

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AGENCIA NACIONAL DE  
HIDROCARBUROS

31/01/2019



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

## INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que *“1. 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. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.*

Teniendo en cuenta lo anterior, el Grupo de Trabajo de Talento Humano del Agencia Nacional de Hidrocarburos diseñará cada año este Plan, como una herramienta de gestión que permita la actualización de la información correspondiente a los cargos vacantes, de conformidad con los lineamientos que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública para tal fin y la forma de provisión de los empleos dada en el marco normativo, y así garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 1. Análisis de la planta de personal actual

Los Decretos 766, 1128 y 2584 de 2012 modificaron la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, estableciéndose una nueva conformada por 147 cargos, distribuidos de la siguiente manera, con corte a 31 de diciembre de 2018:

Nivel	Denominación	Provisión Definitiva	Vacancia Definitiva	Vacancia Temporal	Total
<b>DIRECTIVO</b>	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1			1
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	1	4		5
	<b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>ASESOR</b>	Jefe de Oficina Código G1 Grado 07	1	2	-	3
	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	3	7		10
	Experto Código G3 Grado 04	12	0		12
	Experto Código G3 Grado 05	11	0		11
	Experto Código G3 Grado 06	20	6		26
	Experto Código G3 Grado 07	5	5		10
	Experto Código G3 Grado 08	2	1		3
	<b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>75</b>
<b>PROFESIONAL</b>	Analista Código T2 Grado 04	2	1	0	3
	Analista Código T2 Grado 05	4	0	0	4
	Analista Código T2 Grado 06	2	2	1	5
	Gestor Código T1 Grado 11	1			1
	Gestor Código T1 Grado 12	2		0	2
	Gestor Código T1 Grado 15	6	4	2	12
	Gestor Código T1 Grado 17	5		0	5
	Gestor Código T1 Grado 18	4	0		4
	Gestor Código T1 Grado 19	6	0		6
	<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>42</b>
<b>TÉCNICO</b>	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 05	5		1	6

Nivel	Denominación	Provisión Definitiva	Vacancia Definitiva	Vacancia Temporal	Total
	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 07	1		1	2
	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 10	7			7
	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 11	7	1	0	8
	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 12	1			1
	<b>TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>24</b>
<b>TOTALES</b>		<b>109</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>147</b>

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano

A 31 de diciembre de 2018 del total de la planta de personal autorizada se tienen provistos 109 empleos; 33 empleos en vacancia definitiva y 5 en vacancia temporal, estos últimos, donde el titular del empleo se encuentra en una situación administrativa que genera la vacancia temporal. Esta descripción de la planta de personal de la ANH se ha realizado tanto para cargos de libre nombramiento como de carrera administrativa.

## 2. Provisión de los Empleos

Para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, con altos niveles de eficiencia y eficacia, se plantea y a la vez requiere que la planta de personal sea provista en su totalidad. Para tal fin, se deberán desarrollar las etapas que se describen a continuación:

**2.1 Viabilidad presupuestal y técnica.** Dando cumplimiento a las directrices del Gobierno Nacional en el tema de austeridad del gasto público y al marco normativo, en especial la Ley 617 de 2000, el Vicepresidente de Agencia o el Jefe de Oficina, en coordinación con el Grupo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, analizarán la necesidad de proveer el empleo vacante y verificarán la viabilidad presupuestal para asumir el gasto que ocasione su provisión.

**2.2 Identificar el tipo de vinculación.** Cuando sea provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y previo al nombramiento ordinario, se surtirá el proceso determinado por el Gobierno Nacional, como es la aplicación de pruebas de competencias por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y la publicación de la hoja de vida en la página web de la Presidencia de la República y de la ANH.

Otra forma de proveer empleos de libre nombramiento y remoción es a través de la figura de comisión para el desempeño de éstos, a servidores con derechos de carrera administrativa de la Agencia o del Sector, que demuestren las calidades requeridas para su desempeño, lo anterior, sin afectar la discrecionalidad propia del nominador de la entidad.

Cuando se plantee la provisión de un empleo de carrera administrativa, se cumplirá de manera estricta lo establecido en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004.

De todas formas, se analizará cada caso y se identificará la forma de garantizar la prestación del servicio. Entre otras acciones a desarrollar está la reubicación de servidores públicos y/o empleos sin nuevas vinculaciones en la Agencia.

Otras acciones son la realización de actividades de capacitación que permitan fortalecer las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores.

**2.3 Determinación de perfiles.** El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, teniendo en cuenta el procedimiento de vinculación de nuevos servidores públicos a la ANH, realizará las actividades previstas en el mismo para proveer los cargos vacantes, cuando esta sea la decisión de la Alta Dirección de la Agencia.

Como se acotó, si es un empleo de libre nombramiento y remoción, se dará cumplimiento al marco normativo expedido por el Gobierno Nacional, en especial el Decreto 4567 de diciembre 1° de 2011, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 770 de 2005”.

Cuando se concluya que la provisión del empleo de carrera administrativa sea mediante encargo, dando cumplimiento a los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y a la normativa interna, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano realizará la verificación de requisitos de escolaridad, experiencia y demás exigidos para este propósito, estableciendo el candidato o candidatos que cumplen los requisitos para ser encargados.

Si el encargo es en empleo de libre nombramiento y remoción, el Presidente de la Agencia, tiene la facultad discrecional de encargar a empleado de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, que cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño del mismo.

El nombramiento en provisionalidad se dará exclusivamente para suplir vacantes temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa siempre y cuando no exista servidor de carrera que tenga este derecho preferencial.

La provisión de los empleos, independientemente de la naturaleza del mismo, se realizará teniendo en cuenta el marco normativo existente, el procedimiento aprobado y normalizado en la ANH, el manual específico de funciones y competencias laborales y los requisitos acreditados por el aspirante a ocupar un empleo de la planta de personal de la ANH.

## 2.4 Provisión empleos de carrera administrativa por concurso CNSC

La Agencia Nacional de Hidrocarburos programará las acciones necesarias para proveer los cargos de carrera administrativa con vacancia definitiva que no fueron ofertados en la Convocatoria 333 de 2015, y son:

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO VINCULACIÓN
Oficina Asesora Jurídica	Gestor	T1	15	Provisional vacancia definitiva
Oficina Asesora Jurídica	Analista	T2	04	Encargo en vacancia definitiva
Oficina Asesora Jurídica	Gestor	T1	15	Provisional vacancia definitiva
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Técnico Asistencial	O1	11	Provisional vacancia definitiva
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Gestor	T1	15	Provisional vacancia definitiva
Vicepresidencia Operaciones, Regalías y Participaciones	Gestor	T1	15	Encarga en vacancia definitiva
Vicepresidencia Operaciones, Regalías y Participaciones	Analista	T2	06	Provisional vacancia definitiva
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Gestor	T1	15	Provisional vacancia definitiva
Vicepresidencia Técnica	Analista	T2	06	Provisional vacancia definitiva

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano

## 3. Proyección planta de personal

A pesar que en año 2012 se modificó la planta de personal y se aumentó a 147 empleos, no es suficiente para atender todos los requerimientos, necesidades y expectativas de los clientes, tanto externos como internos, como se evidencia en el estudio de cargas laborales que viene realizando el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Por lo anterior, la Agencia deberá adelantar la gestión ante las diferentes instancias gubernamentales para su aprobación, con el propósito de contar con la planta de personal idónea, tanto en cantidad como en perfiles, y así poder seguir cumpliendo con el propósito para lo cual fue creada en el año 2003 y adicionalmente, aportándole al País, los recursos económicos que han servido para el desarrollo de proyectos sociales en diferentes partes del territorio patrio.

En la presente vigencia fiscal, se continuarán desarrollando los estudios técnicos y demás acciones que soportan la modernización de las entidades públicas, teniendo en cuenta para ello los lineamientos y la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública.

