

Plan Anual de Vacantes 2019

Agencia Nacional de Minería

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 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 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. 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 2019 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 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:

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
Total Directivo		5			5
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia (libre nombramiento y remoción)	3			3
	Gerente de Proyectos (libre nombramiento y remoción)	6		1	7
	Experto (carrera)	33	3	4	40
Total Asesor		42	3	5	50
Profesional	Gestor (carrera y libre nombramiento y remoción)	122 **	63	30 *	215 **
	Analista (carrera)	5	9	7 *	21
Total Profesional		127	72	37	236
Técnico	Técnico Asistencial (carrera y libre nombramiento y remoción)	54 ***	24	24 *	102 ***
Total general		228	99	66	393 (total LNR+carrera)

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.

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 74 personas, correspondiente al 18,88% de la planta total y al 20,92% sobre los cargos de carrera.

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

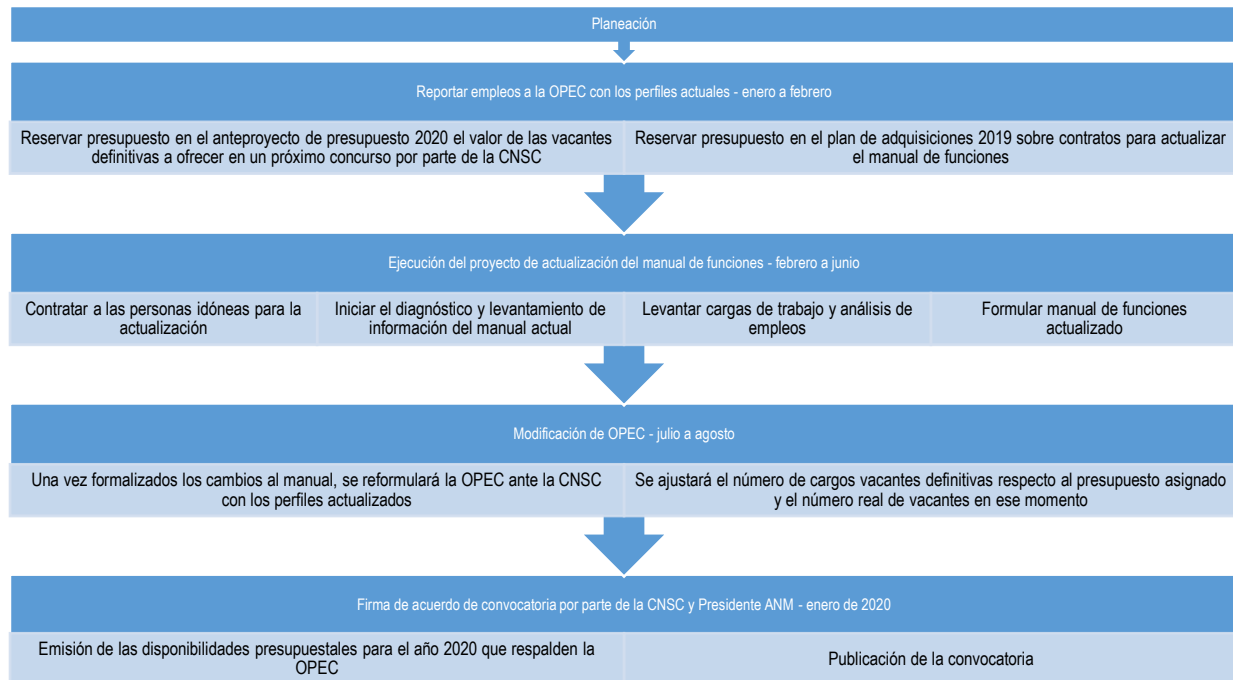
En conclusión, al momento se tienen 99 vacantes definitivas, más 18 que posiblemente se conviertan en vacantes definitivas, que podrían ser objeto de concurso de méritos con el fin de realizar su provisión definitiva, en caso que exista viabilidad presupuestal para ello.

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.

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

En la medida en que durante la implementación se identifiquen acciones de mejora se irán incorporando a este plan.

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