

Anexo 1

Plan Anual de Vacantes 2021

Agencia Nacional de Minería

Grupo de Gestión del Talento Humano

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 contiene un objetivo estratégico denominado “Consolidar el fortalecimiento institucional”, al cual contribuye este plan anual de vacantes.

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 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.

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 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 sobre los cargos 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 2021 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 237 empleos en vacancia no ocupados por el titular del empleo; entre los cuales 153 son vacantes definitivas y 84 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
Total Directivo		4	1		5
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia (libre nombramiento y remoción)	3			3
	Gerente de Proyectos (libre nombramiento y remoción)	5	1	1	7
	Experto (Carrera y libre nombramiento y remoción)	28	11	1	40
Total Asesor		36	12	2	50
Profesional	Gestor (Carrera administrativa)	87	84	44	215 **
	Analista (Carrera administrativa)	2	12	7	21
Total Profesional		89	96	51	236
Técnico	Técnico Asistencial (carrera y libre nombramiento y remoción)	27 ***	44	31	102 ***
Total general		156	153	84*	393 (total LNR+carrera)

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

Dentro de las cifras marcadas con un asterisco * existen ochenta y cuatro (84) vacantes temporales generadas por diferentes situaciones, tales como encargos en empleos de mayor jerarquía o períodos de prueba en otra entidad. 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, 83 funcionarios de carrera administrativa se encuentran encargados en empleos de mayor jerarquía, correspondiente al 22,6% de la planta de personal. Asimismo, el número de funcionarios vinculados con carácter provisional, es de 96 personas, correspondiente al 26,2 % de la planta de personal.¹

5. RIESGOS

Del total de empleos en vacancia temporal o definitiva, algunos no se encuentran costeados para el año 2021 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

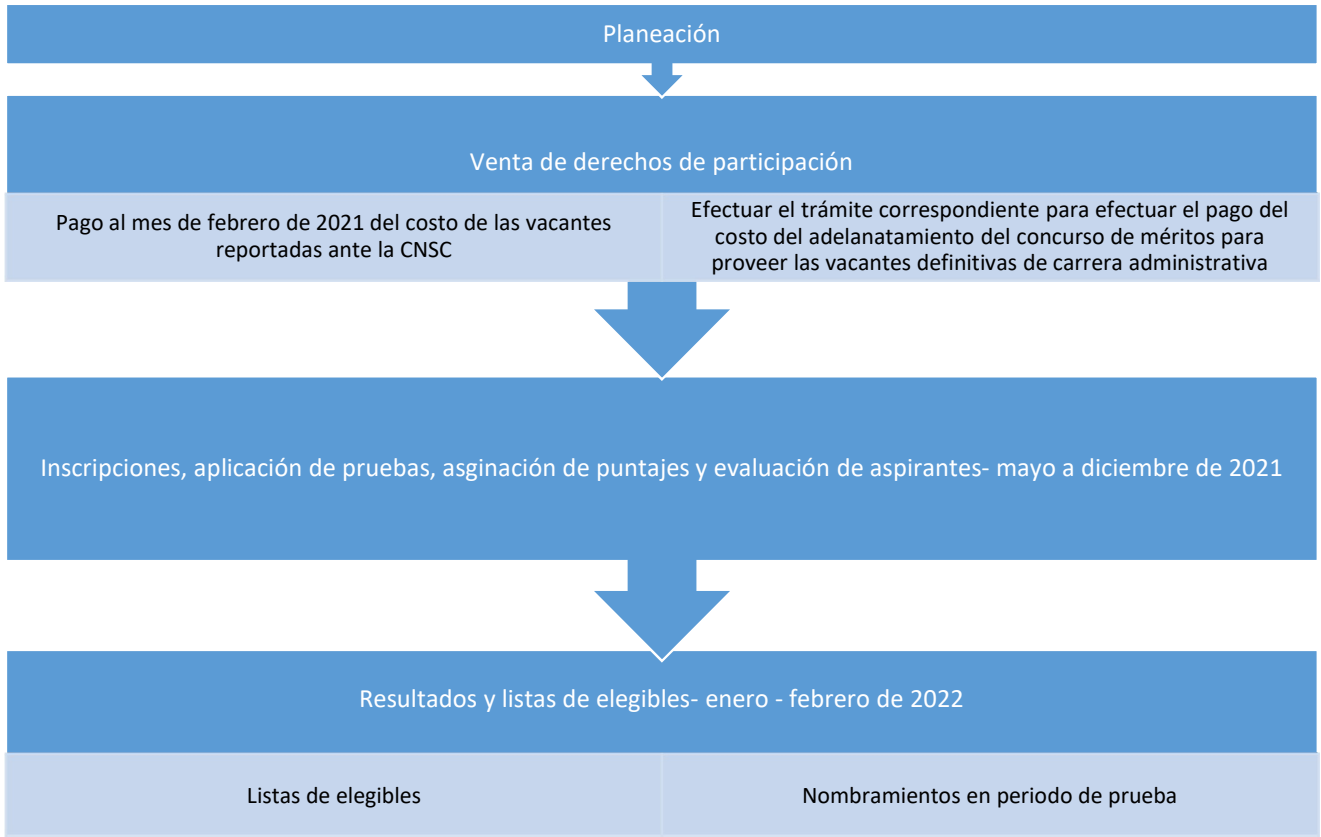
Las 121 vacantes definitivas reportadas en la OPEC hasta febrero de 2020 serán objeto de concurso de méritos con el fin de realizar su provisión definitiva, para lo cual la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 0355 del 28 de noviembre de 2020 e iniciará la venta de derechos de participación prevista para el mes de febrero, en la modalidad de concurso de ascenso y abierto.

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

¹ Estas cifras corresponden al número de empleos costeados.

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

10. ACCIONES DE MEJORA

Para la vigencia 2021 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.

Plan elaborado por:
Martha Viviana Páramo Pérez, Contratista GGTH

Bogotá D.C. Enero 2021