

Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano 2026



1. Introducción

Para atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano orienta sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos en vacancia donde se deben relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar a qué tipo de proceso pertenece, para ser provistos. La administración y actualización de la información sobre empleos vacantes a fin de que las Entidades Públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

El Plan de Previsión del Talento Humano con el siguiente alcance: 1. Un cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación. 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Objetivo

2.1 Objetivo General:

Mantener actualizada la información sobre el estado de provisión de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, con el fin de planificar y establecer la provisión de vacantes para la vigencia 2026 con personal idóneo y mediante la aplicación de normas que regulan el empleo público.

2.1 Objetivos Específicos:

- Implementar estrategias de provisión de empleos con la participación de la alta dirección, con el fin de mantener una provisión superior al 90% los empleos de la planta, durante la vigencia 2026.
- Gestionar la disponibilidad de recursos del presupuesto a través del anteproyecto de presupuesto y la ejecución de recursos asignados para la provisión de cargos a través de concurso y el pago de la nómina del personal de planta durante la vigencia 2026 a más tardar el día 24 de cada mes.
- Gestionar los requerimientos internos y externos referentes a la planta de personal a través de recepción, análisis y respuesta a los mismos para la atención oportuna de las solicitudes allegadas al área de talento humano.
- Actualizar el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la ANH, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo generadas en atención a los requerimientos normativos y metas sectoriales.
- Gestionar de manera oportuna y atendiendo a la normatividad vigente, las situaciones administrativas del personal de planta a fin de atender las necesidades de personal y de las diferentes dependencias para el adecuado cumplimiento de sus funciones y metas.

3. Alcance

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano, permite la planeación del Talento Humano para la vigencia 2025 en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de su competencia.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. Contexto organizacional

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.

Visión.

Seremos reconocidos en 2026 como una entidad modelo en el mundo por:

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

Objetivos estratégicos institucionales

- Fortalecer la seguridad y soberanía energética en hidrocarburos, apoyando la transición energética y la economía verde.
- Articular los actores del sector hidrocarburos para la adecuada ejecución de los contratos de hidrocarburos en armonía con una sociedad resiliente al clima.
- Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza ciudadana, transformación e innovación institucional.

Valores institucionales

Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: El Código de Integridad en el Servicio Público y la Gestión de Conflictos de Intereses.

Dentro del Código de Integridad se describen los valores institucionales que son aquellas formas de ser y de actuar de las personas, son una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. Es por esta razón que, un servidor público requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público.

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

Los valores adoptados en la ANH son:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud. Siempre favoreciendo el beneficio general.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del estado.

MIPG:

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano se encuentra enmarcado dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y está asociado directamente a la dimensión No. 1 Talento Humano, entendiendo este como el activo más importante de la ANH y eje fundamental de las demás dimensiones, comprende a todas los servidores y servidoras que presta sus servicios a la entidad y que contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misionalidad de la Entidad.

Adicionalmente al Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano se encuentra asociado a las políticas de Talento Humano, Integridad, Gestión del conocimiento y la innovación.

5. Marco Normativo Definiciones y Siglas

5.1 Marco normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Constitución Política de Colombia	Capítulo 2 concerniente a la Función Pública.
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
Plan Nacional de Desarrollo, "Colombia, potencia mundial de la vida"	Artículo 82°. formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
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 sus modificatorios (Decreto 1128 y 2584 de 2012)	Modifica la planta de personal de la ANH
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
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 20181000000027	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 10975 del 27 octubre de 2023	Por medio de la cual se fijan directrices para la administración de Talento Humano para los servidores públicos que laboran en la Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH.
Decretos: 714 de 2010; 0766 de 2012; 2584 de 2012, 2880 de 2013 y 1146 de 2020	Creación y modificaciones de la planta de personal de la ANH.

5.2 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.

Previsión: “es un término que procede del latín *praevisio* y que refiere a la acción o efecto de prever (conjeturar lo que va a suceder a través de la interpretación de indicios o señales; ver con anticipación; preparar para futuras contingencias)”.

Carrera Administrativa: sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

Libre Nombramiento y Remoción: De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de Libre Nombramiento y Remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido 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.

Provisionalidad. 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.

Comisión para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción: situación administrativa que se confiere a los empleados que ostentan derechos de carrera que cumplan los requisitos establecidos para el otorgamiento de esta figura, lo cual no implica pérdida ni mengua en los derechos de carrera

5.3 Siglas

ANH: Agencia Nacional de Hidrocarburos

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

MME: Ministerio de Minas y Energía

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

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

GIT: Grupo Interno de Trabajo

6 Análisis Planta Actual

LA PLANTA DE PERSONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2025 ES LA SIGUIENTE:

PLANTA DE PERSONAL DE LA ANH						
PLANTA DEL DESPACHO PRESIDENTE DE LA AGENCIA						
NUMERO CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	ABM	PRO VISTA	VANCANTES
1	PRESIDENTE DE AGENCIA	E1	8	31.982.020	1	0
10	GERENTE DE PROYECTOS O FUNCIONAL	G2	10	21.352.543	8	2
3	EXPERTO	G3	8	17.284.531	3	0
10	EXPERTO	G3	7	16.156.737	10	0
15	EXPERTO	G3	6	14.492.939	12	3
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	12	4.476.171	1	0
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	10	3.673.103	1	0
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	5	2.862.071	1	0
42	Subtotal Despacho				37	5
PLANTA GLOBAL						
NUMERO CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	ABM	PRO VISTA	VANCANTES
5	VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	6	27.765.188	5	0
3	JEFE OFICINA	G1	7	16.156.737	3	0
11	EXPERTO	G3	6	14.492.939	11	0
11	EXPERTO	G3	5	12.784.946	10	1
12	EXPERTO	G3	4	11.102.372	12	0
6	GESTOR	T1	19	15.924.140	6	0
4	GESTOR	T1	18	14.413.246	4	0
5	GESTOR	T1	17	13.116.992	5	0
12	GESTOR	T1	15	11.208.416	11	1
2	GESTOR	T1	12	8.594.770	1	1
1	GESTOR	T1	11	8.024.309	1	0
5	ANALISTA	T2	6	4.856.561	2	3
4	ANALISTA	T2	5	4.469.935	4	0
3	ANALISTA	T2	4	4.007.598	2	1
8	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	11	4.073.262	7	1
6	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	10	3.673.103	5	1
2	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	3.075.194	2	0
5	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	5	2.862.071	5	0
105	Subtotal Planta Global				96	9
147	TOTAL PLANTA				133	14

*Asignación básica mensual

Tabla 1: Planta de personal ANH a 31 diciembre de 2025

De los 147 cargos a 31 de diciembre de 2025 se encuentran provistos 133, de los cuales 78 se encuentran en titularidad del cargo, y 55 en provisión transitoria (encargo, periodo de prueba o provisional), como se muestra en la tabla 2:

Nivel	Denominación	Provisión Definitiva	Provisión Temporal	Vacancia Definitiva	Vacancia Temporal	Total
DIRECTIVO	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	0	0	0	1
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	4	1	0	0	5
	TOTAL NIVEL DIRECTIVO	5	1	0	0	6
ASESOR	Jefe de Oficina Código G1 Grado 07	3	0	0	0	3
	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	6	2	1	1	10
	Experto Código G3 Grado 04	7	5	0	0	12
	Experto Código G3 Grado 05	6	4	0	1	11
	Experto Código G3 Grado 06	20	3	3	0	26
	Experto Código G3 Grado 07	9	1	0	0	10
	Experto Código G3 Grado 08	2	1	0	0	3
	TOTAL NIVEL ASESOR	53	16	4	2	75
PROFESIONAL	Analista Código T2 Grado 04	1	1	0	1	3
	Analista Código T2 Grado 05	0	4	0	0	4
	Analista Código T2 Grado 06	0	2	1	2	5
	Gestor Código T1 Grado 11	0	1	0	0	1
	Gestor Código T1 Grado 12	0	1	1	0	2
	Gestor Código T1 Grado 15	5	6	0	1	12
	Gestor Código T1 Grado 17	1	4	0	0	5
	Gestor Código T1 Grado 18	3	1	0	0	4
	Gestor Código T1 Grado 19	4	2	0	0	6
	TOTAL NIVEL PROFESIONAL	14	22	2	4	42
TÉCNICO	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	2	4	0	0	6
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	0	2	0	0	2
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	2	4	1	0	7
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	1	6	0	1	8
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	0	0	0	1
	TOTAL NIVEL TÉCNICO	6	16	1	1	24
TOTALES			78	55	7	7

Tabla 2: Matriz Cargos provistos y vacantes por niveles- Planta de personal ANH a 31 diciembre de 2025

En cuanto a la provisión el 46% corresponde a cargos provistos en carrera administrativa, 31% en cargos de libre nombramiento y remoción, 10% en nombramiento provisional y 0% en periodo de prueba y un 12% en vacancia, como se muestra en la Tabla 3:

Tipo de Nombramiento		Participación
Libre Nombramiento	45	34%
Provisional	19	14%
Carrera Administrativa	65	49%
Periodo de prueba	4	3%
Total empleos públicos provistos	133	90%
Vacantes	14	10%
TOTAL CARGOS ANH	147	100%

Tabla 3: Matriz estados cargos planta total ANH a 31 de diciembre de 2025.

7 Reporte de Empleos Vacantes ANH

Al 31 de diciembre de 2025 se encuentran los siguientes cargos de Libre nombramiento y Remoción en vacancia definitiva:

No	#cargo	Cargo	CD	GR	Definitiva o Temporal	Planta	Dependencia	Grupo	Salario	Historia	Tiempo vacancia definitiva en meses	Observación
1	3	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	10	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Gestión del Conocimiento	21.352.543	13/07/2023	29	Vacante
2	6	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	10	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Despacho VPAA	21.352.543	3/04/2025	8	Encargo
3	10	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	10	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Seguimiento a Contratos en Producción	21.352.543	20/01/2023	35	Encargo
4	14	Experto	G3	8	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Seguridad, Comunidades y Medio Ambiente	17.284.531	10/07/2025	5	Encargo
5	29	Experto	G3	6	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Talento Humano	14.492.939	14/07/2025	5	Vacante
6	31	Experto	G3	6	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Seguimiento a Contratos en Exploración	14.492.939	21/11/2025	1	Vacante
7	39	Experto	G3	6	Vacancia Definitiva	Despacho del Presidente	Despacho de Presidencia	Despacho VPAA	14.492.939	26/11/2025	0	Vacante
8	44	Vicepresidente de Agencia	E2	6	Vacancia Definitiva	Global	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Despacho VCH	27.765.188	25/11/2025	0	Encargo

Tabla 4: Cargos de Libre Nombramiento y Remoción en vacancia definitiva ANH a 31 de diciembre de 2024.

Respecto de las vacantes definitivas en cargos de carrera administrativa se encuentran: 4 que solicitaron plazo para posesión (programadas para el 14 de enero de 2026, 26 de enero de 2026, 2 de febrero de 2026 y 18 de marzo de 2026), una (1) vacante del concurso Nación 6 se encuentra pendiente de autorización de uso de lista de elegibles por parte de la CNSC derivada de una derogatoria de nombramiento, una (1) vacante del concurso Nación 6 se encuentra suspendida y pendiente de lista de elegibles por parte de la CNSC y 9 vacantes definitivas se encuentran reportadas ante la CNSC para ser ofertadas mediante nuevo concurso de méritos.

N	#cargo	Cargo	Tipo	Dependencia	Grupo	Salario	Tipo concurso	Convocatoria	Fecha Posesión	Observación
1	105	Gestor T1 15	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	11.208.416	Ascenso	Nación 6		Lista suspendida
2	113	Gestor T1 12	Carrera	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión del Conocimiento	8.594.770	Ascenso	Nación 6	26/01/2026	Prórroga posesión
3	121	Analista T2 5	Carrera	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	GIT Seguimiento a Contratos en Producción	4.469.935	Abierto	Nación 6		En espera habilitación CNSC

										segundo de la lista
4	131	Técnico Asistencial O1 11	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Talento Humano	4.073.262	Abierto	Nación 6	18/03/2026	Prórroga para posesión
5	135	Técnico Asistencial O1 10	Carrera	Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones	Despacho VORP	3.673.103	Abierto	Nación 6	2/02/2026	Prórroga para posesión
6	139	Técnico Asistencial O1 10	Carrera	Oficina Asesora Jurídica	Despacho OAJ	3.673.103	Abierto	Nación 6	13/01/2026	
7	142	Técnico Asistencial O1 7	Carrera	Oficina de Control Interno	Despacho Control Interno	3.075.194	Abierto	Nación 6	02/01/2026	
8	54	Experto G3 6	Carrera	Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones	GIT Regalías y Derechos Económicos	14.492.939	Pendiente			Retiro por pensión
9	101	Gestor T1 15	Carrera	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión de la Información Técnica	11.208.416	Pendiente			Ascenso
10	118	Analista T2 6	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	4.856.561	Pendiente			Retiro por pensión
11	128	Técnico Asistencial O1 11	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	4.073.262	Pendiente			Renunció al cargo en pp
12	85	Gestor T1 19	Carrera	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión del Conocimiento	15.924.140	Pendiente			Renunció al cargo
13	99	Gestor T1 17	Carrera	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	GIT Seguimiento a Contratos en Exploración	13.116.992	Pendiente			Renunció al cargo
14	132	Técnico Asistencial O1 11	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	4.073.262	Pendiente			Retiro por pensión
15	145	Técnico Asistencial O1 5	Carrera	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	2.862.071	Pendiente			Retiro por pensión
16	117	Analista T2 6	Carrera	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión de la Información Técnica	4.856.561	Pendiente			Renunció al cargo (Supero periodo de prueba en la DIAN)

Tabla 5: Cargos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva ANH a 31 de diciembre de 2025.

8 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP “*Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes*”.

El Vicepresidente Administrativo y Financiero y el líder del GIT de Talento Humano, proyectará y remitirá al DAFP, los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes al interior de la ANH.

Las vacantes definitivas que se generen serán reportadas en el Sistema de Información SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

8.1 Metodología de Provisión a corto plazo

- **ENCARGO:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional, para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por algunas de sus causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se efectuará teniendo en cuenta la normatividad vigente, en especial el procedimiento adoptado mediante la Resolución 10975 de 2023.
- **LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:** De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de Libre Nombramiento y Remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley.
- **TRASLADO:** Otras de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines con las que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslados cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñan cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el Decreto 648 de 2017 y 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- ✓ El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- ✓ Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- ✓ Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- ✓ Para realizar el traslado entre entidades, los jefes de cada una deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- ✓ El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- ✓ Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.

- **REUBICACIÓN:** De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017, la Reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe corresponder a las necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien se haya delegado, el cual debe ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- 1) 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.
- 2) Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- 3) Evaluación: El empleado público de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de gestión del personal e institucional.
- 4) Promoción de lo Público: Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y de la Administración Pública.

8.2 Metodología de Provisión a mediano plazo

Es la metodología prevista cuando se han aplicado concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- **CARRERA ADMINISTRATIVA**

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- ✓ Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- ✓ Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997.
- ✓ Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas.
- ✓ Con la persona que en el momento que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto de la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse procesos de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez en firme las listas de elegibles como resultado del proceso de selección, éstas durante su vigencia, solo servirán para proveer de manera específica las vacancias definitivas ofertadas en la convocatoria y las que se generen en empleos que cumplan la condición de “mismo empleo o empleo equivalente”.

8.3 RETIRO: Implica la cesación del ejercicio de las funciones públicas. Es necesario aclarar que 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 deberán efectuarse mediante acto motivado.

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

9 Desarrollo del Contenido Técnico

En la vigencia 2025 por una parte se continuó con el proceso provisión de vacantes a través de la lista de elegibles de la Convocatoria Nación 6 con un total de cuatro (4) posesiones en período de prueba y en trámite de posesión y prórroga para posesión se encuentran cinco (5) personas.

En el marco de la convocatoria Nación 6, la CNSC expidió 10 listas de elegibles de las 11 vacantes, quedando una pendiente por expedir por parte de la CNSC, la cual se encuentra suspendida con motivo de resolución de tutela interpuesta.

Un total de nueve (9) vacantes definitivas fueron reportadas en el sistema SIMO de la CNSC:

Entidad	Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	239194	18	T2	ANALISTA	6
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	239156	17	O1	TÉCNICO ASISTENCIAL	5
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	239155	16	O1	TÉCNICO ASISTENCIAL	11
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	239143	15	T1	GESTOR	17
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	235748	14	O1	TÉCNICO ASISTENCIAL	11
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	235368	13	T1	GESTOR	19
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	220112	12	G3	EXPERTO	6
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	216439	11	T1	GESTOR	15
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	216434	10	T2	ANALISTA	6

Durante la vigencia 2026 y en desarrollo de la Convocatoria Nación 6 podrían generarse **5** vacantes definitivas de acuerdo con el cumplimiento del período de prueba de **2 servidores al interior de la ANH** y quienes se encuentran posesionados en cargos ofertados en ascenso, 1 cuya lista de elegibles se encuentra suspendida y 1 que se encuentra en período de prueba en otra entidad y 1 más por uso de lista de elegible; no obstante, hasta que obtengan su calificación definitiva satisfactoria no se generarían dichas vacantes, el GIT de talento humano hará el seguimiento correspondiente con el fin de definir la oferta de dichas vacantes o no.

PLAN DE ACCIÓN PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION RECURSOS HUMANOS							
	COMPONENTE	ACCIONES	META	FECHA INICIO-FINAL	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
INGRESO	Continuar vinculación de personal convocatoria Nación 6	*Trámite de nombramiento y posesión *Período de prueba y calificación definitiva *Solicitudes de inscripción y actuación de registro público de carrera.	11 cargos de carrera provistos de forma definitiva	01/01/2026 al 31/12/2026	GIT Talento Humano Vicepresidente Administrativo y Financiero	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
	Convocatoria nuevas vacantes definitivas	*Actualizar en la CNSC la información de los empleos vacantes para su publicación en la OPEC. *Remitir a la CNSC cada ficha del Manual de Funciones de los empleos ofertados y sus respectivas modificaciones. *Asistir a capacitaciones sobre las forma operativa del sistema para el cargue de los documentos. *Completar las matrices de núcleos básicos del conocimiento de los empleos ofertados en la Comisión Nacional del Servicio Civil. *Realizar las modificaciones generadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil de las fichas cargadas en la OPEC. *Socializar los empleos vacantes con acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Participar en la elaboración del acuerdo de convocatoria y de ejes temáticos para aplicación de pruebas.	*Inscribir los empleos en vacancia definitiva con la descripción funcional de cada empleo para el proceso de reclutamiento	01/01/2026 al 31/12/2026	GIT Talento Humano Comisión Nacional del Servicio Civil	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Comisión Nacional del Servicio Civil
PERMANENCIA	Periodo de Prueba por seis meses	*Verificar el correcto diligenciamiento de las concertaciones y evaluaciones en periodo de prueba de acuerdo con el sistema de información diseñado por la CNSC en concordancia con el Acuerdo 617 de 2018 (<i>Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.</i>). *Brindar asesoría a la administración en la forma de gestionar el sistema y como realizar la evaluación de desempeño.	Evaluar el desempeño de los cargos provistos por sistema de mérito con el fin de emitir una calificación favorable o desfavorable para cada empleo	Cuando se presente	Jefe inmediato de los servidores que desempeñan los empleos provistos en concurso de méritos	Comisión Nacional del Servicio Civil	Vicepresidencia Administrativa y Financiera

	Inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa	Solicitar en el sistema SIMO 4.0 de la CNSC las anotaciones en el registro público de carrera administrativa, ya sea por inscripción o actualización.	Reflejar la situación real de cada servidor frente a la movilidad laboral en su condición de derechos de carrera.	Cuando se presente	GIT Talento Humano	Comisión Nacional del Servicio Civil	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
	Estudio de Encargos	*Realizar la verificación de experiencia y estudios de los cargos de carrera de acuerdo con el procedimiento establecido. (Historia laboral). *Realizar la proyección de los encargos para cubrir las vacantes definitivas resultantes del concurso de méritos. *Publicar estudios de encargo y resolver observaciones *Proyectar las resoluciones de los encargos o provisional.	Garantizar el derecho preferencial en la provisión temporal de empleo mediante encargo.	Cuando se presente	GIT Talento Humano	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
	Nombramiento en encargo o provisional	*Realizar revisión de cumplimiento de requisitos mínimos. *Proyectar y publicar resolución de encargo o nombramiento provisional. Resolver reclamaciones (si se presentan) *Comunicar resoluciones de nombramiento. *Tramitar posesión. *Comunicar funciones	Garantizar la provisión de cargos vacantes.	Cuando se presente	GIT Talento Humano	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
RETIRO	Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa	Solicitar en el sistema SIMO 4.0 de la CNSC las anotaciones en el registro público de carrera administrativa por cancelación.	Mantener actualizado el registro público de carrera administrativa de los ex servidores de la ANH.	Cuando se presente	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Comisión Nacional del Servicio Civil
	Por renuncia regularmente aceptada	Solicitar en el sistema SIMO 4.0 de la CNSC las anotaciones en el registro público de carrera administrativa por cancelación.	Mantener actualizado el registro público de carrera administrativa de los ex servidores de la ANH.	Cuando se presente	GIT Talento Humano	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera

	Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez/ Por invalidez absoluta/ Por edad de retiro forzoso/ y los demás casos contemplados en la ley	Solicitar en el sistema SIMO 4.0 de la CNSC las anotaciones en el registro público de carrera administrativa por cancelación.	Mantener actualizado el registro público de carrera administrativa de los ex servidores de la ANH.	Cuando se presente	GIT Talento Humano	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
PROVISION CARGOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO ORDINARIO	Provisión de empleo de libre nombramiento y remoción.	Realizar trámites asociados al análisis de cumplimiento de requisitos, solicitud de aplicación de pruebas comportamentales de nivel jerárquico, publicación de hoja de vida, recepción de documentación y proyección de actos administrativos para vinculación.	Provisión de la planta mediante la vinculación de servidores de libre nombramiento y remoción.	Cuando se presente	GIT Talento Humano	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
MANUAL DE FUNCIONES	Actualización del Manual de Funciones y Competencias Comportamentales de la ANH	Adelantar el estudio técnico al interior de la ANH que sustente los ajustes necesarios en el manual de funciones y competencias, en el marco del proceso de rediseño institucional.	Identificar los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal de la ANH para el cumplimiento de sus objetivos.	Cuando se presente	Equipo experto contratado para estudio de rediseño institucional	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
		Estructurar los perfiles requeridos para el manual específico de funciones y competencias laborales que se requieran obedeciendo a las necesidades del servicio y mejoramiento de las funciones encomendadas a la ANH.	Contar con un manual específico de funciones y competencias laborales que refleje la necesidad de perfiles institucionales para el cumplimiento de sus metas.	Cuando se presente	Equipo experto contratado para estudio de rediseño institucional *Todas las Dependencias de la ANH.	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
		Realizar y consolidar las modificaciones del manual específico de funciones y competencias laborales de la ANH.	Contar con un manual específico de funciones y competencias	Cuando se presente	*Equipo experto contratado para estudio de rediseño institucional * GIT Talento Humano	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera

			laborales que refleje la necesidad de perfiles institucionales para el cumplimiento de sus metas.				
--	--	--	---	--	--	--	--

10 Presupuesto

Para la vigencia fiscal 2026 para gastos de personal se cuenta con los siguientes recursos:

Rubro	Descripcion Rubro	Asignado 2026
A-01	GASTOS DE PERSONAL	\$ 46.442.500.000
A-01-01-01-001	FACTORES SALARIALES COMUNES	\$ 29.588.400.000
A-01-01-01-001-001	SUELDO BÁSICO	\$ 21.032.556.027
A-01-01-01-001-003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	\$ 3.606.434.840
A-01-01-01-001-005	AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 23.913.000
A-01-01-01-001-006	PRIMA DE SERVICIO	\$ 909.280.548
A-01-01-01-001-007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	\$ 747.688.794
A-01-01-01-001-008	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	\$ 151.943.832
A-01-01-01-001-009	PRIMA DE NAVIDAD	\$ 2.171.499.055
A-01-01-01-001-010	PRIMA DE VACACIONES	\$ 945.083.904
A-01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	\$ 10.838.400.000
A-01-01-02-001	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	\$ 3.084.161.238
A-01-01-02-002	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	\$ 2.235.447.543
A-01-01-02-003	AUXILIO DE CESANTÍAS	\$ 2.597.052.742
A-01-01-02-004	APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 1.190.958.967
A-01-01-02-005	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	\$ 240.830.801
A-01-01-02-006	APORTES AL ICBF	\$ 893.969.225
A-01-01-02-007	APORTES AL SENA	\$ 595.979.484
A-01-01-03	REMUNERACION NO CONSTITUTIVA DE FACTOR SALARIAL	\$ 3.808.200.000
A-01-01-03-001-001	VACACIONES	\$ 1.679.456.393
A-01-01-03-001-002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	\$ 839.018.734
A-01-01-03-001-003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	\$ 152.403.089
A-01-01-03-002	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	\$ 1.000.182.882
A-01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACIÓN	\$ 0
A-01-01-03-030	BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	\$ 137.138.902
A-03-04-02-012	INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	\$ 115.500.000
A-03-04-02-012-001	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	\$ 80.500.000
A-03-04-02-012-002	LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	\$ 35.000.000
A-01-01-04	OTROS GASTOS DE PERSONAL - DISTRIBUCION PREVIO CONCEPTO DGPPN	\$ 2.092.000.000

A lo anterior se suma el los costos por la convocatoria en curso con la CNSC que inicio en la vigencia 2023, por \$46.844.776, los cuales iniciaron a posesionarse en 2025 (Cuatro), más los pendientes para el 2026 de siete. Para la vigencia 2026, se debe proveer para el concurso de 11 vacantes, valor que dependerá de lo estimado por la CNSC, y de las vacantes que se deban proveer por lista de elegibles, que es de 1.750.905 con un estimativo de 70 millones de pesos.

11 INDICADORES

Los indicadores para el seguimiento de este Plan que se llevarán trimestralmente son los siguientes:

10.1 Indicador Plan Anual de Vacantes PAV:

$$PAV = \frac{\text{No Vacantes de carrera gestionadas ante la CNSC}}{\text{Número Vacantes definitivas de carrera existente}}$$

10.2 Indicador Plan Provisión de Cargos PPC

$$PPC = \frac{\text{No Vacantes Provistas}}{\text{No. Vacantes definitivas existentes} + \text{No Vacantes Generadas}}$$

10.3 Ejecución presupuestal EP

$$EP = \frac{\text{\$Pagos efectuados gastos de personal}}{\text{\$Presupuesto de gastos de personal}}$$

10.3 Ejecución presupuestal EP

$$EP = \frac{\text{\$Pagos efectuados gastos de personal}}{\text{\$Presupuesto de gastos de personal}}$$

12 Plan de Formalización de Empleo Público

Alineado con los objetivos del Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional y en cumplimiento de lo establecido mediante Circular Conjunta No. 100-005-2022 en relación con el Plan de Formalización del Empleo Público, La Agencia Nacional de Hidrocarburos – ANH se encuentra realizando un proceso de rediseño institucional en el cual se integra el estudio técnico para establecimiento de una planta de personal que refleje las necesidades actuales de la Agencia y reforme la estructura de acuerdo con los nuevos desafíos del Sector de Minas y Energía en el Marco de la transición energética.

Dicho proceso de rediseño tiene, entre otros, el objetivo de propender por la incorporación y formalización de empleo, reduciendo la contratación directa de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, una vez se cumpla con el trámite completo de aprobación de planta de personal de la ANH.

En este sentido, la ANH continuará para la vigencia 2026 el desarrollo del proceso de rediseño, incorporando en el mismo, las acciones necesarias de seguimiento y control con miras a garantizar el perfeccionamiento del estudio técnico en concordancia con los lineamientos que el Ministerio de Minas y Energía establezca en el marco del proceso de transición energética.

13 Bibliografía

- “Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes” creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- Compendio normativo relacionado en el numeral 4 del presente documento.