

PLAN ANUAL DE VACANTES

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 todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes.

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

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

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

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes de la Agencia Nacional de Hidrocarburos tiene por objetivo general informar durante cada vigencia el estado de la planta de personal autorizada, para que la Alta Dirección gestione su provisión y así garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia.

1.2 Objetivos Específicos

- Planear las necesidades del capital humano de manera que se pueda identificar los requerimientos de personal de planta
- Identificar la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia
- Buscar la provisión definitiva de los cargos que se encuentren en vacancia permanente

2. DEFINICIONES Y SIGLAS

2.1 Definiciones

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

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

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

2.2 Siglas

DAFP. Departamento Administrativo de la Función Pública

CNSC. Comisión Nacional del Servicio Civil

OPEC. Oferta Pública de Empleos de Carrera

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

3. GENERALIDADES

3.1 Principal Marco Normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa en Colombia
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998
Decreto 2539 de 2005	Se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos
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

3.2 Clasificación empleos 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



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

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

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 actividades 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



4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

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

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

4.1 Selección

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o, de manera excepcional, ennombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normativa vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta el marco normativo. 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 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones.

4.2 Movilidad

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un servidor de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

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



- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos o reubicación en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, se llevarán a cabo cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias de la ANH, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Presidente de la Agencia.

4.3 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.

4.4 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.

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. DE LA PLANTA DE PERSONAL

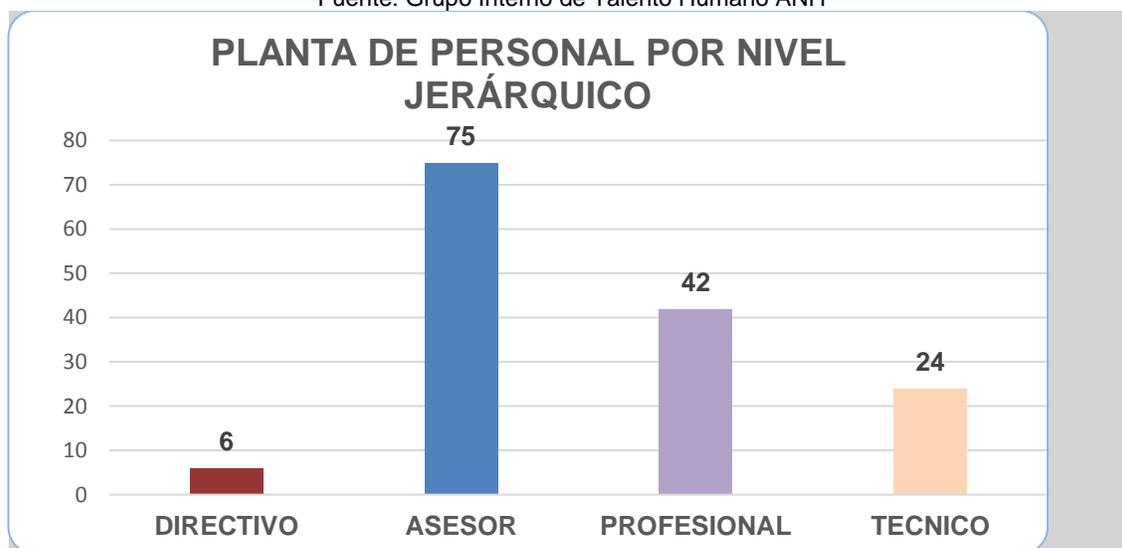
5.1 Planta de Personal Autorizada

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:

5.2 Empleos por Nivel Jerárquico

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

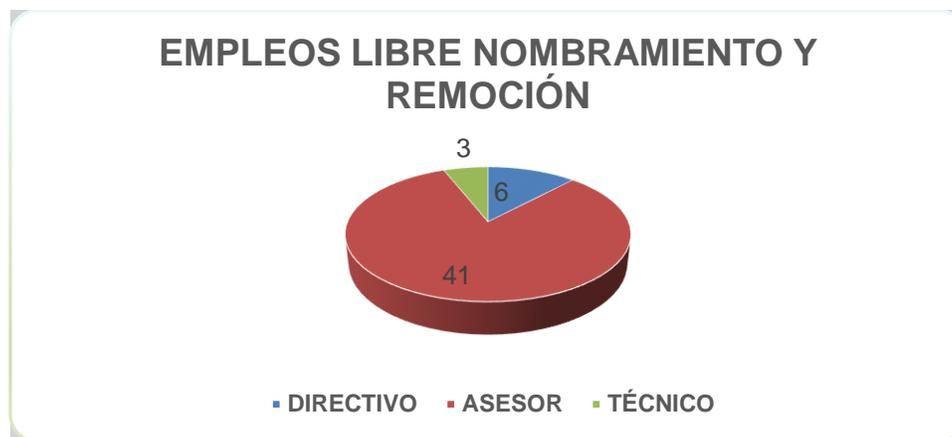
Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



5.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

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

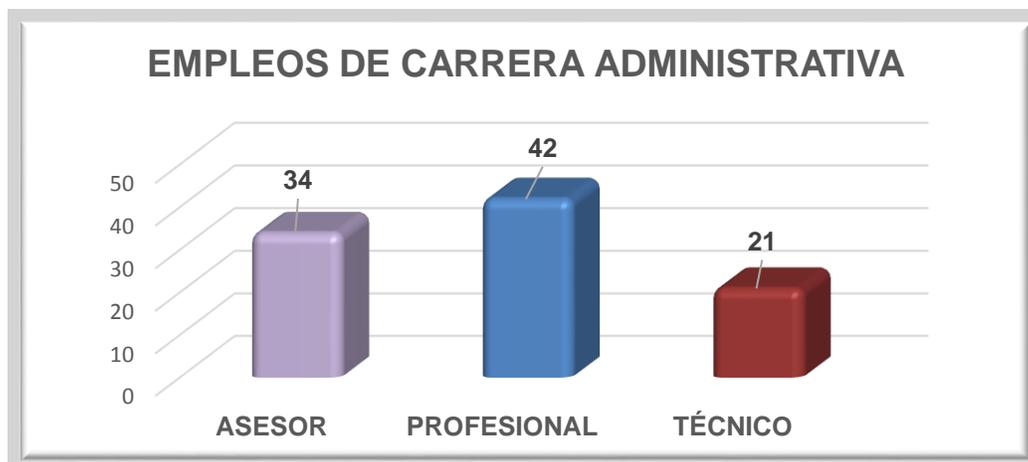
Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



5.4 Empleos de Carrea Administrativa

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
ASESOR	34	68%
PROFESIONAL	42	84%
TÉCNICO	21	42%
TOTAL L.N.R.	97	194%

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



6. RESPONSABILIDAD Y TRÁMITE

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes, de actualizarlo cada vez que se produzcan movimientos de personal de planta y de reportar, mes vencido, las vacantes existentes al Presidente de la ANH, o cuando éste las requiera, corresponde al Líder del Grupo de Talento Humano de la ANH, o quien haga sus veces.

Adicionalmente, deberá asesorar y apoyar a la Alta Dirección en la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, para lo cual tendrá en cuenta los criterios que se describen a continuación:

6.1 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.

6.2 Empleos de Carrera Administrativa. La provisión de estos empleos es reglada, por la que la Agencia deberá tener en cuenta el marco normativo existente sobre la materia.

Así mismo, los empleos en vacancia definitiva de la planta global, de los niveles asesor, profesional y técnico, siempre y cuando sean de carrera administrativa, 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 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.

Por último, la Agencia Nacional de Hidrocarburos seguirá dando aplicación a la Circular 003 de 2014, *“Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC”* y la Circular 2016100000057 de 2016, *“Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera*



administrativa -Concurso de méritos”, expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD
Porcentaje empleos provistos	$(\text{Número de empleos provistos} / \text{Número total de empleos planta}) * 100$	Trimestral