

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

Grupo Interno de Talento Humano
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE Y OBJETIVOS	5
2.1. Alcance	5
2.2. Objetivo General	5
2.3. Objetivos Específicos	5
3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL	6
3.1. Visión	6
3.2. Misión	6
3.3. Objetivos estratégicos institucionales	6
3.4. Políticas MIPG asociadas al plan	6
4. MARCO NORMATIVO.....	8
4.1. Definiciones y siglas.....	8
4.2. Marco Normativo.....	9
4.3. Normas especiales a tener en cuenta.....	9
5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	11
5.1. Planta de Personal Autorizada	11
5.2. Empleos por Nivel Jerárquico	11
5.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....	12
5.4. Empleos de Carrera Administrativa	12
5.5. Empleos por Nivel en Despacho y Planta Global	13
5.6. De la planta de personal provista	13
5.7. Planta de Personal Provista por Dependencia	14
5.8. Planta de Personal Provista por Género	15
5.9. Planta de Personal Provista por Distribución Etaria	15
5.10. Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado	16
5.11. Planta de Personal Provista y Contratistas por Dependencia	17
5.12. Vacantes libre nombramiento y remoción y carrera administrativa	18
6. ACTIVIDADES Y RECURSOS.....	19
6.1. Recursos presupuestados para proveer vacantes de carrera administrativa con vacancia definitiva	19
6.2. Plan de acción para proveer vacantes planta de personal:.....	19
6.3. Actividades esenciales de valor.....	23

6.4. Cronograma de las actividades esenciales de valor.....	24
7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.	25
8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	25
9. CONTROL DE CAMBIOS	25

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento estratégico para la gestión del talento humano, que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH-, con el propósito de planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia. Es además, una herramienta necesaria para contar con la oferta real de empleos y con la información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes. Igualmente, el Decreto 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para a integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, establece en su artículo 1, “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año” y el plan Anual de Vacantes aparece en tercer lugar, para el cumplimiento de la referida obligación legal.

De igual forma, para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal en la vigencia y realizar el procedimiento de selección que se pueda surtir de acuerdo con la normas legales que aplican a la carrera administrativa o a los cargos de libre nombramiento y remoción en el sector público, para ello, el plan anual de vacantes es un instrumento para administrar, actualizar y hacer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva que anualmente tenga la entidad; debe incluir la cantidad de vacantes, la denominación del cargo, el perfil de empleado, las funciones por manual de funciones y competencias, las competencias funcionales y requisitos de dichos empleos

vacantes; además, indicar si pertenecen a los procesos misionales, de apoyo, estratégicos o de control de la gestión.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH formula e implementa el plan anual de vacantes, siguiendo con las políticas y directrices establecidas por el Gobierno Nacional, el Ministerio de Minas y Energía y por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de conformidad con la normativa que regula la materia.

El Plan Anual de Vacantes de la ANH, esta alineado con el Direccionamiento Estratégico de la entidad, con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG- su instrumento de evaluación FURAG, con los planeas institucionales, proyectos y los procesos. Además, buscan dar respuesta a los requisitos exigidos por la metodología FURAG, del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, con el fin de mejorar los niveles de desempeño, evaluación y resultados, para la generación de valor público.

2. ALCANCE Y OBJETIVOS

2.1. Alcance

El Plan anual de vacantes, comprende todos los cargos que hacen parte de la estructura de planta de la ANH y sus actividades están orientadas a identificar, actualizar, administrar las vacantes y la provisión de empleos requeridos por la entidad para el funcionamiento, operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos, cumplimiento de las metas, logro de los resultados previstos y la generación de valor.

2.2. Objetivo General

Identificar, administrar y actualizar la información sobre las vacantes, para hacer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva, que anualmente, requiera la Agencia Nacional de Hidrocarburos para su operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y generación de valor público.

2.3. Objetivos Específicos

- Identificar las vacantes de carrera administrativa para la provisión de los empleos;
- Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo de manera que se pueda identificar el requerimiento de personal de planta;
- Disponer de las personas apropiadas en los puestos vacantes;
- Proyectar la demanda de personal analizando requerimientos actuales y futuros;
- Proyectar la oferta de personal, analizando conocimientos, formación o experiencia, habilidades y competencias;
- Identificar la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia;
- Buscar la provisión definitiva de los cargos que se encuentren en vacancia permanente

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

3.1. Visión

Seremos reconocidos en 2025 como una Entidad modelo en el mundo por:

- El conocimiento del potencial del subsuelo colombiano y optimizar su aprovechamiento.
- La eficiencia y transparencia en la administración de hidrocarburos y el trabajo conjunto con la industria y la comunidad.
- El profesionalismo de nuestro equipo, el alto nivel tecnológico y la eficiencia, y agilidad en nuestros procesos.

3.2. Misión

La ANH es la autoridad encargada de promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos hidrocarburíferos del país, administrándolos integralmente y armonizando los intereses de la sociedad, el Estado y las empresas del sector.

3.3. Objetivos estratégicos institucionales

- Contribuir al desarrollo de la seguridad energética y en la generación de excedentes de exportación de hidrocarburos.
- Armonizar los intereses del Gobierno Nacional y Territorial, de los ciudadanos y las empresas del sector en el desarrollo de la industria de hidrocarburos.
- Contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.
- Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos.

3.4. Políticas MIPG asociadas al plan

El Plan anual de vacantes, según el Plan Estratégico Institucional ANH 2018-2022; esta alineada con el objetivo estratégico: “Asegurar la funcionalidad del Sistema de

Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos” y su correspondiente estrategia: “Administrar el talento humano, promover su bienestar y potenciar sus habilidades y competencias”, la cual tiene dos indicadores: a) Nivel de ejecución del plan estratégico del Talento Humano y b) Nivel de satisfacción del talento humano.

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-, el Plan anual de vacantes esta asociado con la Dimensión 1.Talento humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos y con ello, esta asociados a sus dos políticas:

Gestión Estratégica del Talento Humano: El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Integridad: El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

4. MARCO NORMATIVO

4.1. Definiciones y siglas

Definiciones

Empleo Público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “*el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado*”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Encargo. Modo de provisión transitoria de los empleos, que además constituye un derecho preferencial de los servidores escalafonados, siempre y cuando el empleo sea de carrera administrativa.

Provisional. Procede excepcionalmente cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no existe lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

Vacante: Cargo o empleo que no está ocupado por ninguna persona

Siglas

DAFP. Departamento Administrativo de la Función Pública

CNSC. Comisión Nacional del Servicio Civil

OPEC. Oferta Pública de Empleos de Carrera

SIMO. Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

4.2. Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa en Colombia
Ley 1960 de 2019	Modifican la Ley 909 de 2004 (Artículo 24 y 29), el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 1955 de 2019	Plan Nacional de Desarrollo 2018 2022, Art. 263. Reducción de la provisionalidad en el empleo público.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 508 de 2012	Establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos de las Agencias Estatales
Decreto 509 de 2012	Establece funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de las Agencias Estatales
Decreto 766 de 2012, y los sus modificatorios (Decreto 1128 y 2584 de 2012)	Modifica la planta de personal de la ANH
Circular de la CNSC 201610000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos
Circular de la CNSC 201810000000027	Deber de las entidades públicas de apropiar el monto de los recursos y priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.
Circular CNSC 20191000000137	Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 de 2019
Circular CNSC 20191000000157	Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019, concursos de ascenso (cerrados).
Circular de la CNSC 20191000000117	Lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos
Resolución ANH 699 de 2019	Establece el procedimiento para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, a través de la figura del encargo.

4.3. Normas especiales a tener en cuenta

Durante la presente vigencia antes de iniciar la convocatoria se revisará continuamente lo relacionado con el Programa Estado Joven.

Nota: Ley 1780 de 2016, encomendo a Mintrabajo y DAFP, el desarrollo de una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos. La Ley pretende impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años.

Estado joven es una iniciativa desarrollada por el Ministerio del trabajo y el DAFP, incentivos para las prácticas laborales y judicaturas en el sector Público.

La Ley 1955 en el artículo 263. Establece medidas para la reducción de la provisionalidad en el empleo público, y entre otras medidas indica que para los casos de los servidores vinculados en provisionalidad que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional. En la ANH y ninguno de los servidores que desempeñan cargos en provisionalidad en vacancia definitiva cumple con esta condición, situación que fue comunicada a la CNSC.

La Ley 1960 de 2019, modificó las condiciones para el acceso a los encargos, modificando el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, como el artículo 29 de la misma ley, relacionada con los concursos para la provisión de cargos en vacancia definitiva, la cual incluyó los procesos de selección en ascenso para el 30% de las vacantes a proveer, y que será tenida en cuenta, con el seguimiento de los lineamientos de la CNSC.

5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Plan Anual de Vacantes en la entidad ha sido una herramienta estratégica para identificar, administrar y hacer la provisión de las vacantes de carrera año a año.

Los factores a nivel externo o interno que impactan el plan anual de vacantes, están determinados por la normatividad, los lineamientos o las políticas para la provisión de cargos que son expedidos por los organismos competentes y por el gobierno nacional.

El plan anual de vacantes esta alineado con los Planes institucionales, toda vez que su impacto es la adecuada provisión de cargos vacantes para la operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos y generación de valor público por parte de la entidad.

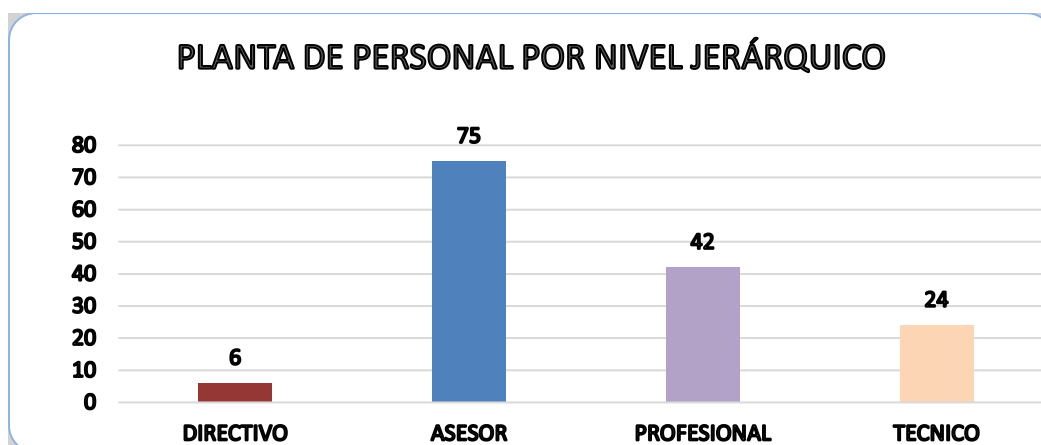
5.1. Planta de Personal Autorizada

De conformidad con los Decretos 766 y 2584 de 2012 y 1146 de 2020, se modificó la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, estableciéndose una nueva conformada por 147 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

5.2. Empleos por Nivel Jerárquico

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	6	4%
ASESOR	75	51%
PROFESIONAL	42	29%
TECNICO	24	16%
TOTAL	147	100%

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

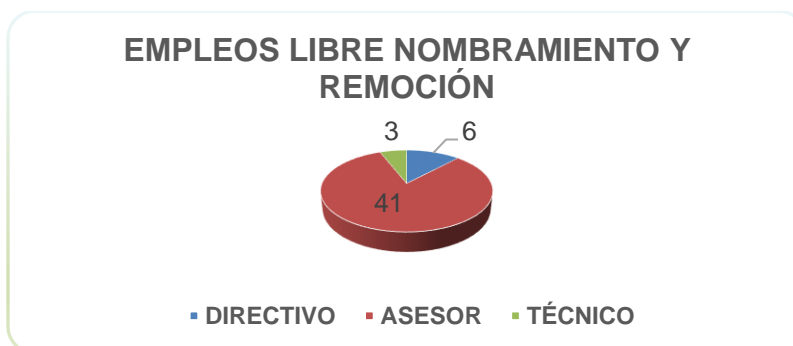


Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.3. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	6	12%
ASESOR	41	82%
TÉCNICO	3	6%
TOTAL L.N.R.	50	100%

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

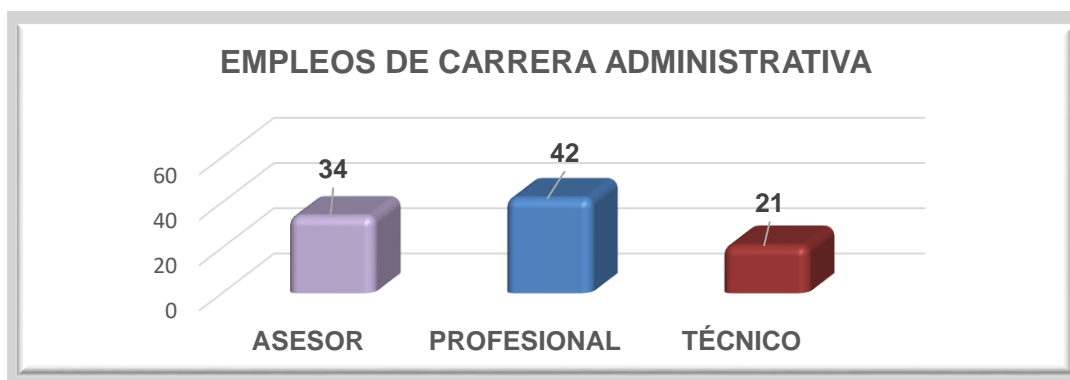


Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.4. Empleos de Carrera Administrativa

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
ASESOR	34	35%
PROFESIONAL	42	43%
TÉCNICO	21	22%
TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA	97	100%

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.5. Empleos por Nivel en Despacho y Planta Global

La planta de la Agencia Nacional de Hidrocarburos está constituida por 147 empleos aprobados y distribuidos por nivel de la siguiente manera:

Niveles	Planta Despacho	Planta Global
Directivo	1	5
Asesor	38	37
Profesional	0	42
Técnico	3	21
Total	42	105

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.6. De la planta de personal provista

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual, con corte al 11 de diciembre de 2020, se encuentra provistas como se refleja en los siguientes cuadros:

Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con **128** empleos provistos del total de planta autorizada, en el nivel asesor se encuentran vinculados **65** servidores públicos que representan el **51%** de la planta provista. El **29%** son empleados del nivel profesional y el **15%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad **5** y uno está provisto por encargo teniendo un peso porcentual del **4%** del universo analizado. Como se

evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles asesor y profesional, principalmente.

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD				
Nivel	Empleo, Código y Grado	Provista	Total	%
Directivo	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	6	5%
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	5		
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia Código G1 Grado 07	3	65	51%
	Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	10		
	Experto Código G3 Grado 08	2		
	Experto Código G3 Grado 07	8		
	Experto Código G3 Grado 06	21		
	Experto Código G3 Grado 05	10		
	Experto Código G3 Grado 04	11		
Profesional	Gestor Código T1 Grado 19	6	37	29%
	Gestor Código T1 Grado 18	3		
	Gestor Código T1 Grado 17	5		
	Gestor Código T1 Grado 15	12		
	Gestor Código T1 Grado 12	1		
	Gestor Código T1 Grado 11	1		
	Analista Código T2 Grado 06	4		
	Analista Código T2 Grado 05	4		
	Analista Código T2 Grado 04	1		
Técnico Asistencial	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	20	16%
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	7		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	5		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	2		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	5		
TOTAL	TOTAL PLANTA	128	128	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.7. Planta de Personal Provista por Dependencia

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR DEPENDENCIA			
Dependencia	Total Cargos	Provistos	% Provisto
Despacho de Presidencia	42	34	80%
Oficina Asesora Jurídica	15	12	80%
Oficina de Control Interno	5	5	100%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	5	100%
V. Administrativa y Financiera	23	22	96%
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	14	14	100%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	15	14	93%
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	9	9	100%
Vicepresidencia Técnica	19	13	68%
TOTAL	147	128	87%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Cuatro (4) dependencias tienen cubiertos el 100% de los cargos autorizados en los decretos de modificación de planta y son: Oficina de Control Interno, Oficina de Tecnologías de la Información, Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas y Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones.

Dos (2) dependencias tiene más del 90% de su planta provista y son la Vicepresidencia Administrativa y Financiera y la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos y dos (2) tienen provista en un 80% y corresponden al Despacho del Presidente y la Oficina Asesora Jurídica.

La Vicepresidencia Técnica, de carácter misional de la ANH, tiene provista su planta de personal en un 68%, pendientes de proveer seis (6), que corresponden al 32%.

5.8. Planta de Personal Provista por Género

Por género, como se presenta a continuación, el **56%** de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de **72** cargos provistos con este género y el **44%**, esto es, **56** cargos, están siendo ocupados por mujeres.

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	56	44%
Hombres	72	56%
TOTAL	128	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.9. Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 41 y 50 años es el preponderante en la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH con un peso porcentual del **36%**, encontrándose 46 empleados en este rango. En contraposición, la población más joven de la Agencia es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 3 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el **2%**, y cerca a ésta, se encuentra la población mayor de 61 años con 7 integrantes que representan el **5%**.

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA DISTRIBUCIÓN ETARIA		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
26 a 30 años	3	2%
31 a 40 años	29	23%
41 a 50 años	46	36%
51 a 60 años	43	34%
61 o más	7	5%
TOTAL	128	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Es importante resaltar que el **70%** de la planta provista se encuentra ubicada entre los rangos de 40 años a 60 años de edad, lo que nos indica que tenemos una población madura y en plena etapa productiva.

5.10. Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **20,31%**, Administración de Empresas y Pública, **13,28%**, Geología e Ingeniería Geológica con el **9,38%**, Contaduría Pública **9,38%**. Siguen en su orden Ingeniería de Petróleos e Ingeniería con **7.81%**, Ingeniería Industrial con un poco más del **5%**; las Ingenierías de Sistemas, Química, Civil, Ambiental y Forestal en conjunto suman poco más del **17%**. Economía y Psicología representan el **1.56%** cada una, Ingeniería Catastral y Geodesia e Ingeniería Eléctrica suman el **2.34%**, Comunicación Social y Publicidad representan el **1.56%**.

DISTRIBUCIÓN DISCIPLINA ACADÉMICA EN PREGRADO		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Derecho y Ciencias políticas	26	20,31%
NBC de Administración (Empresas, Pública y Emp. Comerciales)	17	13,28%
Geología/Ingeniería Geológica	12	9,38%
Contaduría Pública	12	9,38%
Ingeniería de Petróleos	10	7,81%
Ingeniería Industrial	7	5,47%
Ingeniería de Sistemas	5	3,91%
Ingeniería Química	4	3,13%
Ingeniería Mecánica; Ingeniería de Minas; Ingeniería de Minas y Metalurgia	5	3,91%

DISTRIBUCIÓN DISCIPLINA ACADÉMICA EN PREGRADO		
Ingeniería Civil	4	3,13%
Ingeniería Ambiental, Ambiental y sanitaria; Ingeniería Forestal	4	3,13%
Economía	2	1,56%
Psicología	2	1,56%
Ingeniería Catastral y Geodesia	2	1,56%
Ingeniería Eléctrica	1	0,78%
Comunicación Social	1	0,78%
Publicidad	1	0,78%
Formación Técnica Profesional	7	5,47%
Universidad incompleta	3	2,34%
Bachiller	3	2,34%
TOTAL	128	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

El **5.79%** se encuentra en el nivel Técnico Profesional de diversas ramas, **2.34%** universidad incompleta y **2.34%** con el título de bachillerato.

Es importante anotar que 115 de los 128 (**90%**) servidores que se encuentran vinculados a la planta cuentan con un título profesional lo cual indica que la ANH cuenta con personal altamente calificado.

5.11. Planta de Personal Provista y Contratistas por Dependencia

PLANA DE PERSONAL PROVISTA Y CONTRATISTAS POR DEPENDENCIA			
Dependencia	Prestación Servicios	Servidores	Total
Presidencia		34	34
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	70	27	97
Oficina Asesora Jurídica	53	12	65
Oficina de Tecnologías de la Información	27	5	32
Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participación	156	14	170
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	170	14	184
Vicepresidencia Promoción y Asignación de Áreas	34	9	43
Vicepresidencia Técnica	39	13	52
TOTALES	549	128	677

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

La planta de personal provista representa el **19%** de las personas que prestan de manera directa sus servicios a la ANH, para el cumplimiento de su misión y el logro de los planes, programas y proyectos institucionales. El **81%** apoya la realización del quehacer institucional y se encuentra vinculado mediante contrato de prestación de servicios.

5.12. Vacantes libre nombramiento y remoción y carrera administrativa

Revisada la planta provista al 11 de diciembre de 2020, se encuentran los siguientes cargos vacantes:

VACANTES LIBRE NOMBRAMIENTO Y CARRERA ADMINISTRATIVA			
Nivel	Denominación, Código y Grado	Vacantes	Asignación Mensual
Asesor	Experto Código G3 Grado 08	1	\$9.683.481
	Experto Código G3 Grado 07	2	\$10.795.150
	Experto Código G3 Grado 06	5	\$9.683.481
	Experto Código G3 Grado 05	1	\$8.542.282
	Experto Código G3 Grado 04	1	\$7.418.068
Profesional	Gestor Código T1 Grado 18	1	\$9.630.234
	Gestor Código T1 Grado 12	1	\$5.742.609
	Analista Código T2 Grado 06	1	\$3.244.918
	Analista Código T2 Grado 04	2	\$2.677.682
Técnico Asistencial	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	1	\$2.721.555
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	2	\$2.454.188
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	1	\$1.912.296
TOTAL	TOTAL VACANTES	19	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

6. ACTIVIDADES Y RECURSOS.

6.1. Recursos presupuestados para proveer vacantes de carrera administrativa con vacancia definitiva

El valor estimado por vacante definitiva de carrera administrativa, es la suma de TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$3.500.000.00) estimado por la Comisión Nacional de Servicio Civil. La Agencia Nacional de Hidrocarburos apropió y realizó el pago en el año 2020, por TREINTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$38.500.000.00), correspondiente a once (11) vacantes de empleos de carrera administrativa.

Recursos 2021

Para la vigencia 2021 no se proyectaron recursos por este concepto. Sin embargo, y si como producto del proceso de rediseño organizacional que está realizando la ANH, se aprueba por parte del Gobierno Nacional el incremento de empleos de carrera administrativa, se deberán realizar los movimientos presupuestales necesarios para contar con los recursos financieros para proveer a través de concursos de méritos estos empleos.

6.2. Plan de acción para proveer vacantes planta de personal:

El Plan Anual de Vacantes de la Agencia Nacional de Hidrocarburos se desarrollará teniendo en cuenta lo dispuesto en el Capítulo 4 del documento del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP *“Lineamiento para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes”*.

El Líder del Grupo de Talento Humano en los primeros días hábiles del año, determinará los cargos vacantes y/o actualizará el Plan, cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos o un ingreso, que por cualquier motivo pueda generarse, llevándose esta información en la base de datos diseñada para tal propósito.

Actividades esenciales de valor:

➤ **Hacer el nombramiento de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

Nombramiento ordinario, de carácter discrecional del Presidente de la ANH. Para su provisión se surtirán las actividades de aplicación de pruebas de competencias por medio del Departamento Administrativo de la Función Pública y la publicación de la hoja de vida del aspirante, en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y de la ANH.

Mientras se surte los procesos para la provisión definitiva, se acudirá a evaluar el personal de la planta de personal que ostente cargos en titularidad bien en empleos de libre nombramiento o de carrera administrativa para ser provistos mediante encargo, previamente la verificación que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo.

➤ **Hacer la provisión de los empleos de Carrera Administrativa**

La provisión de los empleos de carrera administrativa es reglada, por tanto, la Agencia debe tener en cuenta el marco normativo existente sobre la materia, por lo cual se acatarán las directrices de los órganos competentes, en este caso la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer los cargos en vacancia definitiva y en vacancia temporal.

El total de vacantes definitivas identificadas al 31 de diciembre de 2020, y reportadas en la OPEC a la CNSC, se muestra en la siguiente tabla:

Denom Empleo	Cód	Gr	# vacantes	Dependencia	Grupo	Estado OPEC	Nivel	Posible tipo Concurso	Perfil del Empleo
Técnico Asistencial	O1	11	1	V. Administrativa y Financiera	GIT Administrativa y Financiera	Ok	Técnico	abierto (3)	técnica profesional en Gestión Financiera; Gestión Empresarial; Contaduría Pública; Contabilidad y Costos; Negocios Internacionales; Comercial y Financiera; Administración: de Empresas, de Negocios, Comercial y Financiera; Ingeniería Industrial.
Técnico Asistencial	O1	11	1	V. Operaciones, Regalías y Participaciones	GIT Administrativa y Financiera	Ok	Técnico	abierto (2)	técnica profesional en Administración Financiera o de Empresas o Empresarial; Gestión Pública; Administración; Contabilidad Pública; Gestión y Administración de Empresas.
Gestor	T1	15	2	Oficina Asesora Jurídica	OAJ (Estatuto Gral)	Ok	Profesional	abierto (1)	Derecho y afines
Gestor	T1	15	1	Oficina Asesora Jurídica	Contratación Misional	Ok	Profesional	abierto (1)	Derecho y afines
Gestor	T1	15	1	V. Administrativa y Financiera	GIT Administrativa y Financiera	OK	Profesional	ascenso (7)	núcleo básico del conocimiento en: Administración; Contaduría Pública; Economía *
Gestor	T1	15	1	V. Operaciones, Regalías y Participaciones	GIT Regalías y Derechos Económicos	Ok	Profesional	abierto (3)	Economía; Ingeniería de Minas, Metalurgia y afines; Otras ingenierías.
Gestor	T1	15	1	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	GIT Seguridad, comunidad y Medio ambiente	Ok	Profesional	ascenso (4)	Ingeniería civil y afines; Geología, otros programas de Ciencias Naturales; Biología, Microbiología y afines; Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines; Derecho y afines. *
Analista	T2	4	1	Oficina Asesora Jurídica	OAJ (Estatuto Gral)	Ok	Profesional	abierto (1)	Derecho y afines; Administración; Contaduría Pública; Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines.
Analista	T2	6	1	V. Operaciones, Regalías y Participaciones	GIT Regalías y Derechos Económicos	Ok	Profesional	abierto (0)	Ingeniería de Minas, Metalurgia y afines; otras ingenierías.
Analista	T2	6	1	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión del Conocimiento	Ok	Profesional	ascenso (6)	Geología, otros programas de Ciencias Naturales; Ingeniería de Minas, Metalurgia y Afines; Otras ingenierías; Administración, Ingeniería Civil y afines *
Total			11						

Nota: Los números que aparecen luego del tipo de concurso propuesto entre paréntesis, representan el número de servidores de carrera que podrían presentarse en el concurso de méritos a dicho empleo, por lo cual para propuesta de selección del tipo de concurso, se optó como criterio el mayor número.

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano

-Provisionar cargos: Los empleos en vacancia definitiva o temporal de la planta global, se proveerán a través de la figura de encargo, de manera preferente o con nombramiento en provisionalidad, cuando una vez realizado el procedimiento vigente, no haya servidor de carrera administrativa que cumpla los requisitos para ser encargado.

Lo anterior, dando cumplimiento a los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, que establecen el encargo como derecho preferente de los empleados inscritos en carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias temporales o definitivas. Por lo anterior, el servidor público en período de prueba o con nombramiento provisional, no es sujeto de encargo.

Tanto para encargos como para nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera administrativa, previamente se realizará el respectivo estudio de verificación de requisitos, en el formato diseñado para tal fin y teniendo en cuenta el procedimiento establecido al interior de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

-Permanencia: La permanencia de los servidores de la ANH está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

Mérito. A los cargos de carrera administrativa se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y el de libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.

Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

➤ **Realizar el Retiro**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Agencia Nacional de Hidrocarburos sólo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales **5**. Pensión de

Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso. Para el caso de la ANH se encuentran con edad cumplida para pensión 3 personas inscritas en carrera, sin embargo, aún no llegan a la edad de retiro forzoso, por tanto no existe certeza que se retiren en la vigencia de 2021.

Personal con edad de pensión de jubilación

Tipo de vinculacion	Sexo	EDAD
Carrera Administrativa	F	67
Carrera Administrativa	F	61
Carrera Administrativa	M	64

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano

Existen dos cargos en vacancia temporal, debido a que sus titulares se encuentran adelantando periodo de prueba en otras entidades públicas, con la probabilidad de quedar vacantes si pasan el concurso y deciden quedarse en dichas entidades, los cuales se integrarán a los **11 cargos vacantes existentes**.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, serán vacantes que se pueden presentar en la anualidad, por lo tanto, se atenderán en su preciso momento.

6.3. Actividades esenciales de valor.

Información General del Plan			
Objetivo estratégico asociado al Plan		Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos.	
Dimensión del MIPG asociada		Dimensión 1. Talento humano	
Nombre del plan	Plan Anual de vacantes 2021	Fecha inicio	01-01-2021
Responsable	Presidente de la Agencia nacional de Hidrocarburos	Fecha final	31-12-2021
Objetivo General	Identificar, administrar y actualizar la información sobre las vacantes, para hacer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva, que anualmente, requiera la Agencia Nacional de	Presupuesto total	-0-

Información General del Plan						
	Hidrocarburos para su operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y generación de valor público					
Actividad esencial de valor	Responsable	Producto o servicio	Recursos	Meta	Fecha inicio	Fecha Final
Hacer la planeación y provisión de los empleos de Carrera Administrativa	Presidente de la ANH	Acto administrativo	Presupuesto asignado	100%	01-02-2021	31-12-2021
Hacer la Provisión vacantes temporales aplicando procedimiento interno de encargo	Presidente de la ANH	Acto administrativo	Presupuesto asignado	100%	01-02-2021	31-12-2021
Iniciar proceso de concurso	Presidente de la ANH	Acto administrativo	Presupuesto asignado	100%	01-04-2021	30-06-2021
Hacer seguimiento al concurso	Presidente de la ANH	Reportes de seguimiento	Presupuesto asignado	100%	01-04-2021	31-12-2021

6.4. Cronograma de las actividades esenciales de valor

ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Hacer nombramiento de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción												
Hacer la provisión de los empleos de Carrera Administrativa												
Hacer la Planeación y Provisión vacantes temporales aplicando procedimiento interno de encargo												
Inicio concurso												
Seguimiento al concurso												
Implementación rediseño organizacional												
Implementación planta temporal fiscalización												

7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.

Se definen las herramientas a utilizar para medir el cumplimiento de los objetivos del plan, para esto es importante tener en cuenta las actividades y metas establecidos, los resultados y la ejecución presupuestal.

Es importante establecer un grupo de indicadores que se adapten a las necesidades y dinámicas del plan, que permitan conocer el estado real de la ejecución de las actividades esenciales de valor, el logro de las metas, el cumplimiento de los objetivos o resultados propuestos y sus impactos para el talento humano y la ciudadanía.

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD	TIPO DE INDICADOR
Porcentaje empleos provistos en vacantes definitivas	(Total de personas posesionadas en forma definitiva en el período/Número total de empleos en vacancia definitiva)*100	Semestral	Eficacia
Porcentaje empleos provistos transitoriamente en vacantes (de cargos de carrera definitivas o temporales)	(Número de empleos provistos transitorios en el período/ Número total de empleos vacantes)*100	Trimestral	Eficacia
Recursos aplicados a la provisión de empleos en vacancia	(Recusos aplicados a la provisión de vacantes en el período/ total recursos disponibles para la provisión de vacantes)*100	semestral	Economía

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Plan Estratégico Institucional 2018-2022
Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Motivo del cambio	Versión
31-01-2021	Plan anual de vacantes	V1