



**AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)**

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**VIGENCIA 2021**

**BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2021**

**TABLA DE CONTENIDO**

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

## 1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el Título 22 del Decreto 1083 de 2015, donde disponen los lineamientos para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente, en el literal c) del artículo 2.2.22.3 se 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, provisionalidad o provisión por concurso de méritos).

Así las cosas, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización 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, la proyección de la provisión y así 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 para 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.

## **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 ser resueltas para 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 denominación de 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 modificó la planta de personal conformada por cuatrocientos veintiséis (426) cargos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Cantidad</b>
Directivo	9
Asesor	20
Profesional	27
Asistencial	4
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano

<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Cantidad</b>
Profesional	210
Técnico	149
Asistencial	7
<b>TOTAL</b>	<b>366</b>

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano

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

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano

A la fecha la Agencia para la Reincorporación y la Normalización no ha tenido modificación en su planta de personal.

Para el inicio de la vigencia del año 2021, se encuentran ocupados trescientos setenta (370) empleos, de los cuales doscientos sesenta y tres (263) tienen derechos de carrera administrativa, diecinueve (19) se encuentran en periodo de inducción de acuerdo a lo establecido en el Decreto No. 491 de 2020, treinta y ocho (38) con nombramiento provisional y cincuenta (50) con nombramiento ordinario, como se observa en la siguiente tabla:

<b>PLANTA DE PERSONAL OCUPADA</b>	
<b>Clase</b>	<b>Cantidad</b>
Carrera administrativa	263
Periodo de inducción	19
Provisionalidad	38
Libre nombramiento y remoción	50
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 31 de diciembre de 2020

## **6. CARGOS A PROVEER**

Los cargos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización que se encuentran en proceso para proveer son los siguientes:

<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Cantidad</b>
Profesional	30
Técnico	15
Asistencial	1
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 31 de diciembre de 2020

Estos empleos 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 algunas listas de elegibles vigentes hasta mediados del 2021.

Una vez finalizada la mencionada convocatoria, se procederá a iniciar el respectivo proceso para una nueva convocatoria pública con 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 la vigencia 2020 se efectuaron veintiún (21) encargos para la provisión transitoria de empleos de carrera.

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 nombrar en provisionalidad, siguiendo los lineamientos establecidos por el procedimiento interno y la normatividad que regula la materia.

Los cargos de Libre Nombramiento y Remoción que se encuentran en proceso para ser provistos, son los siguientes:

<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Cantidad</b>
Asesor	4
Profesional	6
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 31 de diciembre de 2020

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; de igual manera cuando se trata de una vacancia

temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se podrá utilizar la figura de encargo.

Elaboró: Natalia Zuluaga – Contratista – Talento Humano  
Revisó: Jaime Gonzalez – Profesional Especializado – Talento Humano  
Aprobó: Mónica Bernal – Asesora de Talento Humano