



AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2022**

BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2022

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, 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 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 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, la proyección de la 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 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:

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

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 2022, se encuentran ocupados trescientos treinta y seis (336) empleos, de los cuales doscientos cincuenta y cuatro (254) tienen derechos de carrera administrativa, cinco (5) se encuentran en período de prueba, treinta y cinco (35) con nombramiento provisional y cuarenta (42) con nombramiento ordinario, como se observa en la siguiente tabla:

PLANTA DE PERSONAL OCUPADA	
Clase	Cantidad
Carrera administrativa	254
Periodo de prueba	5
Provisionalidad	35
Libre nombramiento y remoción	42
TOTAL	336

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 24 de enero de 2022.

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:

CARRERA ADMINISTRATIVA	
Nivel	Cantidad
Profesional	35
Técnico	35
Asistencial	2
TOTAL	46

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 24 de enero de 2022.

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.

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 2021 se efectuaron veintidós (22) 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:

LIBRE NOMBRAMIENTO	
Nivel	Cantidad
Asesor	5
Profesional	11
Directivo	2
TOTAL	18

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 24 de enero de 2022.

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 Gómez – Contratista – Talento Humano

Revisó: Juan Ricardo Quintero Poveda – Profesional Especializado – Talento Humano