

# Plan de Previsión de Talento Humano 2019

Agencia Nacional de Minería

## **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.”

## **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 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 en un cuadro resumen el diagnóstico actual de las vacantes de la entidad en la planta permanente y temporal.
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.

### 3. ALCANCE

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2019 para los cargos 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, y de acuerdo a la información del plan anual de vacantes, se tiene un número de 165 empleos en vacancia no ocupados por el titular del empleo; entre los cuales 99 son vacantes definitivas y 66 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 para la planta global permanente:

| 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)          | 6                       |                    | 1                | 7                              |
|                          | Experto (carrera y libre nombramiento y remoción)             | 33                      | 3                  | 4                | 40                             |
| <b>Total Asesor</b>      |   | <b>42</b>               | <b>3</b>           | <b>5</b>         | <b>50</b>                      |
| Profesional              | Gestor (carrera y libre nombramiento y remoción)              | 122                     | 63                 | 30 *             | 215                            |
|                          | Analista (carrera)  | 5                       | 9                  | 7 *              | 21                             |
| <b>Total Profesional</b> |   | <b>127</b>              | <b>72</b>          | <b>37</b>        | <b>236</b>                     |
| Técnico                  | Técnico Asistencial (carrera y libre nombramiento y remoción) | 54                      | 24                 | 24 *             | 102                            |
| <b>Total general</b>     |   | <b>228</b>              | <b>99</b>          | <b>66</b>        | <b>393 (total LNR+carrera)</b> |

**Tabla1. Empleos ocupados por su titular y vacantes, por nivel jerárquico y empleo.**

Dentro de las cifras marcadas con un asterisco \* existen dieciocho (18) de estas vacancias temporales (9 en cargos de Gestor, 3 en cargos de Analista, 6 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, y engrosen la lista de cargos de la oferta pública de empleos OPEC en 2019.

Aunque el número de empleos en vacancia corresponde solamente al 10% de la planta de personal permanente establecida para la ANM, se ha logrado identificar que se requiere que el total de la planta se encuentre provisto para garantizar el funcionamiento adecuado de las dependencias de la entidad. Por lo tanto, a continuación, se expone la forma de provisión que se contempla para los empleos actualmente vacantes.

## **5. RIESGOS**

Del total de empleos en vacancia temporal o definitiva, algunos no se encuentran costeados para el año 2019 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, en tanto se debe iniciar la planeación del concurso de méritos publicando en la OPEC de la CNSC las vacantes definitivas, debe garantizarse que exista en 2019 el respaldo presupuestal para pagar a esta entidad el valor establecido para ofrecerlas en la convocatoria, y también se debe asegurar el costo mensual de los salarios y prestaciones sociales de las vacantes que se espera sean provistas a partir de 2020.

## **6. ESTRATEGIAS**

En conclusión, al momento se tienen 99 vacantes definitivas, más 18 que posiblemente se conviertan en vacantes definitivas, que podrían ser objeto de concurso de méritos con el fin de realizar su provisión definitiva, en caso que exista viabilidad presupuestal para ello.

Respecto a la convocatoria 318 de 2014, es de anotar que las listas de elegibles perdieron sus dos (2) años de vigencia en el mes de septiembre de 2018. Por ende, los empleos en vacancia definitiva en cargos de carrera administrativa a la fecha pueden ser cubiertos mediante encargos o nombramientos provisionales mientras se realiza un nuevo proceso de selección de personal por méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil entre 2019 y 2020.

Para la provisión de vacantes definitivas con la aplicación del principio del mérito, deben convocarse a concurso abierto. Como se explica más detalladamente en el cronograma a continuación, para dejar en firme el perfil de los empleos que se reporten inicialmente en la OPEC, la ANM debe primero adelantar la actualización del manual de funciones, requisitos y competencia adoptado mediante Resolución 151 de 2015.

### **A. Provisión de los empleos**

La provisión de los empleos vacantes en la Agencia Nacional de Minería se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

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

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo.

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. También se realiza la medición de las habilidades por psicometría generadas a partir de la aplicación de las pruebas para el nivel pertinente de acuerdo con el contrato suscrito con una entidad particular (HBP) que ya se encuentra sin saldo de ejecución, por lo que deben explorarse otros métodos, como los enunciados en el criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo del 28 de diciembre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En las vinculaciones en periodo de prueba, se dio aplicación a la normativa vigente hasta el uso de las listas de elegibles que estuvieron vigentes hasta el mes de septiembre de 2018 conformadas en desarrollo de la convocatoria No. 318 de 2014. Una vez finalizada su vigencia, la Entidad ha establecido la necesidad de realizar el ajuste del manual de funciones con el fin de actualizar la información, así como dar cumplimiento a diferentes directrices legales.

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**

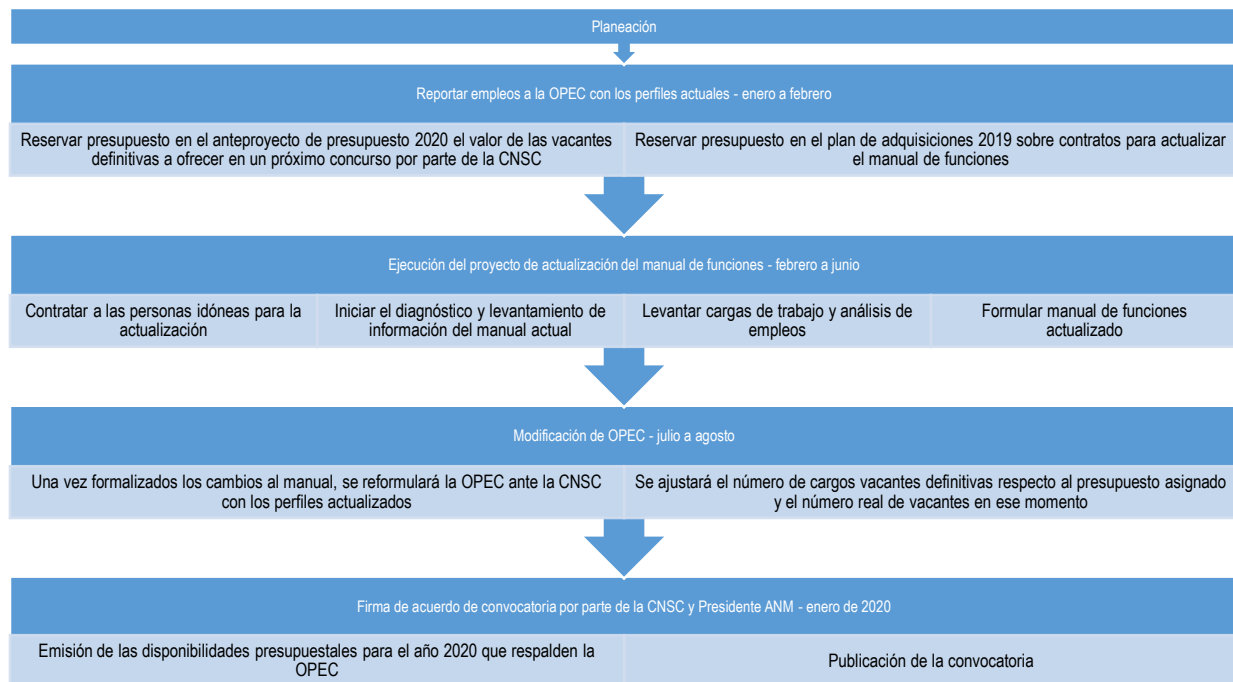
Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda establezca para cada vigencia. En todo caso, la Agencia Nacional de Minería realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con 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 por parte del Grupo de Planeación de la Agencia Nacional de Minería. Para el año 2018 se estimó el costo para todos los 393 cargos de la planta personal en \$37.932.876.717.

## 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, 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**

En la medida en que se vaya adelantando la implementación se evaluarán posibles acciones de mejora.

Elaboró: Freddy Maurice Cortés Zea, Experto GGTH  
Revisó: Alexander Márquez Ríos, Coordinador GGTH  
Aprobó: Aura Isabel González Tíga, Vicepresidente Administrativa y Financiera