

**PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

**AGENCIA NACIONAL DE
HIDROCARBUROS**

31/01/2020



**El futuro
es de todos**

Minenergía

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 de la Agencia Nacional de Hidrocarburos diseña cada año este Plan, como una herramienta de gestión que permita la actualización de la información correspondiente a los cargos vacantes (al cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades institucionales, identificar las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual, la estimación de los costos de personal y el aseguramiento de la financiación) 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.

De igual forma se dará atención prioritaria a la Sentencia Sentencia O-122-2019 del Consejo de Estado de 2019, mediante la cual se declaró la nulidad del Decreto 1128 de 2012 por el cual se modificó la Planta de Personal de la ANH de que trata el Decreto 0766 de 2012.

El Plan de previsión de recursos humanos 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:

Realizar el cálculo anual de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la Agencia Nacional de Hidrocarburos y así garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia.

1.2 Objetivos específicos:

- Realizar el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos, perfiles, procesos y proyectos, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras de la entidad;
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas para el período actual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimar los costos de personal y asegurar su financiación.

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

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
MME: Ministerio de Minas y Energía
SIMO: Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

3 GENERALIDADES:

3.1 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.

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"
Decretos: 714 de 2010; 0766 de 2012; 1128 de 2012; 2584 de 2012 y 2880 de 2013	Hacen referencia a la creación de planta de la ANH

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: La 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.

Análisis de provisionalidades en la ANH 2020: 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.

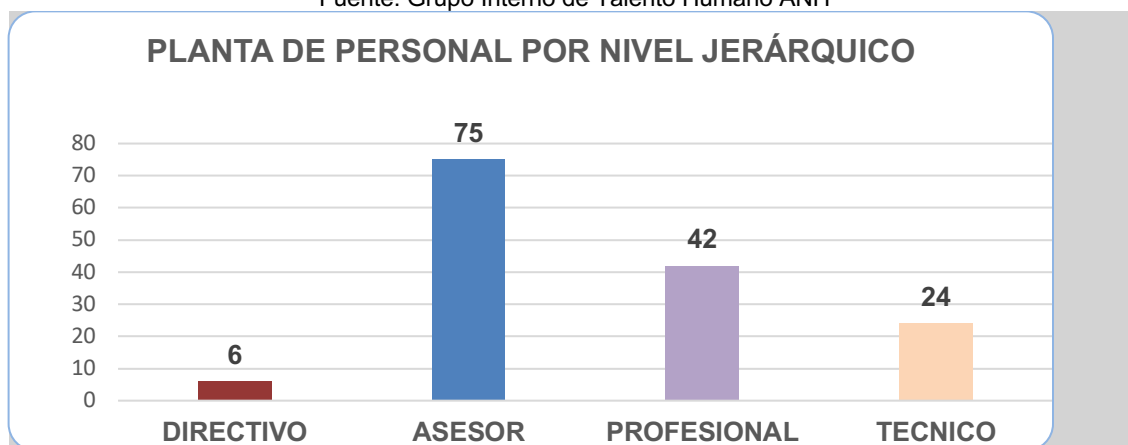
4.1 Planta de Personal Autorizada

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%
PROFESIONAL	42	29%
TECNICO	24	16%
TOTAL	147	100%

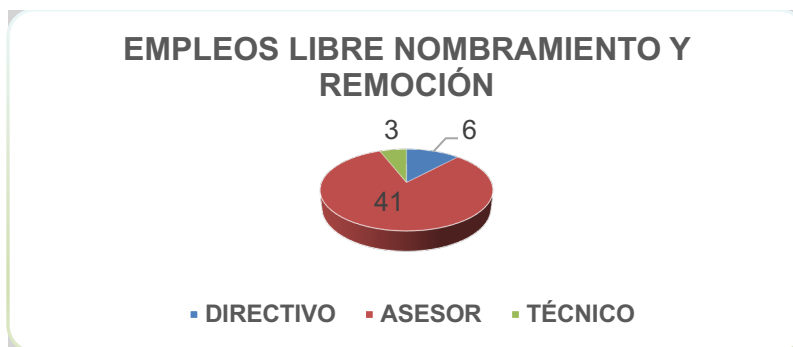
Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



4.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

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

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

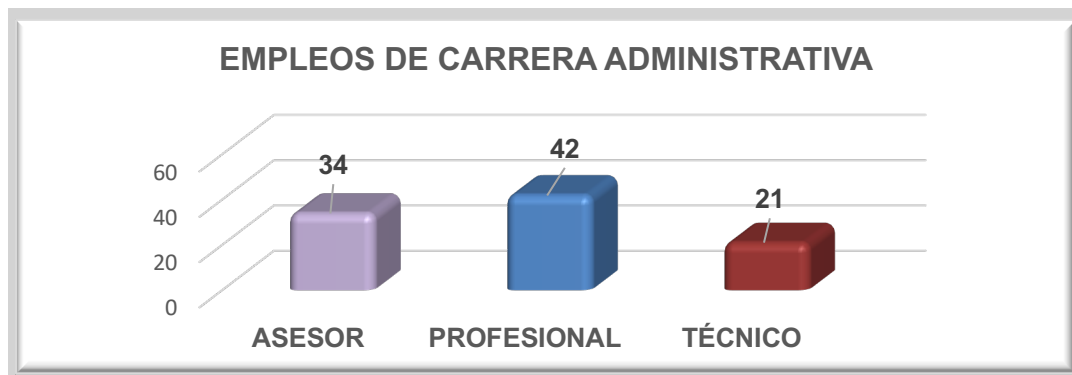


4.4 Empleos de Carrea Administrativa

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
-------	------------------	---

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

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



5 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.1 Estado actual planta:

5.1.1 Clasificación Empleos de la ANH según la naturaleza de sus funciones

Según la naturaleza de las funciones, los requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño y para efectos del sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos a que se refiere el Decreto 508 de 2012, los empleos se agrupan en los siguientes niveles jerárquicos:

- Nivel Directivo;
- Nivel Asesor;
- Nivel Profesional y
- Nivel Técnico.

Nivel Directivo. Agrupa los empleos a los cuales corresponden funciones de direccionamiento estratégico, de formulación de políticas institucionales y de adopción de políticas, planes, programas y proyectos. Su caracterización implica el cumplimiento de funciones de dirección, conducción y orientación en las Agencias Estatales de Naturaleza Especial.

Para el caso de la Agencia, son los siguientes:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
-------------------------	--------	-------	--------

Presidente de Agencia	E1	08	01
Vicepresidente de Agencia	E2	06	05
Total Directivo			06

Nivel Asesor. Comprende los empleos que ejercen funciones de asesoría, control, evaluación, seguimiento y gestión de los planes, programas y proyectos definidos por el Nivel Directivo. Los empleos de este nivel conllevan al cumplimiento de funciones de orientar, asistir y aconsejar a los empleos del Nivel Directivo de las Agencias Estatales de Naturaleza Especial.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Gerente de Proyectos o Funcional	G2	10	10
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	03
Experto	G3	08	03
Experto	G3	07	10
Experto	G3	06	26
Experto	G3	05	11
Experto	G3	04	12
Total Asesor			75

Nivel Profesional. Agrupa los empleos que ejercen funciones de asistencia, coordinación, ejecución y seguimiento de los planes, programas y proyectos institucionales; los cuales requieren de la aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional diferente a la técnica profesional y tecnológica.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Gestor	T1	19	06
Gestor	T1	18	04
Gestor	T1	17	05
Gestor	T1	15	12
Gestor	T1	12	02
Experto	G3	11	01
Analista	T2	06	05
Analista	T1	05	04
Analista	G3	04	03
Total Profesional			42

Nivel Técnico. Comprende los empleos que ejercen funciones técnicas o de apoyo, cuyo objetivo es el desarrollo de los procesos y procedimientos misionales y de

soporte, en los cuales predominan a ctividades técnicas y manuales o tareas de simple ejecución.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Técnico Asistencial	O1	12	01
Técnico Asistencial	O1	11	08
Técnico Asistencial	O1	10	07
Técnico Asistencial	O1	07	02
Técnico Asistencial	O1	05	06
Total Técnico Asistencial			24

5.1.2 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%
TOTAL	147	100.0%

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%

TOTAL	118	100%
--------------	------------	-------------

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 %
TOTAL	460	100%

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		
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%
TOTAL	118	100%

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%
TOTAL	118	100%

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.

5.1.3 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
---------	-----------------	---------------

11

Directivo	1	5
Asesor	38	37
Profesional	0	42
Técnico	3	21
Total	42	105

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.

5.2 PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS:

El Plan de previsión de recursos Humanos, tiene información importante del plan anual de vacantes (Decretos 1905 y 1906 de 2009; referentes a niveles de empleos en planta, número de empleos provistos y la asignación básica), así como de los requerimientos de personal por cada una de las áreas.

5.2.1 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

NIVEL	EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	Nº DE VACANTES	ASIGNACIÓN BÁSICA POR VACANTE
	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
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

5.2.2 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 de 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.

5.2.3 Empleos de Carrera Administrativa.

La provisión de los empleos de carrera se efectuará en el Plan Anual de Vacantes, acorde con los de la Comisión Nacional del Servicio Civil. El total de vacantes definitivas identificadas al 31 de diciembre de 2019, y reportadas en la OPEC a la CNSC, un total de 31 cargos.

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.

5.3 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.

5.4 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

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NUMERO CARGOS
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 modificada 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.

5.5 Empleos necesarios en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, para la gestión de los procesos y los proyectos:

Los 147 cargos de planta de la entidad están distribuidos en las diferentes áreas de responsabilidad de la ANH (procesos y proyectos), presentando la siguiente distribución por dependencias:

DEPENDENCIA	ESTADO NOMBRAMIENTO ACTUAL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Cod	Gr	Cantidad	ABM
Despacho de Presidencia	Nombramiento Ordinario	Presidente de Agencia	E1	8	1	20.328.046
Despacho de Presidencia	Encargo Vacancia Definitiva (LNyR)	Gerente de Proyectos o Funcional	G2	10	8	13.571.858
Despacho de Presidencia	Nombramiento Ordinario	Gerente de Proyectos o Funcional	G2	10	1	13.571.858
Despacho de Presidencia	Vacancia Temporal	Gerente de Proyectos o Funcional	G2	10	1	13.571.858
Despacho de Presidencia	Nombramiento Ordinario	Experto	G3	8	2	10.986.195
Despacho de Presidencia	Vacancia Definitiva	Experto	G3	8	1	10.986.195
Despacho de Presidencia	Nombramiento Ordinario	Experto	G3	7	3	10.269.358
Despacho de Presidencia	Vacancia Definitiva	Experto	G3	7	5	10.269.358
Despacho de Presidencia	Vacancia Temporal	Experto	G3	7	2	10.269.358
Despacho de Presidencia	LNyR (Comisión)	Experto	G3	6	1	9.211.835

DEPENDENCIA	ESTADO NOMBRAMIENTO ACTUAL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Cod	Gr	Cantidad	ABM
Despacho de Presidencia	Nombramiento Ordinario	Experto	G3	6	6	9.211.835
Despacho de Presidencia	Vacancia Definitiva	Experto	G3	6	4	9.211.835
Despacho de Presidencia	Vacancia Temporal	Experto	G3	6	4	9.211.835
Despacho de Presidencia	Nombramiento Ordinario	Técnico Asistencial	O1	12	1	2.845.090
Despacho de Presidencia	Nombramiento Ordinario	Técnico Asistencial	O1	10	1	2.334.653
Despacho de Presidencia	Nombramiento Ordinario	Técnico Asistencial	O1	5	1	1.819.155
Oficina Asesora Jurídica	Encargo Vacancia Definitiva (LNyR)	Jefe de Oficina de Agencia	G1	7	1	10.269.358
Oficina Asesora Jurídica	Derechos de Carrera	Experto	G3	6	1	9.211.835
Oficina Asesora Jurídica	Vacancia Temporal	Experto	G3	6	1	9.211.835
Oficina Asesora Jurídica	Derechos de Carrera	Experto	G3	5	2	8.126.219
Oficina Asesora Jurídica	Derechos de Carrera	Gestor	T1	15	2	7.124.163
Oficina Asesora Jurídica	Encargo Vacancia Definitiva (CA)	Gestor	T1	15	1	7.124.163
Oficina Asesora Jurídica	Derechos de Carrera	Experto	G3	4	4	7.056.761
Oficina Asesora Jurídica	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	11	1	2.588.998
Oficina Asesora Jurídica	Encargo Vacancia Definitiva (CA)	Analista	T2	4	1	2.547.262
Oficina Asesora Jurídica	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	10	1	2.334.653
Oficina de Control Interno	Nombramiento Ordinario	Jefe de Oficina de Agencia	G1	7	1	10.269.358
Oficina de Control Interno	Derechos de Carrera	Experto	G3	4	2	7.056.761
Oficina de Control Interno	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Experto	G3	4	1	7.056.761
Oficina de Control Interno	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	7	1	1.954.618
Oficina de Tecnologías de la Información	Encargo Vacancia Definitiva (LNyR)	Jefe de Oficina de Agencia	G1	7	1	10.269.358
Oficina de Tecnologías de la Información	Derechos de Carrera	Experto	G3	5	1	8.126.219
Oficina de Tecnologías de la Información	Vacancia Temporal	Experto	G3	5	1	8.126.219
Oficina de Tecnologías de la Información	Derechos de Carrera	Experto	G3	4	1	7.056.761
Oficina de Tecnologías de la Información	Derechos de Carrera	Analista	T2	5	1	2.841.127
V. Administrativa y Financiera	Encargo Vacancia Definitiva (LNyR)	Vicepresidente de Agencia	E2	6	1	17.647.791
V. Administrativa y Financiera	Derechos de Carrera	Experto	G3	6	2	9.211.835
V. Administrativa y Financiera	Derechos de Carrera	Gestor	T1	18	1	9.161.181



DEPENDENCIA	ESTADO NOMBRAMIENTO ACTUAL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Cod	Gr	Cantidad	ABM
V. Administrativa y Financiera	Derechos de Carrera	Gestor	T1	15	1	7.124.163
V. Administrativa y Financiera	Provisional Vacancia Definitiva	Gestor	T1	15	2	7.124.163
V. Administrativa y Financiera	Derechos de Carrera	Experto	G3	4	3	7.056.761
V. Administrativa y Financiera	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Experto	G3	4	1	7.056.761
V. Administrativa y Financiera	Derechos de Carrera	Gestor	T1	12	1	5.462.908
V. Administrativa y Financiera	Vacancia Temporal	Analista	T2	6	1	3.086.870
V. Administrativa y Financiera	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	11	3	2.588.998
V. Administrativa y Financiera	Provisional Vacancia Definitiva	Técnico Asistencial	O1	11	1	2.588.998
V. Administrativa y Financiera	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	10	1	2.334.653
V. Administrativa y Financiera	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Técnico Asistencial	O1	7	1	1.954.618
V. Administrativa y Financiera	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	5	4	1.819.155
V. Administrativa y Financiera	Provisional Vacancia Temporal	Técnico Asistencial	O1	5	1	1.819.155
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Encargo Vacancia Definitiva (LNyR)	Vicepresidente de Agencia	E2	6	1	17.647.791
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Derechos de Carrera	Gestor	T1	19	1	10.121.518
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Derechos de Carrera	Experto	G3	6	2	9.211.835
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Derechos de Carrera	Experto	G3	5	1	8.126.219
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Experto	G3	5	1	8.126.219
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Derechos de Carrera	Gestor	T1	15	1	7.124.163
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Encargo Vacancia Definitiva (CA)	Gestor	T1	15	1	7.124.163
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Provisional Vacancia Definitiva	Gestor	T1	15	1	7.124.163
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Gestor	T1	11	1	5.100.318
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Analista	T2	6	1	3.086.870
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Vacancia Temporal	Técnico Asistencial	O1	11	1	2.588.998



DEPENDENCIA	ESTADO NOMBRAMIENTO ACTUAL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Cod	Gr	Cantidad	ABM
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	10	1	2.334.653
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Encargo Vacancia Definitiva (LNYR)	Vicepresidente de Agencia	E2	6	1	17.647.791
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Derechos de Carrera	Gestor	T1	19	2	10.121.518
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Derechos de Carrera	Experto	G3	6	2	9.211.835
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Derechos de Carrera	Gestor	T1	18	1	9.161.181
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Vacancia Temporal	Gestor	T1	17	1	8.337.270
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Derechos de Carrera	Experto	G3	5	2	8.126.219
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Gestor	T1	15	1	7.124.163
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Provisional Vacancia Definitiva	Gestor	T1	15	1	7.124.163
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Analista	T2	5	2	2.841.127
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Vacancia Temporal	Analista	T2	4	1	2.547.262
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	Vacancia Temporal	Técnico Asistencial	O1	10	1	2.334.653
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	Encargo Vacancia Definitiva (LNYR)	Vicepresidente de Agencia	E2	6	1	17.647.791
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Experto	G3	6	1	9.211.835
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	Derechos de Carrera	Gestor	T1	17	2	8.337.270
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	Derechos de Carrera	Experto	G3	5	1	8.126.219
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	Vacancia Temporal	Experto	G3	5	2	8.126.219
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	Derechos de Carrera	Analista	T2	4	1	2.547.262
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	10	1	2.334.653



DEPENDENCIA	ESTADO NOMBRAMIENTO ACTUAL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Cod	Gr	Cantidad	ABM
Vicepresidencia Técnica	Nombramiento Ordinario	Vicepresidente de Agencia	E2	6	1	17.647.791
Vicepresidencia Técnica	Derechos de Carrera	Gestor	T1	19	3	10.121.518
Vicepresidencia Técnica	Derechos de Carrera	Experto	G3	6	2	9.211.835
Vicepresidencia Técnica	Derechos de Carrera	Gestor	T1	18	2	9.161.181
Vicepresidencia Técnica	Derechos de Carrera	Gestor	T1	17	2	8.337.270
Vicepresidencia Técnica	Vacancia Temporal	Gestor	T1	15	1	7.124.163
Vicepresidencia Técnica	Derechos de Carrera	Gestor	T1	12	1	5.462.908
Vicepresidencia Técnica	Encargo Vacancia Temporal (CA)	Analista	T2	6	1	3.086.870
Vicepresidencia Técnica	Provisional Vacancia Definitiva	Analista	T2	6	2	3.086.870
Vicepresidencia Técnica	Vacancia Temporal	Analista	T2	5	1	2.841.127
Vicepresidencia Técnica	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	11	1	2.588.998
Vicepresidencia Técnica	Vacancia Temporal	Técnico Asistencial	O1	11	1	2.588.998
Vicepresidencia Técnica	Derechos de Carrera	Técnico Asistencial	O1	10	1	2.334.653
Total general					147	

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Es de resaltar que desde la última reestructuración de la planta en el 2012, los cargos de la planta no eran suficientes para cubrir la totalidad de necesidades de cada una de las dependencias, por ello inicialmente se contrató personal a través de terceros, siendo los últimos como BDO para el áreas Financiera y Administrativa, vigente hasta julio 2018, CONSORCIO SEGUIMIENTO E&P ANH 2014 y SERTIC S.A.S que prestaron servicios a la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos entre 2014 y el 2016, unido a personas naturales que han prestado sus servicios profesionales o técnicos a las distintas dependencias de la entidad.

Contratación por prestación de servicios: El personal de planta no se cubren los requerimientos de personal de la ANH y se ve afectada la capacidad institucional (MIPG), y se hace necesario acudir a la contratación a través de las prestación de servicios, para lo cual cada dependencias, de acuerdo a sus proyectos y planes a desarrollar en la vigencia presentan la respectiva solicitud la cual es analizada en el Comité de Contratación y se publica en el el Plan de Anual de Adquisiciones de la ANH, bien sea con personas naturales o jurídicas.

Estudios de reestructuacion de planta: Derivado de la Sentencia del Consejo de Estado en la cual se declara la nulidad del Decreto 1128 de 2012, inicia inicio la consecución de estudios técnicos y jurídicos, los cuales aún no han concluido,

motivo por el cual no se incorporan en el presente Plan, pero en el momento que estos finalicen y se formalicen a través de actos administrativos, se ajustará el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos.

6 ESTIMACIÓN DE COSTOS Y ASEGURAMIENTO DE LA FINANCIACIÓN PLANTA DE PERSONAL 2020.

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:

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 Administrativo y Financiero 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.

La apropiación inicial con que cuenta la ANH en la vigencia 2020 es la siguiente:

Código Rubro Presupuestal	Nombre Rubro Presupuestal	Apropiación vigente
A-01	GASTOS DE PERSONAL	25.577.486.000
A-01-01-01-001-01	SUELDO BÁSICO	10.362.054.167
A-01-01-01-001-03	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	2.919.233.071
A-01-01-01-001-06	PRIMA DE SERVICIO	569.527.422
A-01-01-01-001-07	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	387.370.878
A-01-01-01-001-08	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	71.460.126
A-01-01-01-001-09	PRIMA DE NAVIDAD	1.235.953.606
A-01-01-01-001-10	PRIMA DE VACACIONES	593.257.730
A-01-01-02-001	PENSIONES	1.811.655.595
A-01-01-02-002	SALUD	1.283.256.046
A-01-01-02-003	APORTES DE CESANTÍAS	1.471.188.088
A-01-01-02-004	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	654.990.198
A-01-01-02-005	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	80.019.326
A-01-01-02-006	APORTES AL ICBF	491.242.648
A-01-01-02-007	APORTES AL SENA	327.495.099
A-01-01-03-001-01	SUELDO DE VACACIONES	658.240.610
A-01-01-03-001-02	INDEMNIZACION POR VACACIONES	437.159.283
A-01-01-03-001-03	BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION	43.549.502

21



Código Rubro Presupuestal	Nombre Rubro Presupuestal	Apropiación vigente
A-01-01-03-002	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	1.864.264.780
A-01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACION	175.492.138
A-01-01-03-030	BONIFICACION DE DIRECCION	46.025.687
A-03-04-02-012	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	49.360.436
A-03-04-02-012	LICENCIAS DE MATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	44.689.564

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano

7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de necesidades de requerimientos de talento humano												
Provisión de cargos vacantes a través de nombramientos ordinario, periodo de prueba, encargos o provisionales												
Efectuar los pagos de nómina, prestaciones y parafiscales del personal de planta												
Seguimiento a la ejecución presupuestal y gestionar recursos si se requiere												
Presentar anteproyecto presupuesto 2021, acorde con las necesidades de talento humano												

8 INDICADOR DE SEGUIMIENTO.

Los indicadores para medir el plan anual de previsión de recursos humano, debe medir el cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la entidad, las formas de cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, la estimación de los costos de personal y el aseguramiento de la financiación, de acuerdo con las actividades, metas y recursos planeados.

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD
Porcentaje empleos de planta provistos	$(\text{Número de empleos provistos} / \text{Número total de empleos planta}) * 100$	Trimestral
Porcentaje cumplimiento provisión de empleos.	$(\text{Número de empleos provistos en el período} / \text{Número total de empleos vacantes}) * 100$	Trimestral
Ahorros por provisión de cargos vacantes	Costos de nomina de los cargos provistos en el período / Costos totales de la nomina según planta de personal	Trimestral