

# PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión 1

AGENCIA NACIONAL DE  
HIDROCARBUROS

31/01/2020



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

## INTRODUCCIÓN

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.

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

De igual forma, para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Entidad, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

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 contener la cantidad de vacantes, denominación del cargo, perfil de empleado, funciones por manual de funciones y procesos, competencias funcionales y requisitos de dichos empleos vacantes; además, indicar si pertenecen a los procesos misionales o de apoyo.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Agencia Nacional de Hidrocarburos, implementa el plan anual de vacantes, siguiendo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

El Plan Anual de Vacantes de la ANH, esta alineado con el direccionamiento estratégico de la entidad (FURAG), con los proyectos y los procesos. Además, buscan dar respuesta a requisitos exigidos por la metodología FURAG, del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, con el fin de mejorar los niveles de evaluación y resultados.



## 1 OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo General:

Administrar, actualizar la información y hacer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva, que anualmente tenga la Agencia Nacional de Hidrocarburos

### 1.2 Objetivos Específicos

- Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo las necesidades del capital humano de manera que se pueda identificar los requerimientos 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, 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

## 2 DEFINICIONES Y SIGLAS

### 2.1 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.



## 2.2 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

## 3 GENERALIDADES

### 3.1 Principal 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.

3



NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Resolución 683 de noviembre 01 de 2019	"Por la cual se deroga la Resolución N° 203 de 2019 y se implementa la política de estudio confiabilidad de ingreso a la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH" No aplica para estos cargos

### 3.2 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 el 2019 se revisó 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 en la presente vigencia, con el seguimiento de los lineamientos de la CNSC.

## 4 DE LA PLANTA DE PERSONAL.

### 4.1 Planta de Personal Autorizada

De conformidad con los Decretos 766, 1128 y 2584 de 2012, se modificó la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, estableciéndose una nueva conformada por 147 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

### 4.2 Empleos por Nivel Jerárquico

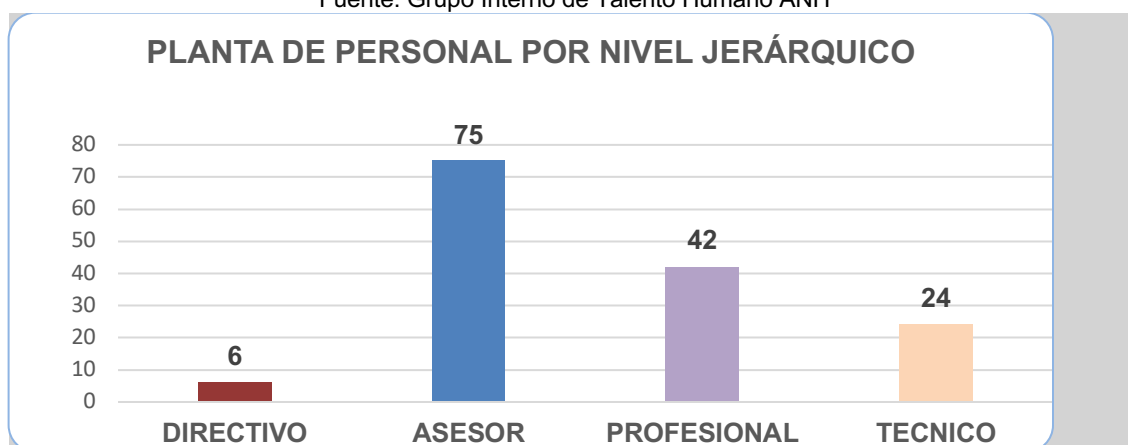
NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	6	4%
ASESOR	75	51%

4



PROFESIONAL	42	29%
TECNICO	24	16%
<b>TOTAL</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

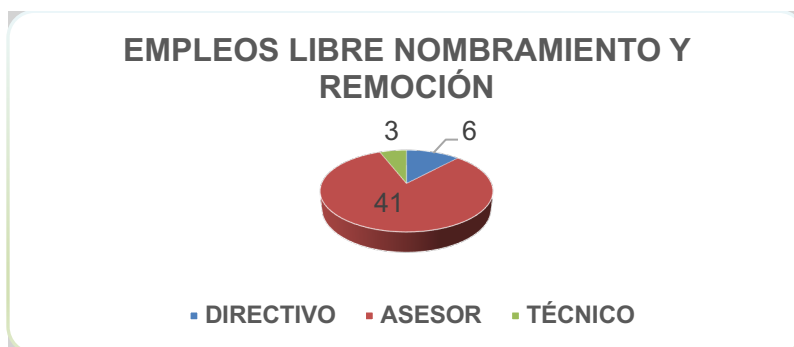
Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



### 4.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

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

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

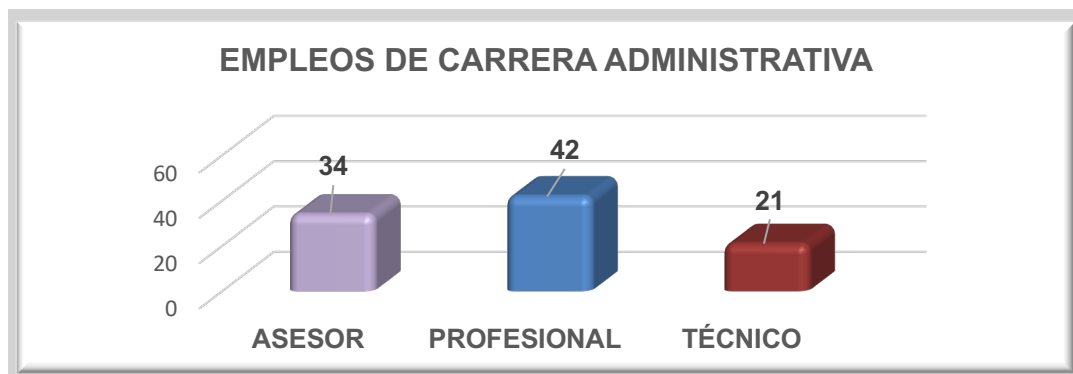


### 4.4 Empleos de Carrea Administrativa

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
ASESOR	34	35%
PROFESIONAL	42	43%

TÉCNICO	21	22%
<b>TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



## 5 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.

### 5.1 Recursos presupuestados:

El valor estimado por vacante, esto es la suma de TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$3.500.000.00) estimado por la CNSC, por diez (10) vacantes que existen actualmente, la Agencia Nacional de Hidrocarburos llevará a cabo las acciones presupuestales para apropiar en el presupuesto de la vigencia fiscal de 2020, el valor correspondiente a TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$35.000.000.00), y estimando que puedan generarse dos vacates más, se stima en un presupuesto inicial de \$42.000.000.

### 5.2 Estado actual planta:

#### 5.2.1 Variables Demográficas

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual, con corte del 31 de diciembre de 2019, se encuentra conformada y provistas, como se refleja en los siguientes cuadros:

A. PLANTA DE PERSONAL APROBADA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo (Presidente y Vicepresidentes)	2	1.4%
Asesor (Gerentes, Jefes de Oficina y Expertos)	54	36.7%
Profesional (Gestores y Analistas)	39	26.5%
Técnico (Técnicos Asistenciales)	23	15.6 %

vacantes	29	19.7%
<b>TOTAL</b>	<b>147</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – enero de 2020

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con **118** empleos de la planta provistos, en el nivel asesor se encuentran vinculados **54** servidores públicos que representan el **36,7%** de la planta provista. El **26,5%** son empleados del nivel profesional y el **15.6%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad **2** y cuatro están provistos por encargo teniendo un peso porcentual del **1.4%** del universo analizado. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles asesor y profesional, principalmente.

Por género, el **57%** de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de **67** cargos provistos con este género y el **43%**, esto es, **51** cargos, están siendo ocupados por mujeres.

B. PLANTA PROVISTA POR GÉNERO		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	51	43%
Hombres	67	57%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – diciembre 31 de 2019

Adicionalmente en la Agencia Nacional de Hidrocarburos para la vigencia 2019 se contó con un total de 460 contratistas directos que apoyaban la gestión y cumplimiento de las funciones de la entidad, de los cuales 276 (60%) eran hombres y 184 (40%) mujeres, así:

B1. CONTRATISTAS DIRECTOS		
SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
Hombres	276	60 %
Mujeres	184	40 %
<b>TOTAL</b>	<b>460</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – diciembre 31 de 2019

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 **37.3%**, encontrándose 44 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 **2.5%**, y muy cercana la población mayor de 61 años con 4 integrantes que representan el **3.4%**.

### C. DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD

7



RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
26 a 30 años	3	2,5%
31 a 40 años	32	27,1%
41 a 50 años	44	37,3%
51 a 60 años	35	29,7%
61 o más	4	3,4%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre 2019

Es importante resaltar que el promedio de edad de la población de la ANH es de 46 años, lo que nos indica que tenemos una población madura y en plena etapa productiva.

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **21,2%**, Administración de Empresas y Pública, **15,3%**, Geología e Ingeniería Geológica con el **10,2%**, Contaduría Pública 7,6%. Siguen en su orden Ingeniería de Petróleos e Ingeniería Industrial cada uno con un poco más del 5%; las Ingenierías de Sistemas, Química, Civil, Ambiental y Forestal en conjunto suman alrededor del 15%. Economía y Psicología representan el 1.7% cada una, Ingeniería Catastral y Geodesia e Ingeniería Eléctrica suman el 2.5%, Comunicación Social y Publicidad representan el 1.7%.

D. DISTRIBUCIÓN DISCIPLINAS ACADÉMICAS EN PREGRADO		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Derecho y Ciencias políticas	25	21,2%
NBC de Administración (Empresas, Pública y Emp. Comerciales)	18	15,3%
Geología/Ingeniería Geológica	12	10,2%
Contaduría Pública	9	7,6%
Ingeniería de Petróleos	7	5,9%
Ingeniería Industrial	6	5,1%
Ingeniería de Sistemas	4	3,4%
Ingeniería Química	4	3,4%
Ingeniería Mecánica; Ingeniería de Minas; Ingeniería de Minas y Metalurgia	4	3,4%
Ingeniería Civil	3	2,5%
Ingeniería Ambiental, Ambiental y sanitaria; Ingeniería Forestal	3	2,5%
Economía	2	1,7%
Psicología	2	1,7%
Ingeniería Catastral y Geodesia	2	1,7%
Ingeniería Eléctrica	1	0,8%
Comunicación Social	1	0,8%
Publicidad	1	0,8%



Formación Técnica Profesional	7	5,9%
Universidad incompleta	3	2,5%
Bachiller	4	3,4%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – 31 de diciembre de 2019

El 5.9% se encuentra en el nivel Técnico Profesional de diversas ramas, 2.5% universidad incompleta y 3.4% con el título de bachillerato.

Es importante anotar que 105 de los 118 (**89%**) servidores que se encuentran vinculados a la planta cuentan con un título profesional lo cual indica que la ANH cuenta con personal altamente calificado.

## 5.2.2 Características de los Empleos

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
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>105</b>

Con corte al 31 de diciembre de 2019, la planta se encuentra provista de la siguiente forma:

Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	%	Vacantes	%
Directivo	6	1	17%	5	83%	0	0%
Asesor	75	25	33%	29	39%	21	28%
Profesional	42	15	36%	22	52%	5	12%
Técnico	24	10	42%	11	46%	3	13%
	147	51		67		29	

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

### 5.3 PLAN DE ACCION IDENTIFICACIÓN VACANTES PLANTA DE PERSONAL

**ANH:**

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.

#### 5.3.1 Total Vacantes Planta de Personal ANH:

Revisada la planta provista al 31 de diciembre de 2019, se encuentran los siguientes cargos vacantes:

#### TOTAL VACANTES DE LA ANH AÑO 2020:

NIVEL	EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	Nº DE VACANTES	ASIGNACIÓN BÁSICA POR VACANTE
DIRECTIVO	Presidente de Agencia	E1, 08	0	20.328.046
	Vicepresidente de Agencia	E2, 06	0	17.647.791
ASESOR	Gerente de Proyectos o Funcional	G2, 10	1	13.571.858
	Jefe de Oficina de Agencia	G1, 07	0	10.269.358
	Experto	G3, 08	1	10.986.195
	Experto	G3, 07	7	10.269.358
	Experto	G3, 06	9	9.211.835
	Experto	G3, 05	3	8.126.219
	Experto	G3, 04	0	7.056.761
PROFESIONAL	Gestor	T1, 19	0	10.121.518
	Gestor	T1, 18	0	9.161.181
	Gestor	T1, 17	1	8.337.270
	Gestor	T1, 15	1	7.124.163
	Gestor	T1, 12	0	5.462.908
	Experto	G3, 11	0	5.100.318
	Analista	T2, 06	1	3.086.870
	Analista	T2, 05	1	2.841.127
	Analista	G2, 04	1	2.547.262

NIVEL	EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	Nº DE VACANTES	ASIGNACIÓN BÁSICA POR VACANTE
TÉCNICO ASISTENCIAL	Técnico Asistencial	01, 12	0	2.845.090
	Técnico Asistencial	01, 11	2	2.588.998
	Técnico Asistencial	01, 10	1	2.334.653
	Técnico Asistencial	01, 07	0	1.954.618
	Técnico Asistencial	01, 05	0	1.819.155
Total			29	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

### 5.3.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

Nombramiento ordinario, de carácter discrecional del Presidente de la ANH. Para su posesión 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 cargos de libre nombramiento o de carrera administrativa para ser provistos mediante encargo, previamente se realice la verificación que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo.- Aplica las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos

**Estudio de confiabilidad:** La ANH en 2019 decidió implementar el estudio de confiabilidad, para lo cual expidió la resolución 683 de 2019, “por la cual se deroga la Resolución N° 203 de 2019 y se implementa la política de estudio confiabilidad de ingreso a la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH”, la cual aplicará a los aspirantes a cargos de libre nombramiento y remoción, adicional a los estudios que adelanta el DAFP.

### 5.3.3 Empleos de Carrera Administrativa.

La provisión de estos empleos 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.

El total de vacantes definitivas identificadas al 31 de diciembre de 2019, y reportadas en la OPEC a la CNSC, se muestra en la siguiente tabla:

No	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO VINCULACIÓN
1	Oficina Asesora Jurídica	Analista	T2	4	Encargo definitiva en vacancia
2	Oficina Asesora Jurídica	Gestor	T1	15	Provisional definitiva vacancia
3	Oficina Asesora Jurídica	Gestor	T1	15	Provisional definitiva vacancia
4	Oficina Asesora Jurídica	Gestor	T1	15	Encargo definitiva en vacancia
5	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Gestor	T1	15	Provisional definitiva vacancia
6	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Técnico Asistencial	O1	11	Provisional definitiva vacancia
7	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Gestor	T1	15	Provisional definitiva vacancia
8	Vicepresidencia Operaciones, Regalías y Participaciones	Gestor	T1	15	Encarga definitiva en vacancia
9	Vicepresidencia Técnica	Analista	T2	6	Provisional definitiva vacancia
10	Vicepresidencia Técnica	Analista	T2	6	Provisional definitiva vacancia

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

**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.

#### 5.4 Permanencia

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

12



- **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.

## 5.5 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 2020.

### Personal con edad de pensión de jubilación

Tipo de vinculacion	Sexo	EDAD
Carrera Administrativa	F	66
Carrera Administrativa	F	60
Carrera Administrativa	M	63

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



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 integraran a los **10 cargos vacantes existentes**.

El Consejo de Estado declaró la nulidad del Decreto 1128 de 2012, y parcialmente de la Resolución 257 de 2012, situación que lleva a que en el 2020 se tenga que resolver de fondo, y puede incrementar el número de cargos de carrera administrativa. Si no se logra la expedición de un decreto que reestructure el Decreto 766 de 2012, los 36 cargos que se pasaron de la Planta de Personal del Despacho del Presidente tendrían que pasar a la Planta de Personal Global, a saber:

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NUMERO CARGOS
GERENTE DE PROYECTOS O FUNCIONAL	G2	10	10
EXPERTO	G3	8	1
EXPERTO	G3	7	10
EXPERTO	G3	6	15
Total Cargos			36

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

De igual forma en una eventual reestructuración de la Planta de Personal, puede verse modificado la composición de los cargos, y la cantidad entre los del Despacho del Presidente y los de la Planta Global, lo que llevaría a requerir la actualización del Plan Anual de Vacantes.

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 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Apropiar recursos; estudio sobre el tipo de concurso (Ascenso, Abierto) Provisión vacantes temporales												
Elaborar convenio con la CNSC												
Gestionar la publicación del concurso con la CNSC												
Inicio concurso												
Seguimiento al concurso												

## 7 INDICADORES DE SEGUIMIENTO.

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD
Porcentaje empleos provistos en vacantes definitivas	(Total de personas posesionadas en forma definitiva /Número total de empleos en vacancia definitiva en la vigencia)*100	Semestral
Porcentaje empleos provistos transitoriamente en vacantes ( de cargos de carrera definitivas o temporales)	(Número de empleos provistos transitorios/ Número total de empleos vacantes )*100	Trimestral

