



Agencia  
Nacional de Minería



**ANEXO 1.**

**PLAN ANUAL DE  
VACANTES**

**2026**



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	4
OBJETIVO GENERAL .....	4
ESPECÍFICOS.....	5
ALCANCE .....	6
DEFINICIONES .....	6
NORMATIVIDAD.....	9
DIAGNÓSTICO DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA.....	9
CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS DE LA PLANTA GLOBAL PERMANENTE .....	9
ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL .....	12
ESTRATEGIAS .....	14
Vinculación de jóvenes al servicio público .....	15
FINANCIACIÓN .....	17
RIESGOS .....	17
RESPONSABLES .....	17
ACCIONES DE MEJORA.....	18
BIBLIOGRAFÍA .....	18

## INTRODUCCIÓN

Mediante el Decreto Ley 4134 de 2011, modificado por el Decreto 1681 de 2020, se creó la Agencia Nacional de Minería, ANM, como una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Minas y Energía.

De igual forma, mediante Decreto No. 922 de 2012 se estableció la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, y se indicó que el o la Presidente de la Agencia Nacional de Minería, ANM, distribuirá los cargos de la planta global, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

Por su parte, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que: *“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.”*

A su vez, el Decreto 2482 de 2012 *“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”*, consagra las directrices generales para la integración del Modelo de Planeación y Gestión – MIPG que articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño Institucional que buscan fortalecer la Administración Pública.

Es así, como el Plan Anual de Vacantes de la Agencia Nacional de Minería se define como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos empleos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuáles son las estrategias para su provisión.

A su vez, este plan se refiere específicamente a la vigencia 2026 y se sustenta en la correlación existente entre la planta de personal establecida mediante Decreto No. 922 de 2012, las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Se fundamenta, igualmente, en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa, es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública, la Ley 1960 de 2019 que la modifica y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso. Esta información facilita la planificación del concurso de méritos actual para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

Dado lo anterior, se establece el presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2026 con el fin de plantear las acciones tendientes a la provisión de los empleos de la planta de personal establecida para la Agencia Nacional de Minería.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional de la Agencia Nacional de Minería contiene un objetivo estratégico denominado “Fortalecer la gestión del talento humano, el clima organizacional y el trabajo en equipo”, al cual contribuye este plan de previsión.

## OBJETIVO GENERAL

Promover la mejora de los procesos de gestión administrativa de la Entidad y garantizar la provisión oportuna de los empleos vacantes, tanto de carrera administrativa, principalmente definitivos, como de libre nombramiento y remoción, asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y los instrumentos de gestión

estratégica del talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Asimismo, este plan se constituye como una herramienta fundamental para atender de manera efectiva las necesidades de personal en las diferentes dependencias de la Agencia, especialmente en el actual contexto de alta rotación en los cargos públicos dentro del sector.

## ESPECÍFICOS

1. Disponer de una herramienta estratégica que permita atender de manera oportuna y eficiente las necesidades de personal en las diferentes dependencias de la Agencia.
2. Elaborar un cuadro resumen que consolide el diagnóstico actualizado de las vacantes existentes en la planta de personal de la entidad.
3. Identificar y destacar los elementos clave asociados a las vacantes temporales y definitivas, con el fin de facilitar su análisis y priorización.
4. Actualizar de manera continua la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, detallando nivel, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos institucionales.
5. Determinar las necesidades actuales y proyectadas de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, garantizando la adecuada ejecución de su misión y funciones.
6. Definir estrategias efectivas para la cobertura de las vacantes definitivas durante el periodo establecido, conforme a la normativa vigente y a los instrumentos de gestión del talento humano.
7. Implementar un esquema de seguimiento y control que permita monitorear el cumplimiento de las actividades propuestas y mitigar los riesgos asociados a posibles retrasos o incumplimientos.

## ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano inicia con la verificación detallada de las vacantes existentes en la planta de empleos de la Agencia Nacional de Minería y culmina con la consolidación de las necesidades proyectadas para la siguiente vigencia.

## DEFINICIONES

**Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico. (Circular No. 20191000000157 del 18 de diciembre de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil)

**Carrera administrativa:** el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: *“La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”*.

**Empleo:** Se entiende por empleo 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. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

**Empleos Temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

**Nivel Jerárquico de los Empleos:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, 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 y en las Agencias Nacionales de Defensa Jurídica del Estado y de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente. (Artículo 3° del Decreto 508 de 2012).

**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. (Artículo 3° del Decreto 508 de 2012).

**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. (Artículo 3° del Decreto 508 de 2012).

**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. (Artículo 3° del Decreto 508 de 2012).

**Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad; esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. (Concepto 018881 de 2022 DAFP)

**Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal. (HERNÁNDEZ, Pedro Alfonso. Bases constitucionales de función pública. Empleo público).

**Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. (Artículo 123° de la Constitución Política de Colombia). Como empleados públicos, son las personas naturales vinculadas a la administración pública en virtud de una relación legal y reglamentaria, es decir, a través de un acto administrativo de nombramiento (Consejo de Estado).

**Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO):** es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

**Vacantes Definitivas:** Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes temporales:** Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras).

## NORMATIVIDAD

Normatividad -Tabla N. 1

Norma	Epígrafe de la norma
Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 de la Función Pública.	
Ley 909 de 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
Decreto Ley 4134 de 2011, modificado por el Decreto 1681 de 2020	“Por la cual se crea la Agencia Nacional de Minería y se dictan otras disposiciones”
Decreto No. 922 de 2012	“Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, ANM y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
Ley 1960 de 2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
Circular Unificada 100-005 de 2022	“Lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad - Vigencia 2023”
Ley 2294 de 2023	“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026” – “Colombia Potencia Mundial De La Vida”
Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.
Lineamientos Institucionales emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC	
Lineamientos Institucionales emitidos por la Presidencia de la República	

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

## DIAGNÓSTICO DE LOS EMPLEOS EN VACANCIA

### CÁLCULO DE LOS EMPLEOS NECESARIOS DE LA PLANTA GLOBAL PERMANENTE

La planta de personal de la Agencia Nacional de Minería está compuesta por trescientos noventa y tres (393) empleos, entre libre nombramiento y remoción y carrera administrativa, de los cuales, con corte a 13 de enero de 2026, cuarenta (40) se encuentran vacantes.

Actualmente se encuentra en desarrollo el Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2511 de 2023 – Nación 6 con la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC en el cual se ofertarán treinta y cuatro (34) vacantes de las cuales nueve (9) son en modalidad ascenso y veinticinco (25) son en modalidad abierto.

A la fecha de corte se han nombrado treinta y dos (32) elegibles, de los cuales se han posesionado en periodo de prueba veintidos (22), se cuenta con una (1) lista pendientes de firmeza con ocasión a tutela pendientes por resolver.

Por otra parte, se deben tener en cuenta, las vacancias temporales de empleos de carrera administrativa para tomar posesión en otras entidades, que luego deriva en la aceptación de renuncia de servidores públicos de carrera administrativa que superan su periodo de prueba en otras entidades; así como las vacancias definitivas por el retiro de servidores que se pensionan.

A continuación, se exponen los detalles de esta distribución de los empleos de la planta de personal, así como las vacantes definitivas y temporales frente a cada nivel jerárquico:

*Detalle Planta de personal- Tabla N. 2*

<b>Planta Total</b>	<b>393</b>
<b>Cargos de LNR</b>	26
<b>Cargos de carrera</b>	367

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

*Distribución jerárquica planta de personal- Tabla N. 3*

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Cantidad</b>
Directivo	5
Asesor	50
Profesional	236
Técnico	102
<b>Total, general</b>	<b>393</b>

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

Estado de la planta de personal- Tabla N. 4

Nivel	Denominación	Ocupados por su titular	Vacantes definitivas	Vacantes temporales	Total empleos
Directivo	Presidente de Agencia (LNR)	1	0	0	1
	Vicepresidente de Agencia (LNR)	3	1	0	4
<b>Total Directivo</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia (LNR)	2	1	0	3
	Gerente de Proyectos (LNR)	6	1	0	7
	Experto (LNR)	4	1	0	5
	Experto (CA)	26	4	5	35
<b>Total Asesor</b>		<b>38</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>50</b>
Profesional	Gestor (LNR)	2	0	0	2
	Gestor (CA)	147	21	45	213
	Analista (Carrera administrativa)	8	4	8	20
	Analista (LNR)	0	0	1	1
<b>Total Profesional</b>		<b>157</b>	<b>25</b>	<b>54</b>	<b>236</b>
Técnico	Técnico Asistencial (LNR)	2	1	0	3
	Técnico Asistencial (CA)	34	37	28	99
<b>Total Técnico</b>		<b>36</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>102</b>
<b>Total general</b>		<b>235</b>	<b>71</b>	<b>87</b>	<b>393</b>

Tabla. Empleos ocupados por su titular y vacantes definitivas, por nivel jerárquico y empleo. Fecha de corte: 13 de enero de 2026

Dentro de los empleos relacionados en la tabla anterior, existen ciento cincuenta y ocho (158) empleos vacantes, entre vacancias temporales y definitivas, generados por diferentes situaciones, tales como nombramientos en período de prueba en ascenso, período de prueba en otras entidades, encargos en empleos de mayor jerarquía, renunciaciones, pensión de vejez, entre otros. En relación con los dos primeros cuasales, existe alta probabilidad de que estos empleos se conviertan en vacancias definitivas una vez los funcionarios superen el periodo de prueba en el empleo para el cual fueron nombrados.

Sin embargo, se debe aclarar que a la fecha de corte del presente documentos se reportan únicamente cuarenta (40) empleos NO PROVISTOS distribuidos de la siguiente manera:

*Empleos no provistos- Tabla N. 5*

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Directivo	0	1
Asesor	1	0
Profesional	22	1
Técnico	14	1
<b>TOTALES</b>	<b>37</b>	<b>3</b>

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano

Por otro lado, es importante mencionar que, a la fecha de corte del presente plan, sesenta y cuatro (64) servidores públicos de carrera administrativa se encuentran encargados en empleos de mayor jerarquía, correspondiente al dieciséis por ciento (16%) de la planta de personal. Asimismo, el número de servidores públicos vinculados con carácter provisional es de cincuenta y cuatro (54) personas, correspondiente al trece punto siete por ciento (13.7%) de la planta de personal.

## ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

Las necesidades de personal son entendidas como *“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.”*

En atención a las directrices impartidas por el Gobierno Nacional mediante la Circular conjunta 100 – 005 de 2022, según la cual las entidades deberán, en primer lugar, adelantar la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; en segundo lugar, adelantar la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; en tercer lugar, adelantar la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, cuarto lugar, hacer uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales, la entidad adelantará las siguientes actividades durante la vigencia 2026:

1. Gestionar la provisión de las vacantes definitivas y temporales —tanto de libre nombramiento y remoción como de carrera administrativa— mediante el uso de listas de elegibles, la designación en cargos de dirección, manejo y confianza por parte de la Presidencia, o a través del banco de hojas de vida para nombramientos en provisionalidad.
2. Revisar y analizar la distribución de los empleos en las distintas dependencias de la Entidad, conforme a su estructura organizacional, garantizando la continuidad y estabilidad de los equipos de trabajo.
3. Realizar el análisis de requisitos y perfiles necesarios para la publicación de los comunicados para encargo dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa, de acuerdo con las directrices de la CNSC y el DAFP.
4. Automatizar la base de datos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería, con el fin de asegurar información actualizada, precisa y confiable para los trámites administrativos del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería.
5. Organizar y conformar las hojas de vida en formato físico, junto con sus soportes electrónicos, como parte del proceso de gestión documental electrónica de los servidores que ingresan a la Entidad.
6. Actualizar y registrar oportunamente la información requerida en el SIGEP, asegurando que todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería cumplan con las obligaciones de reporte establecidas.

## ESTRATEGIAS

Provisión de los empleos de carrera administrativa.

En atención a las disposiciones consagradas en la normatividad vigente, la Agencia Nacional de Minería continuará adelantando prioritariamente la provisión de los empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa mediante el proceso de Selección Nación 6, en modalidad ascenso y abierto, a través de los correspondientes nombramientos en período de prueba, y uso de las listas de elegibles, en concordancia con el procedimiento establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015.

Encargos en empleos de carrera administrativa

La provision de empleos de carrera administrativa en vacancia temporal o definitiva, se adelantará según el proceso establecido por la Entidad en el Instructivo de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa mediante encargo del procedimiento Desarrollo y Situaciones de Personal.

Nombramiento provisional

El nombramiento en provisionalidad aplica, de forma excepcional y solo en los casos contemplados en la ley, cuando no fuere posible proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad mediante listas de elegibles o encargo con servidores públicos de carrera.

Provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción.

La Entidad proveerá los empleos de libre nombramiento y remoción atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de este tipo de empleos y en ejercicio de la normatividad y procedimientos vigentes.

## Discapacidad y Ley de Cuotas

Es necesario establecer una estrategia para lograr vincular a personas con discapacidad de acuerdo con la Ley 1618 de 2013. A partir del Decreto 2011 del 2017 empezó a regir “la ley de cuotas” para el sector público en Colombia. Dicho decreto y la circular conjunta No 100-05 del 20 de octubre de 2018 del Ministerio del Trabajo y Función Pública reglamentan los porcentajes de vinculación obligatoria de personas con discapacidad en las tres ramas del poder público y los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

### Vinculación de jóvenes al servicio público

Otra estrategia necesaria sería la de vincular más jóvenes a la ANM, que implica:

- a. Aplicar las equivalencias establecidas en el manual de funciones vigente para empleos que no requieren experiencia;
- b. Preferir jóvenes en vacantes que se provean con provisionales
- c. Ampliar la búsqueda de jóvenes en escenarios de práctica laboral.

Es por lo anterior que una vez definidos los diversos escenarios, la Entidad podrá adoptar mecanismos adicionales de provisión de empleos, a través del mérito y del fortalecimiento de la planta de personal.

La provisión de los empleos vacantes definitivos en la Agencia Nacional de Minería, en tanto se surta el proceso de provisión mediante concurso de méritos ante la CNSC, se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

#### *1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.*

La dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento del Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), la necesidad del servicio para la provisión del empleo vacante.

Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

### 2. *Determinación del tipo de provisión.*

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse en caso que sea necesaria la reubicación de servidores públicos y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad, siempre y cuando no afecten la conformación de los grupos de trabajo.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a servidores públicos de la entidad que hayan demostrado el perfil y las calidades requeridas, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

### 3. *Análisis de perfiles.*

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el GGTH inicia los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

Para la modalidad de provisión mediante encargo, se verifican las calidades acreditadas por los servidores públicos con el fin de confrontarlas con el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo. Así mismo, de conformidad con el “*Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo*” del 13 de agosto de 2019 expedido por la

Comisión Nacional del Servicio Civil, se realizará la medición de las habilidades por psicometría generadas a partir de la aplicación de las pruebas para el nivel pertinente.

Finalmente, la estrategia de provisión de empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción se ejecutará en observancia de la normativa vigente, atendiendo especialmente las restricciones de la Ley 996 de 2005 (Ley de Garantías). En consecuencia, la Entidad planificará la provisión de sus vacantes considerando los periodos de restricción para la modificación de la planta de personal y la vinculación a la nómina estatal, asegurando que los procesos de selección y nombramiento se realicen dentro de los tiempos legalmente permitidos y la satisfacción de las necesidades del servicio de la Agencia.

## FINANCIACIÓN

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público establezca para cada vigencia. En todo caso, la Agencia Nacional de Minería realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se plasman en los documentos oficiales que son remitidos al Ministerio de Hacienda y Crédito Público por parte del Grupo de Planeación de la Agencia Nacional de Minería.

## RIESGOS

Los riesgos en materia de vinculación y/o administración de personal se encuentran identificados en las matrices de Riesgos de Gestión y Corrupción Cierre Vigencia 2026 de la entidad.

## RESPONSABLES

El Grupo de Gestión del Talento Humano es responsable de identificar las vacantes, liderar la actualización del manual de funciones y competencias laborales, planeación de las actividades y gestionar ante las autoridades competentes la contratación y consecución de los recursos necesarios, tarea última en la que colaboran el Grupo de Planeación y el Grupo de Recursos Financieros de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

## ACCIONES DE MEJORA

Para la vigencia 2026 se propone implementar estrategias de transformación digital mediante la automatización de los flujos de información, permitiendo la actualización en tiempo real del archivo de planta de personal. Lo anterior busca optimizar los mecanismos de provisión de empleo para garantizar una respuesta ágil y efectiva a las necesidades institucionales y la continuidad del servicio.

## BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- ✓ Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- ✓ Congreso de la República de Colombia. (23 de septiembre de 2004). **Ley 909 de 2004**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 45.680. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- ✓ Presidencia de la República de Colombia. (3 de diciembre de 2012). **Decreto 2482 de 2012**. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Diario Oficial No. 48.633. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50803>
- ✓ Presidencia de la República de Colombia. (3 de noviembre de 2011). **Decreto Ley 4134 de 2011**. Por el cual se crea la Agencia Nacional de Minería (ANM), se determina su objetivo y



estructura. Diario Oficial No. 48.242. Recuperado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44599>

Bogotá D. C. 13 de enero de 2026

19

Elaborado por :Catherine Ladino Ramírez -Gestor Situaciones Administrativas- GGTH  
Adriana Marcela Castañeda Correal- Contratista - GGTH

