

# **Plan Anual de Vacantes**

## **Agencia Nacional de Minería**

2020



El futuro  
es de todos

Minenergía

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento expone el análisis correspondiente al Plan Anual de Vacantes para la Agencia Nacional de Minería. Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, su distribución, estado y variables relevantes asociadas.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional de la Agencia Nacional de Minería 2020-2030 contiene entre otros, tres objetivos estratégicos a los cuales el Grupo de Gestión del Talento Humano pretende aportar:

- ✓ Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia.
- ✓ Modernizar los procesos con un enfoque integral de servicio oportuno.
- ✓ Contribuir a la prevención en materia de riesgos laborales, de seguridad y salvamento minero.

### 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 definitivos de carrera administrativa, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano del 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 el diagnóstico actual de las vacantes totales de la entidad.
2. Resaltar los aspectos importantes de las vacantes temporales y definitivas presentes en la información.
3. Informar el número de empleados provisionales a la fecha en empleos de carrera.

4. Definir las estrategias para cubrir las vacantes definitivas en este periodo.
5. Determinar un cronograma de actividades.
6. Evidenciar un esquema de seguimiento para evitar los riesgos de incumplimiento de las actividades propuestas.

### 3. ALCANCE

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2020 para los cargos vacantes de la Agencia Nacional de Minería.

### 4. DIAGNÓSTICO DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA

A la fecha de corte del presente documento, se tiene un número de 205 empleos en vacancia no ocupados por el titular del empleo; entre los cuales 124 son vacantes definitivas y 81 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)	3	1		4
<b>Total Directivo</b>		<b>4</b>	<b>1</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)	39	4	7	40
<b>Total Asesor</b>		<b>49</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>50</b>
Profesional	Gestor (Carrera administrativa)	193	78	47	215 **
	Analista (Carrera administrativa)	2	12	7	21
<b>Total Profesional</b>		<b>195</b>	<b>90</b>	<b>54</b>	<b>236</b>
Técnico	Técnico Asistencial (carrera y libre nombramiento y remoción)	21 ***	34	20	102 ***
<b>Total general</b>		<b>269</b>	<b>124</b>	<b>81*</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 sesenta y un (81) vacantes temporales (4 en cargos de Gestor y 7 Técnicos Administrativos) que se generaron porque el titular del empleo desempeña en periodo de prueba un cargo en otra entidad. 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. Sin embargo, es posible que no se ajusten a los términos de tiempo de la OPEC en 2020, para ser proveídas mediante concurso de méritos.

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.

El número de empleados provisionales a la fecha, ocupando un cargo de carrera de manera transitoria, es de 100 personas, correspondiente al 39.3% de la planta total y al 36.8% sobre los cargos de carrera.

## 5. RIESGOS

Del total de empleos en vacancia temporal o definitiva, algunos no se encuentran costeados para el año 2020 dentro del presupuesto de la ANM aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de acuerdo con lo informado por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera; 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.

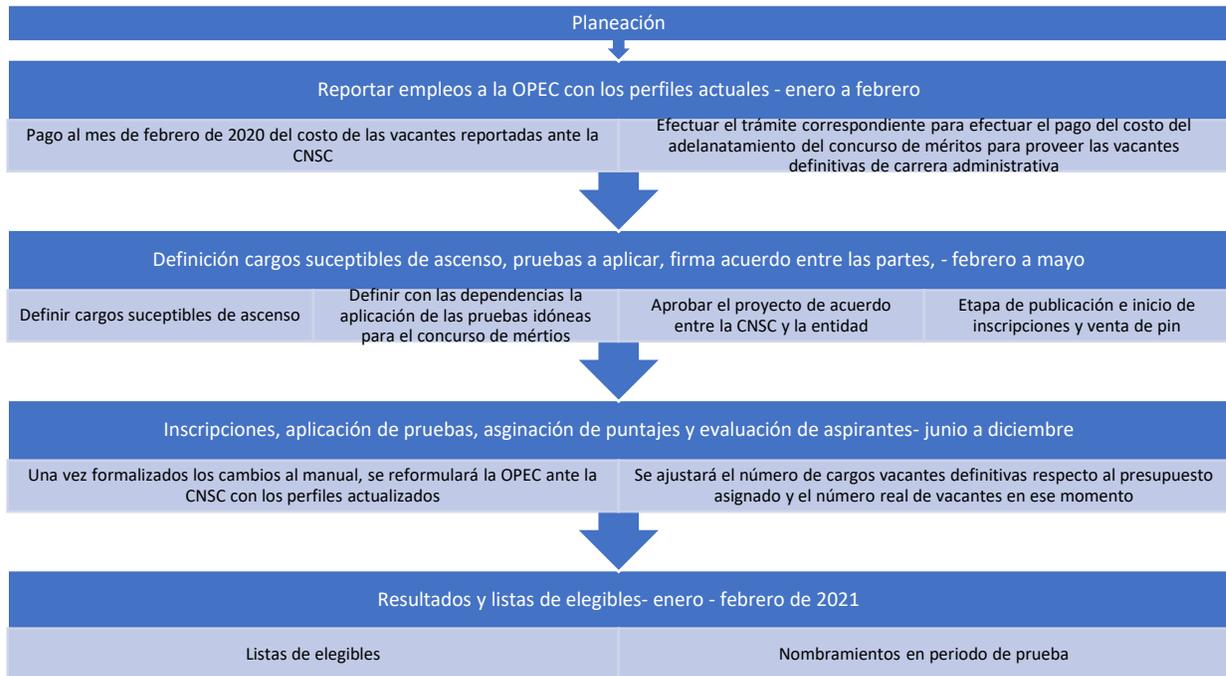
## 6. ESTRATEGIAS

Las vacantes definitivas reportadas en la OPEC hasta febrero de 2020 serán objeto de concurso de méritos con el fin de realizar su provisión definitiva, para lo cual se adelantará el respectivo trámite ante la CNSC.

Así mismo, mientras se surte el concurso de méritos con una proyección al año 2021, los empleos en vacancia definitiva en cargos de carrera administrativa pueden ser cubiertos mediante encargos o nombramientos provisionales.

## 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:



## 8. RESPONSABLES

El Grupo de Gestión del Talento Humano es responsable de identificar las vacantes, liderar la actualización del manual, planeación de las actividades y gestionar ante la Vicepresidencia 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.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para monitoreo del avance de las actividades se puede utilizar un indicador de eficacia general como número de actividades ejecutadas / número de actividades ejecutadas.

Particularmente para la actualización del manual además puede usarse uno de eficacia del grado de avance respecto a las fechas límite de entrega.



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 temporales no provistas / Total planta; número de vacantes definitivas no provistas / Total planta*.

## 10. ACCIONES DE MEJORA

No se han identificado acciones de mejora que apliquen a este plan.

