

Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano 2024



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.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de la ANH que permita la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

1. Objetivo

2.1 Objetivo General:

Administrar y actualizar la información sobre el estado de provisión de la planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, con fin de planificar y establecer la correcta provisión de vacantes para la vigencia 2024, a través de la identificación de personal idóneo (disponible o requerido) en la Entidad y la aplicación de normas que regulan el empleo público, bajo los criterios de calidad requerida para el desarrollo de las funciones asignadas a la ANH.

2.2 Objetivos Específicos:

- Revisar y actualizar el manual específico de funciones y competencias de los empleos de la ANH, a través de los resultados de estudios efectuados y con la participación de las dependencias, definiendo los perfiles requeridos para el funcionamiento de la ANH acorde con la normatividad vigente.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con la participación de la alta dirección, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, para proveer en un alto porcentaje los empleos de la planta.
- 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 como el pago de la nómina del personal de planta durante la vigencia 2024.
- 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.
- Adelantar el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC para proveer las vacantes definitivas existentes en cargos de carrera administrativa. actividad

3. Alcance

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano, permite la planeación del Talento Humano tanto a corto como a mediano plazo para la vigencia 2024 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. Marco normativo definiciones y siglas

4.1 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.
Decreto 508 de 2012	Establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos de las Agencias Estatales

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
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
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
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 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

4.2 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 *pever* (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

4.3 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

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

5. Análisis planta actual

LA PLANTA DE PERSONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 ES LA SIGUIENTE:

PLANTA DE PERSONAL DE LA ANH						
PLANTA DEL DESPACHO DE LA PRESIDENCIA						
NUMERO CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	COD	GR	ABM*	PROVISTO	VANCANTE
1	PRESIDENTE DE AGENCIA	E1	8	26.956.834	1	0
10	GERENTE DE PROYECTOS O FUNCIONAL	G2	10	17.997.517	9	1
3	EXPERTO	G3	8	14.568.693	2	1
10	EXPERTO	G3	7	13.618.104	10	0
15	EXPERTO	G3	6	12.215.730	11	4
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	12	3.772.850	1	0
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	10	3.095.965	1	0
1	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	5	2.412.366	1	0
42	Subtotal Despacho				36	6
PLANTA GLOBAL						
NUMERO CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	COD	GR	ABM*	PROVISTA	VANCANTES
5	VICEPRESIDENTE DE AGENCIA	E2	6	23.402.573	5	0
3	JEFE OFICINA	G1	7	13.618.104	3	0
11	EXPERTO	G3	6	12.215.730	11	0
11	EXPERTO	G3	5	10.776.106	11	0
12	EXPERTO	G3	4	9.357.907	11	1
6	GESTOR	T1	19	13.422.053	6	0
4	GESTOR	T1	18	12.148.559	4	0
5	GESTOR	T1	17	11.055.980	4	1
12	GESTOR	T1	15	9.447.289	10	2
2	GESTOR	T1	12	7.244.313	1	1
1	GESTOR	T1	11	6.763.486	0	1
5	ANALISTA	T2	6	4.093.472	3	2
4	ANALISTA	T2	5	3.767.594	4	0
3	ANALISTA	T2	4	3.377.902	2	1
8	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	11	3.433.248	7	1
6	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	10	3.095.965	5	1
2	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	2.592.003	2	0
5	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	5	2.412.366	5	0
105	Subtotal Planta Global				94	11
147	TOTAL PLANTA				130	17

*Asignación básica mensual

Tabla 1: Planta de personal ANH a 31 diciembre de 2023

De los 147 cargos a 31 de diciembre de 2023 se encuentran provistos 130, de los cuales 79 se encuentran en titularidad del cargo, y 51 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	3	2	0	0	5
	TOTAL NIVEL DIRECTIVO	4	2	0	0	6
ASESOR	Jefe de Oficina Código G1 Grado 07	2	1	0	0	3
	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	6	3	1	0	10
	Experto Código G3 Grado 04	8	3	0	1	12
	Experto Código G3 Grado 05	6	5	0	0	11
	Experto Código G3 Grado 06	19	3	2	2	26
	Experto Código G3 Grado 07	9	1	0	0	10
	Experto Código G3 Grado 08	2	0	1	0	3
	TOTAL NIVEL ASESOR	52	16	4	3	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	3	0	2	5
	Gestor Código T1 Grado 11	0	0	0	1	1
	Gestor Código T1 Grado 12	0	1	0	1	2
	Gestor Código T1 Grado 15	5	5	0	2	12
	Gestor Código T1 Grado 17	1	3	0	1	5
	Gestor Código T1 Grado 18	2	2	0	0	4
	Gestor Código T1 Grado 19	4	2	0	0	6
	TOTAL NIVEL PROFESIONAL	13	21	0	8	42
TÉCNICO	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	4	2	0	0	6
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	0	2	0	0	2
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	2	4	0	1	7
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	3	4	0	1	8
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	0	0	0	1
	TOTAL NIVEL TÉCNICO	10	12	0	2	24
TOTALES		79	51	4	13	147

Tabla 2: Matriz Cargos provistos y vacantes por niveles

En cuanto a la provisión el 51% corresponde a cargos provistos en carrera administrativa, 27% en cargos de libre nombramiento, 9% en nombramiento provisional y 2% en periodo de prueba y un 12% en vacancia, como se muestra en la Tabla 3:

Tipo de Nombramiento		Participación
Libre Nombramiento	39	27%
Provisional	13	9%
Carrera Administrativa	75	51%
Periodo de prueba	3	2%
Total empleos públicos provistos	130	88%
Vacantes	17	12%
TOTAL CARGOS ANH	147	100%

Tabla 3: Matriz estados cargos planta total ANH a 31 de diciembre de 2023.

6. Reporte de empleos vacantes ANH

Al 31 de diciembre de 2023 se encuentran los siguientes cargos de Libre nombramiento y Remoción en vacancia definitiva:

VACANTES DEFINITIVAS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN								
No	# cargo	Denominación	Cd	Gr	Planta	Grupo de trabajo	Salario	Estado
1	3	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	10	Despacho del Presidente	GIT Gestión del Conocimiento	17.997.517	Encargo
2	8	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	10	Despacho del Presidente	GIT Seguimiento a Contratos en Exploración	17.997.517	Encargo
3	9	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	10	Despacho del Presidente	GIT Reservas y operaciones	17.997.517	Vacante
4	10	Gerente de Proyecto o Funcional	G2	10	Despacho del Presidente	GIT Seguimiento a Contratos en Producción	17.997.517	Encargo
5	14	Experto	G3	8	Despacho del Presidente	GIT Gestión del Conocimiento	14.568.693	Vacante
6	20	Experto	G3	07	Despacho del Presidente	GIT Talento Humano	13.618.104	Encargo
7	30	Experto	G3	06	Despacho del Presidente	GIT Gestión del Conocimiento	12.215.730	Encargo
8	31	Experto	G3	06	Despacho del Presidente	GIT Gestión de la Información Técnica	12.215.730	Vacante
9	35	Experto	G3	6	Despacho del Presidente	GIT Seguridad, Comunidades y Medio Ambiente	12.215.730	Vacante
10	43	Vicepresidente de Agencia	E2	06	Planta Global	Despacho VT	23.402.573	Encargo

11	47	Vicepresidente de Agencia	E2	06	Planta Global	Despacho VPAA	23.402.573	Encargo
12	48	Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	Planta Global	Despacho OAJ	13.618.104	Encargo

Tabla 4: Cargos de Libre Nombramiento y Remoción en vacancia definitiva ANH a 31 de diciembre de 2023.

Respecto de las vacantes definitivas en cargos de carrera administrativa se encuentran: 3 en periodo de prueba, 1 que solicitó plazo para posesión (programada para 15 de enero 2024), 11 vacantes que se encuentran publicadas en el concurso Nación 6, y una pendiente de definir por parte de la CNSC si se adiciona al concurso de méritos o se hace uso de la lista de elegibles; como se muestran en la Tabla 5:

No	# cargo	Denominación	Cd	Gr	Dependencia	Grupo de trabajo	Salario	Tipo concurso	Convocatoria	Estado 2023
1	106	Gestor	T1	15	Oficina Asesora Jurídica	Despacho OAJ	9.447.289	Abierto	Nación 3	Periodo de Prueba
2	116	Analista	T2	6	Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones	GIT Reservas y operaciones	4.093.472	Abierto	Nación 3	Periodo de Prueba
4	59	Experto	G3	6	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión de la Información Técnica	12.215.730	Abierto	Orden Judicial	Periodo de Prueba
3	102	Gestor	T1	15	Oficina Asesora Jurídica	Despacho OAJ	9.447.289	Abierto	Nación 3	PP para 15 enero 2024
5	68	Experto	G3	5	Oficina de Tecnologías de la Información	Despacho OTI	10.776.106	Ascenso	Nación 6	Encargo
6	105	Gestor	T1	15	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	9.447.289	Ascenso	Nación 6	Encargo
7	113	Gestor	T1	12	Vicepresidencia Técnica	GIT Gestión del Conocimiento	7.244.313	Ascenso	Nación 6	Encargo
8	121	Analista	T2	5	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	GIT Seguimiento a Contratos en Producción	3.767.594	Abierto	Nación 6	Encargo
9	128	Técnico Asistencial	O1	11	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Administrativo y Financiero	3.433.248	Pendiente	En revisión	Provisional

10	131	Técnico Asistencial	O1	11	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Talento Humano	3.433.248	Abierto	Nación 6	Encargo
11	135	Técnico Asistencial	O1	10	Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones	Despacho VORP	3.095.965	Abierto	Nación 6	Provisional
12	136	Técnico Asistencial	O1	10	Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	Despacho VPAA	3.095.965	Abierto	Nación 6	Provisional
13	137	Técnico Asistencial	O1	10	Vicepresidencia Técnica	Despacho VT	3.095.965	Abierto	Nación 6	Provisional
14	139	Técnico Asistencial	O1	10	Oficina Asesora Jurídica	Despacho OAJ	3.095.965	Abierto	Nación 6	Provisional
15	141	Técnico Asistencial	O1	7	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	GIT Planeación	2.592.003	Abierto	Nación 6	Encargo
16	142	Técnico Asistencial	O1	7	Oficina de Control Interno	Despacho Control Interno	2.592.003	Abierto	Nación 6	Encargo

Tabla 5: Cargos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva ANH a 31 de diciembre de 2023.

7. 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.

Dicha información será actualizada en la base de datos dispuesta para tal fin, cada vez que se generen vacantes nuevas.

Las vacantes definitivas serán reportadas en el sistema SIMO que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7.1 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 el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley.
- **Traslado:** Otras de las formas de provisión definitiva 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 1973 descrito en los 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.
- ✓ Se debe conservar los derechos de cartera y de antigüedad del 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 efectuara 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 y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de gestión del personal e institucional.

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

7.2 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.

7.3 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.

8. Desarrollo del contenido técnico

En la vigencia 2023 se continuó con el proceso de concurso de méritos que tuvo por objeto “Convocar a proceso de selección en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer las vacantes definitivas referidas en el Acuerdo 0348 del 28 de noviembre de 2020, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la - ANH, que se identificará como Proceso de Selección No. 1499 de 2020 - Nación 3”, con once (11) empleos vacantes ofertadas de carrera administrativa, en la modalidad de ascenso: tres (03) y en la modalidad de abierto, ocho (08), adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. De los 11 cargos ofertados, 8 personas superaron el periodo de prueba y se encuentran inscritos en carrera administrativa, 2 personas en periodo de prueba actualmente, y una programada para el 15 de enero de 2024, con lo cual se completaría la provisión del total de cargos ofertados, y quedaría la posibilidad de uso de lista de elegibles.

Actualmente se suscribió el Acuerdo 078 del 22 de noviembre de 2023 con el cual se ofertaron 11 vacantes así:

Entidad	Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de vacantes para Ascensos	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	192074	1	G3	EXPERTO	5	LIDERAR EL DESARROLLO DE LA IMPLEMENTACION EN LA ENTIDAD DE LA POLITICA DE GOBIERNO EN LINEA Y DEMAS DIRECTIVAS Y DISPOSICIONES GUBERNAMENTALES EN EL AREA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION.	1	1			
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	192075	2	O1	TECNICO ASISTENCIAL	7	PRESTAR SOPORTE ADMINISTRATIVO Y TECNICO A TRAVES DEL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE APOYO Y COMPLEMENTARIAS A LAS TAREAS PROPIAS DEL AREA QUE LE SEAN ASIGNADAS.	1	0			
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	192076	3	O1	TECNICO ASISTENCIAL	7	PRESTAR SOPORTE Y ASISTENCIA TECNICA EN LAS LABORES PROPIAS DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS E INSTRUCCIONES DADOS POR EL JEFE DE LA DEPENDENCIA.	1	0			
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	192078	4	T2	ANALISTA	5	VERIFICAR Y CONTROLAR LA ADMINISTRACION DE LA INFORMACION DEL AREA DE SEGUIMIENTO A CONTRATOS EN PRODUCCION, DE TAL FORMA QUE SE CUENTE CON DATOS CONSOLIDADOS PARA LA GENERACION DE INFORMES, REPORTES E INDICADORES DE GESTION EN LA PERIODICIDAD ESTABLECIDA INSTITUCIONALMENTE, GARANTIZANDO LA CONFIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA INFORMACION.	1	0			
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	192088	5	T1	GESTOR	15	PLANEAR Y SUPERVISAR EL DESARROLLO DE LAS LABORES RELACIONADAS CON LA ADMINISTRACION Y CONSECUENCIA DE RECURSOS FISICOS Y DOCUMENTALES EN PROCURA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS TRAZADOS POR LA AGENCIA.	1	1			
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	203043	6	O1	TECNICO ASISTENCIAL	10	PRESTAR SOPORTE Y ASISTENCIA TECNICA, EJERCENDO Y DESARROLLANDO ACTIVIDADES DE APOYO Y COMPLEMENTARIAS A LAS TAREAS PROPIAS DEL NIVEL SUPERIOR QUE LE SEAN ASIGNADAS.	4	0			
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	208494	7	T1	GESTOR	12	PARTICIPAR EN LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DIRIGIDOS A LA EVALUACION DEL POTENCIAL DE HIDROCARBUROS, INCLUYENDO LA PARTICIPACION EN GESTION Y SUPERVISION CONTRACTUAL, ASI COMO EN LA INTEGRACION E INTERPRETACION DE INFORMACION TECNICA DE EXPLORACION Y PRODUCCION.	1	1			
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	208495	8	O1	TECNICO ASISTENCIAL	11	BRINDAR LA ASISTENCIA TECNICA Y OPERATIVA EN EL DISEÑO, APLICACION, ACTUALIZACION, OPERACION, IMPLEMENTACION Y MANTENIMIENTO DEL PROCESO DE GESTION Y ARCHIVO DE LA INFORMACION DE LA ENTIDAD	1	0			
830127607 - AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	210925	9	O1	TECNICO ASISTENCIAL	11	DESARROLLAR LABORES TECNICAS Y ADMINISTRATIVAS QUE PERMITAN EL CONTROL Y SEGUIMIENTO, ACTUALIZACION Y REPORTE OPORTUNO DE LOS REGISTROS DEL PERSONAL DE LA ANH HACE EL SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL DE PLANTA.	1	0			

A la fecha de publicación del presente Plan se encuentra pendiente que la CNSC emita el pronunciamiento si la vacante identificada con No. OPEC 208495 corresponde a un cargo para uso de lista de elegibles vigente o lo incluye en el concurso denominado por la CNSC como Nación 6.

PLAN DE ACCIÓN PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION RECURSOS HUMANOS							
	COMPONENTE	ACCIONES	META	FECHA INICIO-FINAL	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
INGRESO	Continuar Ingreso periodo de prueba convocatoria Nación 3 y 1 por orden judicial	Realizar el proceso de vinculación, seguimiento al periodo de prueba, y una vez en firme, solicitar la inscripción y/o actualización en el registro público de carrera administrativa	4 cargos de carrera provistos de forma definitiva	01/01/2024 31/08/2024	Vicepresidente o jefe de Oficina quien ejerce como jefe inmediato	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera
	Convocatoria	<p>*Actualizar en la CNSC la información de los empleos vacantes para su publicación en la OPEC.</p> <p>*Remitir a la CNSC cada ficha del Manual de Funciones de los empleos ofertados y sus respectivas modificaciones.</p> <p>*Asistir a capacitaciones sobre las forma operativa del sistema para el cargue de los documentos.</p> <p>*Completar las matrices de núcleos básicos del conocimiento de los empleos ofertados en la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>*Realizar las modificaciones generadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil de las fichas cargadas en la OPEC.</p> <p>*Socializar los empleos vacantes con acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Participar en la elaboración de ejes temáticos para aplicación de pruebas.</p>	*Inscribir los empleos en vacancia definitiva con la descripción funcional de cada empleo para el proceso de reclutamiento	15 de septiembre de 2023- 15 de noviembre de 2023	Comisión Nacional del Servicio Civil	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Comisión Nacional del Servicio Civil
	Reclutamiento	Brindar la asesoría a los servidores de la ANH y a la comunidad en general sobre el pago de derechos de participación, proceso de inscripción y registro en el SIMO.	<p>*Realizar la inscripción del mayor número de aspirantes a ocupar los cargos en vacancia definitiva de la ANH</p> <p>*Realizar la verificación de experiencia y requisitos mínimos establecidos en los cuadros funcionales de cada empleo con el fin de obtener los</p>	Noviembre del 2023- 31 de marzo de 2024	Comisión Nacional del Servicio Civil	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Comisión Nacional del Servicio Civil

			candidatos admitidos y no admitidos a la siguiente fase				
	Aplicación de Pruebas	A Discrecionalidad de La CNSC	Aplicar las pruebas a las personas admitidas en la revisión de requisitos preliminares. Las pruebas básicas. Comportamientos y funcionales de cada empleo	30 de junio de 2024	Comisión Nacional del Servicio Civil	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Comisión Nacional del Servicio Civil
	Lista de Elegibles	A Discrecionalidad de La CNSC	Obtener la lista de elegibles que permite establecer el orden de los candidatos que tuvieron mayores calificaciones en el proceso de méritos con el fin de suplir las vacancias	30 de septiembre de 2024	Comisión Nacional del Servicio Civil	Secretaría General	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 Período de Prueba.</i>). *Brindar asesoría a la administración en la forma de completar los formatos 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	Comisión Nacional del Servicio Civil	Jefe inmediato de los empleos provistos en concurso de méritos	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	Comisión Nacional del Servicio Civil	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera

	Estudio de Encargos	<p>*Realizar la verificación de experiencia y estudios de los cargos de carrera de acuerdo con el procedimiento establecido. (Historia laboral).</p> <p>*Realizar la proyección de los encargos para cubrir las vacantes definitivas resultantes del concurso de méritos.</p> <p>*Proyectar las resoluciones de los encargos.</p>	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
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, ya sea por inscripción o actualización.	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, ya sea por inscripción o actualización.	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, ya sea por inscripción o actualización.	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 NOMBAMIENTO 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.	Promisión 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	Consultor externo 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	*Consultor externo 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 laborales que refleje la necesidad de perfiles institucionales para el cumplimiento de sus metas.	Cuando se presente	*Consultor externo contratado para estudio de rediseño institucional * GIT Talento Humano	GIT Talento Humano	Vicepresidencia Administrativa y Financiera

9. Presupuesto

Para la vigencia fiscal 2024 para gastos de personal se cuenta con los siguientes recursos:

Rubro	Descripción Rubro	Asignado 2024
A-01	GASTOS DE PERSONAL	\$ 41.444.100.000
A-01-01-01-001	FACTORES SALARIALES COMUNES	\$ 24.154.800.000
A-01-01-01-001-001	SUELDO BÁSICO	\$ 16.425.264.000
A-01-01-01-001-003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	\$ 2.415.480.000
A-01-01-01-001-006	PRIMA DE SERVICIO	\$ 966.192.000
A-01-01-01-001-007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	\$ 724.644.000
A-01-01-01-001-008	PRIMA DE NAVIDAD	\$ 241.548.000
A-01-01-01-001-009	PRIMA DE VACACIONES	\$ 1.932.384.000
A-01-01-01-001-010	PRIMA DE VACACIONES	\$ 1.449.288.000
A-01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	\$ 8.819.200.000
A-01-01-02-001	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	\$ 2.557.568.000
A-01-01-02-002	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	\$ 1.763.840.000
A-01-01-02-003	AUXILIO DE CESANTÍAS	\$ 2.204.800.000
A-01-01-02-004	APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 881.920.000
A-01-01-02-005	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	\$ 264.576.000
A-01-01-02-006	APORTES AL ICBF	\$ 793.728.000
A-01-01-02-007	APORTES AL SENA	\$ 352.768.000
A-01-01-03	REMUNERACION NO CONSTITUTIVA DE FACTOR SALARIAL	\$ 4.438.700.000
A-01-01-03-001-001	VACACIONES	\$ 1.642.319.000
A-01-01-03-001-002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	\$ 1.020.901.000
A-01-01-03-001-003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	\$ 177.548.000
A-01-01-03-002	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	\$ 1.420.384.000
A-01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACIÓN	\$ 0
A-01-01-03-030	BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	\$ 177.548.000
A-03-04-02-012	INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	\$ 103.000.000
A-03-04-02-012-001	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	\$ 51.500.000
A-03-04-02-012-002	LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	\$ 51.500.000
A-01-01-04	OTROS GASTOS DE PERSONAL - DISTRIBUCION PREVIO CONCEPTO DGPPN	\$ 3.928.400.000

A lo anterior se suma el pago de la convocatoria efectuado a la CNSC en la vigencia 2023, por \$46.844.776 y se dispone de una reserva presupuestal por \$4.258.616, la cual está supeditada a la respuesta definitiva sobre el empleo de Técnico Asistencial Código O1 Grado 11 de VAF, bien para solicitar uso de lista de elegibles o para el pago correspondiente para ser ofertado en la convocatoria.

10. Indicadores

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

10.1 Indicador Plan Anual de Vacantes PAV:

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

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

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

11. 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 2024 el desarrollo del proceso de rediseño iniciado en la vigencia anterior, 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.

12. 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.