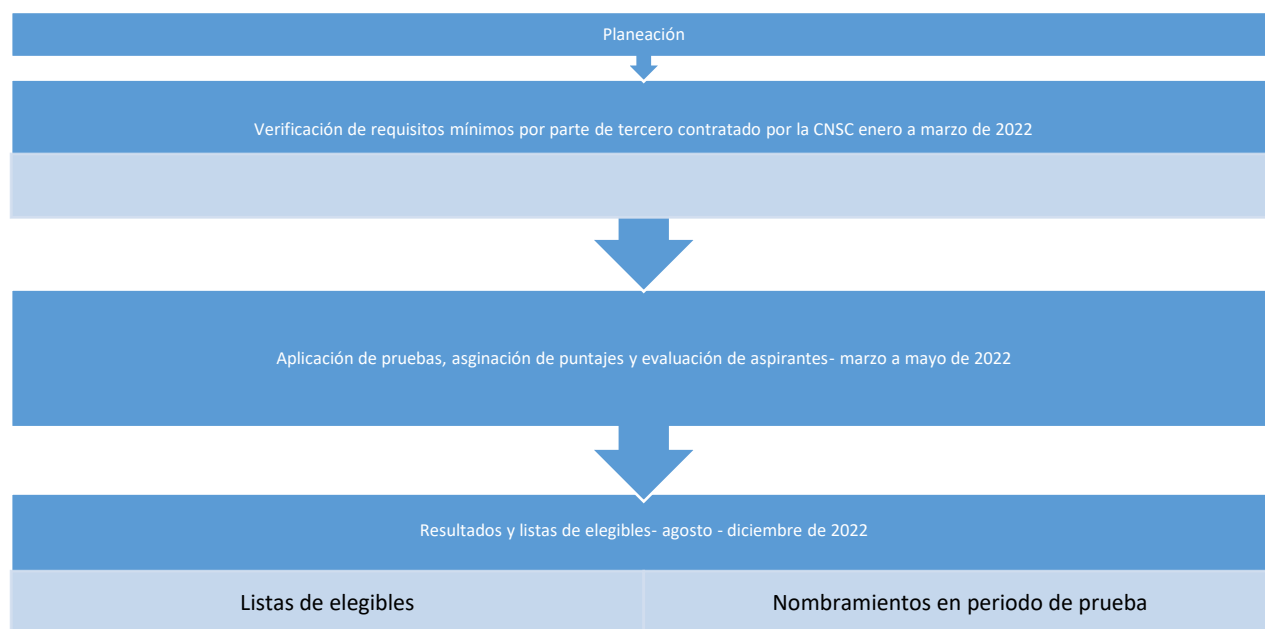
## B. Financiación

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 la misma, 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.

## 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Preliminarmente se tiene la siguiente propuesta de cronograma de trabajo para la planeación del concurso de méritos destinado a cubrir las vacantes definitivas que se incluyan en la OPEC, para los empleos de la planta permanente:



## **8. RESPONSABLES**

El Grupo de Gestión del Talento Humano es responsable de identificar las vacantes, liderar la actualización del manual de funciones, 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.

## **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

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 *número de vacantes costeadas no provistas / Total empleos costeados de la planta de personal*.

## **10. ACCIONES DE MEJORA**

Para la vigencia 2022 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.