

VIGENCIA 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

AGENCIA PARA LA
REINCORPORACIÓN Y LA
NORMALIZACIÓN



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	3
4.	NORMATIVIDAD	3
5.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	3
6.	CARGOS A PROVEER	5



1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el Título 22 del Decreto 1083 de 2015, en el cual se disponen los lineamientos para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente, en el literal c) del artículo 2.2.22.3 el cual establece que la Gestión del Talento Humano se encuentra: *“orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”*

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, es función de Talento Humano el *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(…)”*.

A partir de lo anterior, el plan anual de vacantes informará a la Entidad sobre el estado de las vacantes definitivas tanto de libre nombramiento y remoción como de carrera administrativa conforme a las situaciones administrativas (encargos, vacancias temporales por las causales señaladas en el sistema de carrera administrativa, provisionalidad o provisión por concurso de méritos).

Así las cosas, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) tiene considerado entre otros objetivos, que sus dependencias cuenten con el personal necesario y competente para el desarrollo propio de sus funciones, por lo cual contará con una herramienta de planificación para el aprovisionamiento de la planta de personal, así como, la actualización de la información de la oferta real de los empleos de la Entidad.

Por lo anterior, el presente documento comprende un análisis de las vacantes de la planta de personal y la proyección de provisión, con el fin de planificar de una mejor manera el recurso humano de la Entidad.



2. OBJETIVO

Identificar el estado en el que se encuentran las vacantes de la planta de personal de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) con el fin de garantizar el aprovisionamiento de esta, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos proveen la información sobre las diferentes necesidades que se presentan en la planta de personal, con el fin de contar con instrumentos informativos y de planeación que propendan por garantizar el buen funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

4. NORMATIVIDAD

- Ley No. 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, modificado por el Decreto No. 648 de 2017.

5. 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 cargos (427).

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 con las necesidades y el desarrollo de la política de reintegración en la Entidad, se realizó el rediseño institucional la ARN, por lo cual mediante Decreto No. 2254 de 2015 se modificó la planta actual de personal conformada por cuatrocientos veintiséis (426) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación, 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



Para el inicio de la vigencia del año 2023, se encuentran ocupados trescientos cuarenta y tres (343) empleos, de los cuales doscientos noventa y siete (297) corresponden a cargos de carrera administrativa, cuarenta y seis (46) con nombramiento ordinario, y según el detalle que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla No. 4. Distribución de empleos ocupados por Naturaleza y estado de ocupación:

Naturaleza del Empleo	ESTADO (Ocupado)	Total
Libre Nombramiento y Remoción	Nombramiento Ordinario	46
Total Libre Nombramiento y Remoción		46
Carrera Administrativa	Periodo de Prueba	1
	Titular – Carrera Administrativa	176
	Encargo – En empleos en Vacancias Definitivas	32
	Encargo - En empleos en Vacancias Temporales	23
	Provisional - En empleos en Vacancias Definitivas	54
	Provisional - En empleos en Vacancias Temporales	11
Total Carrera Administrativa		297
Total general		343

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 31 de diciembre de 2022

6. CARGOS A PROVEER

Los cargos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización que se encuentran en proceso para provisión corresponden a los siguientes:

Tabla No. 5. Distribución de empleos vacantes por Naturaleza y tipo de vacante:

Naturaleza del Empleo	Tipo	Total
Libre Nombramiento y Remoción	Vacante Definitiva	14
Total Libre Nombramiento y Remoción		14
Carrera Administrativa	Vacante Temporal	35
	Vacante Definitiva	34
Total Carrera Administrativa		69
Total general		83

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 31 de diciembre de 2022



Los empleos de carrera administrativa deben ser provistos de manera definitiva como resultado de la Convocatoria No. 338 de 2016, la cual en la actualidad aun se encuentra en proceso y cuenta con dos (2) listas de elegibles aún vigentes.

Finalizada la convocatoria y de acuerdo con los lineamientos que establezca el Gobierno Nacional, se procederá a iniciar el respectivo proceso para una nueva convocatoria pública con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Así mismo, la Entidad podrá proveer de forma transitoria empleos de carrera administrativa con vacancia definitiva o temporal, a través de la modalidad de encargo de los servidores públicos con derechos de carrera, garantizando el derecho preferencial del cual son titulares de conformidad con la normatividad vigente. En el caso que no existan empleados públicos con derecho preferente a encargo y previa autorización del Director General, se podrá, de manera excepcional, proceder a realizar nombramientos en provisionalidad, siguiendo los lineamientos establecidos por el procedimiento interno y la normatividad que regula la materia.

Debe precisarse que, los empleos en vacancia definitiva corresponden a aquellos donde no existe un titular de derechos de carrera administrativa sobre ese empleo, y, los cargos en vacancia temporal, corresponden a empleos donde el titular se encuentra en alguna otra situación administrativa que genera la vacancia del empleo (encargo, comisión, licencia, en periodo de prueba en otra entidad, entre otros).

Frente a los empleos de naturaleza Libre Nombramiento y Remoción, debe precisarse que la facultad nominadora se encuentra asignada al Director General de la Entidad y todo nombramiento deberá realizarse por su solicitud o con visto bueno de este.

Igualmente, Estos empleos serán provistos a través de nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente y el procedimiento interno. Debe precisarse que para los casos de vacancias definitivas, en los empleos de LNR podrán efectuarse encargos pero estos serán por máximo tres (3) meses, prorrogables por tres (3) más.