



30 DE ENERO DE 2018

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



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.”*

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Agencia Nacional de Minería (ANM). Consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Agencia.

PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

A. Cálculo de los empleos necesarios

A 30 de enero de 2018 y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, se tiene un número de 18 empleos en vacancia definitiva, es decir, donde no existe titular del empleo; y 21 vacancias temporales que corresponden a cargos en los cuales su titular se encuentra en alguna situación administrativa que genera la vacancia.

Tabla No. 1. Empleos vacantes.

Distribución de los cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo.

Nivel	Denominación	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total general
Directivo	Presidente de Agencia	1			1
	Vicepresidente de Agencia	4			4
Total Directivo		5			5
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia	3			3
	Gerente de Proyectos	7			7
	Experto	38	2		40
Total Asesor		48	2		50
Profesional	Gestor	197	9	9	215
	Analista	16	1	4	21
Total Profesional		213	10	13	236
Técnico	Técnico Asistencial	88	6	8	102
Total general		354	18	21	393

Aunque el número de empleos en vacancia corresponde solamente al 10% de la planta de personal 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.

B. 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 iniciará 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, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de verificar 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 convenio suscrito con una entidad tercera.

En las vinculaciones en periodo de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles. Actualmente existen listas de elegibles vigentes hasta el mes de septiembre de 2018 conformadas en desarrollo de la Convocatoria No. 318 de 2014 y que son utilizadas para la provisión de los empleos pertinentes. Una vez finalizada su vigencia, la Entidad ha establecido la necesidad de realizar el ajuste del manual de funciones con el fin de actualizar y complementar la información contenida así como dar cumplimiento a diferentes directrices legales.

Paralelo a esto, el Sector de Minas y Energía se encuentra liderando una iniciativa para instaurar una planta temporal de empleos relacionada con la función de fiscalización delegada por parte del Ministerio de Minas a la ANM, trámites que se prevé iniciar en el segundo semestre del año 2018.

Para los nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta gerencia de la entidad, podrían aplicarse diversos instrumentos de medición y selección de personal, además de la verificación de los requisitos mínimos para el desempeño de empleos públicos.

C. 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 señalan en los documentos oficiales que son remitidos al Ministerio de Hacienda por parte del Grupo de Planeación de la Agencia Nacional de Minería.