

VIGENCIA 2023

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023

AGENCIA PARA LA
REINCORPORACIÓN Y LA
NORMALIZACIÓN



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO	2
3. NORMATIVIDAD	3
4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	3
4.1. Análisis de la planta de personal:	3
4.2. Análisis de cobertura de necesidades:	5
4.3. Estimación de costos:	6



1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, ha elaborado el plan de previsión de recursos humanos que se presenta a continuación teniendo en cuenta las necesidades de personal, la forma de cubrimiento de los empleos en vacancia y la estimación de los costos derivados.

La citada norma establece:

“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”.

Este plan, el cual es una herramienta de planificación, administración y actualización, se constituirá en un insumo fundamental para orientar y dirigir la Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2023, además de facilitar a la administración y a las diferentes dependencias, la tarea de establecer el recurso humano disponible, necesario y requerido para cumplir la misión establecida, realizando análisis a las vacantes de la planta de personal y estableciendo la forma de provisión de cada una.

2. OBJETIVOS

2.1. Establecer la estrategia de planeación del recurso humano de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, en concordancia con las metas institucionales, la normativa vigente y las necesidades de las dependencias.



2.2. Identificar los empleos de acuerdo a su naturaleza para realizar la provisión de los mismos conforme con lo establecido en el marco normativo, atendiendo los principios de la función administrativa, la normativa aplicable vigente, el uso de listas de elegibles de la convocatoria No. 338 de 2016 y los procedimientos internos de la Agencia.

3. NORMATIVIDAD

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto No. 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la 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”.

4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ARN, se ajusta a las directrices y lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las etapas definidas para la formulación del Plan son: “... 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.*”

4.1. Análisis de la planta de personal:

Mediante Decreto No. 4975 de 2011 se estableció la planta de personal de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Armados – ACR con un total de cuatrocientos veintisiete (427) cargos.

Posteriormente y de acuerdo con las necesidades a nivel nacional en los grupos territoriales, mediante el Decreto No. 2413 de 2012 se suprimieron de la planta global veintitrés (23) cargos de nivel profesional y estos mismos empleos fueron creados en el Despacho del Director General bajo la naturaleza Libre Nombramiento y Remoción.



De acuerdo a las necesidades y el desarrollo de la Política de Reintegración en la Agencia, se realizó el rediseño institucional la Entidad, por lo cual mediante Decreto No. 2254 de 2015 se modificó la planta de personal quedando conformada por cuatrocientos veintiséis (426) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla No. 1. Distribución de empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

LIBRE NOMBRAMIENTO	
Nivel	Cantidad
Directivo	9
Asesor	20
Profesional	27
Asistencial	4
TOTAL	60

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano

Tabla No. 2. Distribución de empleos de Carrera Administrativa:

CARRERA ADMINISTRATIVA	
Nivel	Cantidad
Profesional	210
Técnico	149
Asistencial	7
TOTAL	366

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano

Tabla No. 3. Distribución de empleos por Nivel Jerárquico:

TOTAL PLANTA DE PERSONAL	
Nivel	Cantidad
Directivo	9
Asesor	20
Profesional	237
Técnico	149
Asistencial	11
TOTAL	426

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano



4.2. Análisis de cobertura de necesidades:

Una vez analizadas las necesidades de personal, las vacantes presentadas y con el fin de atender las necesidades de las dependencias que conforman la Entidad, se establecen los siguientes mecanismos para cubrir los faltantes:

- a. Nombramientos en periodo de prueba producto del uso de listas de elegibles de la Convocatoria No. 338 de 2016 que aún se encuentren vigentes.
- b. Provisión transitoria mediante la figura de Encargo: Talento Humano estableció el instructivo que señala los lineamientos, requisitos y el procedimiento administrativo para realizar la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa con vacancia definitiva o temporal, a través de la modalidad de encargo de los empleados públicos con derechos de carrera administrativa, garantizando el derecho preferencial del cual son titulares, de conformidad con la normatividad vigente. Lo anterior, teniendo en cuenta las orientaciones normativas y las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Dicho instructivo permitirá cubrir las vacantes temporales y definitivas de la planta global de personal previa autorización del Director General de la Entidad.

Durante la vigencia 2023, Talento Humano adelantará el análisis y revisión de las hojas de vida de los empleados públicos, teniendo en cuenta los requisitos establecidos por la Ley:

- Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
 - Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
 - Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
 - Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
 - Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.
- c. Nombramiento mediante la figura de Provisionalidad: Una vez agotado el proceso de Encargo y en caso de no existir empleados públicos con derecho preferencial, se podrá optar por nombramientos mediante la figura de provisionalidad. Estos nombramientos se entienden como transitorios, toda vez que están supeditados a la terminación de la situación administrativa que generó la vacancia temporal, o al nombramiento de elegibles en periodo de prueba como resultado de un concurso de méritos en caso de vacancias definitivas.
 - d. Movimientos de personal por necesidades del servicio: Corresponde a una forma de provisión de empleos mediante el traslado y/o reubicación de funcionarios de carrera administrativa que



acrediten perfiles similares a los requeridos en empleos que se encuentren en vacancia y una vez haya sido aplicada la normativa vigente para la entidad.

- e. **Nombramientos en planta temporal:** De acuerdo con los lineamientos establecidos para el 2023 por parte del Gobierno Nacional, se contempla la creación de plantas temporales en las entidades públicas con el fin de soportar el desarrollo de las funciones permanentes de las organizaciones, así como propender por la formalización del empleo público. La creación de estas plantas así como su provisión deberá realizarse mediante el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, lo cual se prevé inicialmente para el segundo semestre de 2023.

4.3. Estimación de costos:

De acuerdo a los recursos necesarios para cubrir los costos de la planta de los empleos durante la vigencia de 2023, se estima un valor inicial de \$ 46.004.252.393 calculado con base en el costo de 2022 más el Índice de Precios al Consumidor (IPC) para Colombia, establecido en el 13,12% según información técnica suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Elaboró: Juan Ricardo Quintero Poveda – Profesional Especializado – Talento Humano
Aprobó: Jorge David Cifuentes Villavicencio – Asesor Talento Humano