

ESTUDIO TÉCNICO PARA MODIFICACIÓN O AJUSTE DEL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES – AGENCIA PARA LA REINCORPORACION Y LA NORMALIZACIÓN.

I. OBJETO Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El presente estudio contiene la justificación técnica para la adición al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la ficha de un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 17, un (01) Profesional Especializado, código 2028, grado 15, un (01) Profesional Universitario, código 2044, grado 11 y un (01) Técnico Administrativo, código 3124, grado 11, remitida por la Dirección Programática de Reintegración, con el fin crear los perfiles, con los cuales se asumirán desde el Grupo Interno de Enfoque de Género, para asegurar que los programas de reinserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública, sean realmente inclusivos y efectivos, toda vez que, el grupo permitirá abordar de manera adecuada las necesidades diferenciadas de género, de acuerdo con el marco normativo vigente, garantizando la transversalización de este enfoque en los procesos y labores encomendadas a la Dirección Programática.

De conformidad con la necesidad presentada por la Dirección General, mediante memorando MEM24-010423, MEM24-010463 del 18 de septiembre de 2024 y MEM24-014216 del 06 de diciembre de 2024 allegados a Talento Humano en las fechas mencionadas.

II. MARCO NORMATIVO

A través del Decreto Ley 4138 de 2011, se creó la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas (ACR), como una Unidad Administrativa Especial del orden nacional, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Con el Decreto Ley 897 del 29 de mayo de 2017, *“Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones”*, modificó la denominación de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, por Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).

El Gobierno Nacional mediante Decreto No. 4975 de 2011, modificado por los Decretos Nos. 2413 de 2012 y 2254 de 2015, estableció la Planta de Personal de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Es pertinente señalar que mediante Ley 2294 de 2023 *“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” se modificó el artículo 4 del Decreto Ley 4138 de 2011, estableciendo el objeto de la ARN así: “gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las entidades e instancias competentes, las políticas de inclusión en la vida civil en el marco de los programas de reinserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como de las diseñadas para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública que se encuentren sometidos y cumpliendo con las obligaciones derivadas del régimen de condicionalidad de la Jurisdicción Especial para la Paz”*, en sus artículos 17 y 20 establece:

“(…) ARTÍCULO 17. Modifíquese el artículo 4 del Decreto Ley 4138 de 2011, el cual quedará así: ARTÍCULO 4. OBJETO. La Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), tiene como objeto

gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las entidades e instancias competentes, las políticas de inclusión en la vida civil en el marco de los programas de reinserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como de las diseñadas para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública que se encuentren sometidos y cumpliendo con las obligaciones derivadas del régimen de condicionalidad de la Jurisdicción Especial para la Paz, con el fin de promover la construcción de la paz, la seguridad humana y la reconciliación.(...)"
(Subrayado y negrilla por fuera del texto)

ARTÍCULO 20. *Modifíquese el artículo 3 del Decreto Ley 897 de 2017, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 3. PROGRAMA DE REINCORPORACIÓN INTEGRAL. *Créase el Programa de Reincorporación Integral, dirigido a generar capacidades en sujetos y colectivos en proceso de reincorporación social, económica y comunitaria orientadas hacia el alcance del buen vivir y la construcción de paz; por medio del acceso y goce efectivo de derechos, la vinculación a la oferta pública y el impulso de sus iniciativas, para lo cual contará con cinco líneas transversales: (1) Acceso a tierras para proyectos productivos y de vivienda; (2) Abordaje diferencial: enfoque de derechos, de género, étnico, curso de vida, discapacidad, comunitario, ambiental y territorial; (3) Seguridad orientada a la prevención temprana; (4) Enfoque territorial; y, (5) Participación política y ciudadana.*

El Programa de Reincorporación Integral responderá a la caracterización de la población realizada por la ARN o quién haga sus veces, el CONPES 3931 del 2018, el Decreto Ley 899 del 2017 y demás normatividad derivada. El Gobierno nacional destinará los recursos que se requieran para la implementación del Programa de Reincorporación Integral, a través de los principios de planeación, concurrencia, subsidiariedad y corresponsabilidad, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales incluidas en el Marco de Gasto de Mediano Plazo y en el Marco Fiscal de Mediano Plazo (...)"

El Gobierno Nacional a través del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" estableció el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los distintos niveles jerárquicos de los Organismos y Entidades del orden Nacional que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, por lo cual en el Título 4 a partir del artículo 2.2.4.1 y subsiguientes, establecen las competencias laborales generales para los diferentes empleos públicos como para los niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.

Por otro lado, el Decreto 0826 de 2024 "Por medio del cual se adicionan los capítulos 5 y 6, al Título 2, Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015 y se reglamentan los artículos 19 y 20 de la Ley 2294 de 2023", establece como uno de los objetivos del Sistema Nacional de Reincorporación (SNR) la incorporación de los enfoques de derechos, género, territorial, étnico, orientaciones sexuales e identidades de género diversas, de curso de vida, discapacidad comunitario, ambiental para el buen vivir, reincorporación colectiva, seguridad humana, y demás que procedan, en las acciones coordinadas en el marco del SNR y de los proyectos de la reincorporación social, económica, comunitaria y política.

Adicionalmente, con el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, estableció la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico de funciones y de competencias laborales, las cuales se efectuarán mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Título 6 "corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas."

Por lo anterior, a través de las Resoluciones Nos. 4444, 4445 y 4446 de 2018, se ajustó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Entidad. No

obstante, de acuerdo con las necesidades cambiantes que se han presentado y los compromisos adquiridos se presentó la necesidad de ajustar las fichas de los manuales de funciones y de competencias laborales a través de las siguientes resoluciones, así:

De igual forma, la Resolución No. 3058 de 2019, ajustó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización y se modificó parcialmente las Resoluciones Nos. 4444, 4445 y 4446 de 2018, mediante las cuales también se ajustó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Dirección y Global de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Por Medio de la Resolución No.3199 de 2023, se modificó parcialmente las Resoluciones No. 4444 de 2018, modificada por las Resoluciones 3058 de 2019; 1207 y 1416 de 2020; y 586 y 1151 de 2023; la Resolución No. 4445 de 2018, modificada por la Resolución No. 3058 de 2019; y la Resolución No. 4446 de 2018, mediante las cuales se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Mediante la Resolución No.0235 de 2024, se modificó parcialmente las Resoluciones Nos. 4444 y 4445 de 2018, modificadas por las resoluciones 3058 de 2019, 1207 y 1416 de 2020, 0586, 1151 y 3199 de 2023 y 0098 de 2024 mediante las cuales se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Adicionalmente, en la Resolución 2440 de 2024 se adicionó a la Resolución No. 4445 de 2018 "Por la cual se adiciona la Resolución 4445 de 2018, "Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Dirección Programática de Reintegración de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización" modificada por las Resoluciones 3058 de 2019, 3199 de 2023, y 0235 de 2024".

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de Función Pública: *"El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos (...) Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas"*.¹

Por su parte, el artículo 122 de la Constitución política establece: *"No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente"*.

En concordancia, el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, establece las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas.

Es así como a través del Decreto Ley 770 de 2005, en su artículo 2°, se consagra que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos de las Entidades a las que éste se aplica, serán fijados por los respectivos organismos o Entidades, con sujeción a los parámetros que establezca el Gobierno Nacional.

Adicionalmente, el Decreto Ley 770 de 2005, por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los

¹ https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/manual-de-funciones-y-competencias-laborales

organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004; permite establecer que el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como 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.

III. RAZONES FÁCTICAS:

En el año 2011 se creó la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas -ACR-, como una unidad administrativa especial adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE- con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera, presupuestal y patrimonio propio.

Posteriormente, para visibilizar la acción de la Entidad en el ámbito territorial y especializar los procesos de comunicaciones y de gestión administrativa y financiera, se modificó la estructura de la ACR mediante el

Decreto 2253 de 2015, con el objetivo de separar la gestión administrativa de la gestión financiera, las cuales se encontraban centralizadas en una única subdirección.

En mayo de 2017, mediante el Decreto Ley 897, la Agencia Colombiana para la Reintegración – ACR, cambió su denominación a Agencia para la Reincorporación y la Normalización -ARN, por ende, cambió su objeto el cual está orientado a *"gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las instancias competentes, la política, los planes, programas y proyectos de reincorporación y normalización de los integrantes de las FARC-EP, conforme al Acuerdo Final, suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016 a través de la Unidad Técnica para la Reincorporación de las FARCEP; y de la política de reintegración de personas y grupos alzados en armas con el fin de propender por la paz, la seguridad y la convivencia"*.²

Como se enunció anteriormente mediante la Ley 2294 de 2023 *"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"* se modificó el artículo 4 del Decreto Ley 4138 de 2011, estableciendo el objeto de la ARN así: *"gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las entidades e instancias competentes, las políticas de inclusión en la vida civil en el marco de los programas de reinserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como de las diseñadas para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública que se encuentren sometidos y cumpliendo con las obligaciones derivadas del régimen de condicionalidad de la Jurisdicción Especial para la Paz"*.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, a través de acto administrativo, creará en la Dirección Programática de Reintegración el Grupo Interno de Trabajo " Grupo de Enfoque de Género", con las siguientes funciones:

1. *Construir líneas técnicas para el diseño, implementación y seguimiento de acciones afirmativas con enfoque diferencial de mujeres y de género en los procesos misionales de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.*

² Decreto Ley 897 de 2017, *"Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en armas y se dictan otras disposiciones"*.

2. *Implementar las acciones para el desarrollo de los procesos misionales a cargo de la entidad, de conformidad con las directrices e instrucciones impartidas por la dependencia, en relación con la aplicación de enfoque de género en los procesos para la población objeto de atención.*
3. *Acompañar a la población objeto en especial mujeres y personas LGTBI en el proceso en el que participen, así como, generar opciones de mejora para la garantía de derecho y mejora de la calidad de vida.*
4. *Participar en la formulación, evaluación, implementación y seguimiento a los beneficios y/o apoyos en el marco de procesos de la población objeto de atención, teniendo en cuenta las líneas estratégicas de reincorporación social, política y comunitaria del Programa de Reincorporación Integral (PRI).*
5. *Orientar y acompañar a los Grupos Territoriales de la ARN y a las entidades de apoyo en los procesos de fortalecimiento del enfoque de mujer y género en las dimensiones social, jurídica, organizativa y comunitaria, atención de casos e impulso a iniciativas propias, articulación e incidencia territorial, étnico y diferenciales.*
6. *Elaborar los reportes de seguimiento a las acciones de fortalecimiento integral y de acompañamiento a las mujeres y personas sexualmente diversas en los procesos económicos que se realizan en articulación con los Grupos Territoriales de la ARN.*
7. *Articular con los actores externos, públicos y privados, acciones y planes de fortalecimiento con el fin de promover el acceso a la oferta de servicios en el marco de procesos con enfoque de género de la población objeto de atención.*
8. *Implementar estrategias integrales para el fomento de ofertas de inclusión laboral y la empleabilidad de la población objeto de atención de la entidad.*
9. *Elaborar los planes de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones y la misión de la entidad con relación a los procesos con enfoque de género de la población objeto de la ARN.*
10. *Diseñar y actualizar estrategias de territorialización que permitan la implementación y seguimiento del enfoque diferencial mujeres y género.*
11. *Fortalecer los procesos misionales de la entidad con el fin de generar la transversalización del enfoque diferencial mujer y género en la población objeto de atención de la ARN.*
12. *Diseñar una ruta metodológica para el seguimiento a la implementación de las acciones previstas, realizar gestión y reporte oportuno de metas e indicadores relacionados con la aplicación del enfoque diferencial mujeres y género.*
13. *Coordinar y orientar espacios de articulación y concertación interinstitucional que permitan la implementación y transversalización del enfoque diferencial mujer y género.*
14. *Liderar procesos pedagógicos para la formulación, sensibilización y fortalecimiento de las capacidades institucionales al interior de la ARN, para la aplicación del enfoque diferencial mujer y género en los procesos misionales y en la cultura institucional.*
15. *Apoyar técnicamente a la dirección Programática en la implementación del enfoque de género en los procesos contractuales y convenios que se requieran.*
16. *Atender las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias relacionadas con sus funciones.*
17. *Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la dependencia.*

En tal sentido, la entidad, aunque ha venido transformando su alcance y objetivos conforme las políticas relacionadas con los procesos de paz realizados en el país, actualmente enfrenta varios desafíos representados básicamente por cambios en el entorno, así como en sus condiciones internas que ameritan la implementación de un proceso de fortalecimiento institucional desde la Dirección General, de tal manera que se continúe garantizando el cumplimiento de su misión.

De igual manera, en los puntos del Acuerdo se incorporaron medidas a partir de la perspectiva de género, por ejemplo, en el punto dos sobre Participación Política, se hace referencia a la necesidad de ampliar la democracia para facilitar el surgimiento de nuevas fuerzas en el escenario político, y enriquecer el debate y la deliberación alrededor de los principales problemas nacionales que permitan la construcción y consolidación de la paz en el marco del fin del conflicto.

Por otra parte, la intención de incluir el enfoque de género en las dinámicas de la Agencia no se limita al proceso de reincorporación establecido en el Acuerdo de Paz, si no que su impacto abarca a los demás procesos misionales de la entidad, como los procesos de reintegración y la más reciente Resolución No. 1578 del 28 de junio de 2024 “Por medio del cual se establecen los requisitos de acceso a los beneficios económicos del Proceso de Acompañamiento a Miembros Activos y Retirados de la Fuerza Pública durante la Comparecencia ante la Jurisdicción Especial para la Paz y se definen los beneficios sociales a que puede acceder esta población”. Siendo una necesidad que requiere ser atendida desde 2008 con la expedición de la “Política Nacional de Reintegración Social y Económica para Personas y Grupos Armados Ilegales” (Conpes 3554 de 2008), en la que se establecía la incorporación de manera integral del enfoque diferencial de género y diversidad en todas las dimensiones de la política de reintegración. Así, para el 2009 se diseñó el enfoque de género en la reintegración para generar oportunidades en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en tránsito a la legalidad, y para 2010 se implementó la atención diferencial para mujeres.

Que de acuerdo con lo anterior, la normatividad vigente y el análisis adelantado y soportado en los comunicados MEM24-010423 y MEM24-010463 del 18 de septiembre de 2024 y MEM24-014216 del 06 de diciembre de 2024, suscritos por la Directora Programática de Reintegración, se hace necesario crear el Grupo de Enfoque de Género y las fichas de Manuales de Funciones y Competencias Laborales un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 17, un (01) Profesional Especializado, código 2028, grado 15, un (01) Profesional Universitario, código 2044, grado 11 y un (01) Técnico Administrativo, código 3124, grado 11 que estarán apalancando el proceso.

Adicionalmente, la Directora General en el mencionado memorando, informó que la reubicación de un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 17 desde el Grupo de Articulación de la **Subdirección Territorial** el cual se encuentra en vacancia definitiva, un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 15 desde el Grupo de Corresponsabilidad de la **Dirección General**, un (01) Profesional Universitario, código 2044, grado 11, la **Subdirección de Gestión Legal** que se encuentra en vacancia definitiva y un (01) Técnico Administrativo, código 3124, grado 11, desde la **Subdirección Territorial** que se encuentra en vacancia definitiva, para ser distribuido en el nuevo Grupo Interno de Enfoque de Género, lo cual es viable, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la Entidad, y no se afecta el funcionamiento de las Subdirecciones mencionadas, toda vez que este mantiene el funcionamiento con los cargos que quedan distribuidos.

Conforme a lo expuesto, la ARN debe atender mayor fortalecimiento para el desarrollo del proceso en busca del cumplimiento de las funciones de la entidad enfocados a la prestación de los servicios principales dirigidos hacia la población objeto del propósito de la entidad. Ahora bien, el enfoque de género busca transformar relaciones que reproducen discriminación en todos los ámbitos (económico, político, cultural y social) y que limitan el goce efectivo de los derechos de una persona, por su pertenencia a un sexo, identidad de género u orientación sexual. En este contexto, la integración de un enfoque de género en la implementación del Programa de Reincorporación Integral y el Sistema Nacional de Reincorporación, es esencial para facilitar la transición de excombatientes a la vida civil, promoviendo su inclusión y bienestar.

De esta manera la entidad podrá garantizar entre otras, la generación de una infraestructura de conocimiento interno, una trazabilidad y continuidad en las gestiones y acciones, así como la actuación a

través de una línea institucional que responda a los compromisos en materia de Género que el Gobierno Nacional ha planteado en la materia.

En mérito de lo expuesto, con el propósito de brindar una solución a la necesidad del servicio planteada por la Directora Programática de Reintegración, el Grupo de Administración del Talento Humano, realizó la interpretación y análisis de los procesos de la entidad, así como las funciones creadas del Grupo para el cual se solicita la reubicación de los cargos y creación de fichas del manual de funciones de los empleos ya existentes, por lo que, se determinó la necesidad de contar con tres (03) perfiles de nivel profesional y uno (01) de nivel técnico, cuyas funciones estén encaminadas al diseño, formulación, adopción, dirección, coordinación, evaluación, ejecución y articulación de las políticas y programas propios de la entidad incorporando e implementando los enfoques de derecho, género y diferencia.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo expuesto y la necesidad remitida por parte de Dirección Programática de Reintegración para crear una ficha de un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 17, un (01) Profesional Especializado, código 2028, grado 15, un (01) Profesional Universitario, código 2044, grado 11 y un (01) Técnico Administrativo, código 3124, grado 11, de la planta de empleos de la Dirección Programática de Reintegración de la ARN, los propósitos principales serán los siguientes:

- i) Profesional Especializado Código 2028 Grado 17: Diseñar herramientas que permitan la implementación y transversalización del enfoque de género en los planes, programas y proyectos de la entidad, promoviendo la participación, desarrollo de acciones y mecanismos que permitan disminuir las brechas de desigualdad entre la población objeto, atendiendo la reglamentación, metodología y lineamientos internos y externos establecidos.
- ii) Profesional Especializado código 2028, grado 15: Participar en el diseño de acciones, analizar y revisar información relacionada con el enfoque de género que vayan en concordancia con la política de reintegración, reincorporación y normativa de los programas de competencia de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.
- iii) Profesional Universitario, código 2044, grado 11: Acompañar y articular el desarrollo de planes, programas y/o proyectos requeridos por la dependencia en cumplimiento de los objetivos institucionales, los procedimientos establecidos por la Entidad y de conformidad con el marco normativo vigente.
- iv) Técnico Administrativo, código 3124, grado 11: Brindar asistencia técnica y operativa en el desarrollo del funcionamiento del grupo de género, de acuerdo con las necesidades de la Entidad y la programación establecida.

Por otra parte, en consideración a lo dispuesto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 498 de 30 de marzo de 2020, dado que corresponde a la unidad de personal, o la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones previstas, el Grupo de Administración del Talento Humano de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, adelantó el respectivo estudio técnico que determina la viabilidad para la modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Entidad, el cual hace parte del correspondiente acto administrativo suscrito por la Directora General.

Así las cosas, se procedió a realizar la verificación y análisis de los cargos que conforman la planta de la Dirección General y la planta global de la Entidad, para lo cual adelantó la revisión de aquellos empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, u ocupado por una persona titular con derechos de carrera o en provisionalidad y que no existieran empleados públicos con derecho preferencial a encargo ocupando estos; y, de esta manera identificar los empleos que pueden ser distribuidos en el Grupo de Enfoque de Género desde la Subdirección de Gestión Legal, Subdirección de Seguimiento y Subdirección Territorial.

Es así, que la Directora Programática mediante memorando MEM24-010423 del 18 de septiembre de 2024 y MEM24-014216 del 06 de diciembre de 2024 allegado a Talento Humano, indicó que la solicitud de distribución de los empleos corresponden a los siguientes:

Cargo	Dependencia	Profesional que actualmente ocupa el cargo
Profesional Especializado, código 2028, grado 17	Subdirección Territorial	Vacante Definitiva
Profesional Especializado, código 2028, grado 15	Dirección General	Vacante Definitiva
Profesional Universitario, código 2044, grado 11	Subdirección de Seguimiento	Vacante Definitiva
Técnico Administrativo, código 3124, grado 11	Subdirección Territorial	Vacante Definitiva

En este sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015, encontramos que: “ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional, agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales”.

De conformidad con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, el grupo de Administración del Talento Humano procedió a adelantar el estudio para la adición del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, a cuatro (04) de los empleos de Carrera Administrativa contemplados en la Resolución 4445 de 2018 con la denominación de un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 17, un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 15, , un (01) empleo de Profesional Universitario, código 2044, grado 11 y un (01) empleos de Técnico Administrativo, código 3124, grado 11, a los cuales se les crearán las fichas de los Manuales con el fin de dar cumplimiento al cumplimiento de las necesidades de servicios y la ejecución de las funciones propias de la Entidad y que se referencia de la siguiente manera:

PLANTA DEL DESPACHO DE LA DIRECCIÓN PROGRAMÁTICA DE REINTEGRACIÓN GRUPO DE SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	
I.IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	17
N° de cargos en la planta global:	Cuarenta y siete (47)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	15
N° de cargos en la planta global:	Sesenta y seis (66)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario
Código:	2044
Grado:	11
N° de cargos en la planta global:	Treinta y dos (32)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Técnico
Denominación del Empleo:	Técnico Administrativo
Código:	3124
Grado:	11
N° de cargos en la planta global:	Setenta y uno (71)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa

El Grupo de Administración del Talento Humano en cumplimiento con lo establecido en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015³, realizó una evaluación e interpretación de las funciones y su naturaleza, con

³ Decreto 1083 de 2015⁴ "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública." ¹⁰ Guía para establecer o ajustar el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales.

base en lo cual determina la viabilidad y la necesidad de realizar la adición de cuatro fichas del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 17, un (01) empleo de Profesional Especializado, código 2028, grado 15, un (01) empleo de Profesional Universitario, código 2044, grado 11 y un (01) empleo de Técnico Administrativo, código 3124, grado 11,; creando, las funciones con el objetivo de garantizar que los empleos que conformarán el Grupo de Enfoque de Género cumpla las funciones relacionadas con garantizar que los programas de reinserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública, sean realmente inclusivos y efectivos, toda vez que, el grupo permitirá abordar de manera adecuada las necesidades diferenciadas de género, de acuerdo con el marco normativo vigente, garantizando la transversalización de este enfoque en los procesos y labores encomendadas a la Dirección Programática.

El contenido funcional del empleo está conformado por la descripción del propósito principal y la descripción de las funciones esenciales. (las cuales corresponden a las funciones necesarias para el cumplimiento del propósito principal del empleo).

Respecto al propósito principal, describe aquello que el empleo deberá lograr o su razón de ser; es decir, el producto o servicio que ofrece y que lo caracteriza.

“Cada empleo de la administración pública tiene un propósito principal o razón de ser único para el cumplimiento de la misión institucional. Dicho propósito es la descripción de su objeto fundamental en función del proceso/área al cual está adscrito.”⁴

Por último, es pertinente señalar que el contenido funcional como lo es, el propósito, funciones esenciales, conocimientos básicos o esenciales, competencias requeridas, área o proceso transversal, requisitos de formación académica, establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, abarcan los aspectos necesarios y requeridos para el adecuado desarrollo y ejecución de las funciones otorgadas, los cuales están dirigidos al cumplimiento de los objetivos, planes, programas y proyectos a cargo de la entidad, de conformidad con la normativa vigente.

Dentro de este contexto es clave que la gestión del talento humano facilite la adaptación y transformación de la cultura organizacional bajo principios institucionales claros y aplicables, que permitan la gestión del cambio en la ARN, como uno de los elementos clave para sostener la misionalidad de la entidad.

Es así como, se requiere el fortalecimiento del Talento Humano del nuevo Grupo Interno de Enfoque de Género de la ARN y de los empleos un (01) Profesional Especializado, código 2028, grado 17, un (01) Profesional Especializado, código 2028, grado 15, un (01) Profesional Universitario, código 2044, grado 11 y un (01) Técnico Administrativo, código 3124, grado 11, que van a integrar el mencionado grupo, por lo tanto, se realiza la creación del perfil de los empleos para adecuarlo a las funciones previstas para su desempeño enmarcado dentro de la solicitud allegada, por parte de la Dirección Programática de Reintegración.

Por lo anterior, Secretaría General – el Grupo de Administración de Talento Humano, considera viable la creación de la ficha del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, para los mencionados empleos.

PROPUESTA DE FICHA TÉCNICA

DIRECCIÓN PROGRAMÁTICA DE REINTEGRACIÓN GRUPO DE ENFOQUE DE GÉNERO

⁴ Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales, versión 2.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	17
N° de cargos en la planta global:	Cuarenta y siete (47)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
II. ÁREA FUNCIONAL: DIRECCIÓN PROGRAMÁTICA DE REINTEGRACIÓN - GRUPO DE ENFOQUE DE GÉNERO	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Diseñar herramientas que permitan la implementación y transversalización del enfoque de género en los planes, programas y proyectos de la entidad, promoviendo la participación, desarrollo de acciones y mecanismos que permitan disminuir las brechas de desigualdad entre la población objeto, atendiendo la reglamentación, metodología y lineamientos internos y externos establecidos.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en el diseño e implementación de las estrategias relacionadas con la aplicación del enfoque de género en los planes, programas y proyectos de la entidad, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. 2. Contribuir en la implementación del enfoque de género en las diferentes estrategias previstas para la participación y atención de la población, de acuerdo con los procedimientos y lineamientos de la Entidad. 3. Generar instrumentos de análisis con enfoque de género que permita identificar dificultades y oportunidades en beneficio de la población objeto de la entidad, de acuerdo con lineamientos del Sistema de Gestión Integral y la normatividad vigente. 4. Desarrollar herramientas para la capacitación y actualización en normatividad sobre enfoque de género que permita al equipo nacional y los grupos territoriales el adecuado abordaje de problemáticas que afecten a la población, de acuerdo con los procedimientos y lineamientos de la Entidad. 5. Desarrollar e implementar indicadores de género para monitorear y evaluar el impacto de los programas y proyectos en la igualdad de género, de acuerdo con lineamientos del Sistema de Gestión Integral y la normatividad vigente. 6. Diseñar y monitorear bases de datos de información en torno al enfoque de género que permita utilizarlas para orientar la toma de decisiones y la planificación de programas y proyectos, observando criterios de veracidad y confiabilidad de la información. 7. Coordinar la participación de la entidad y la población objeto en eventos y foros internacionales y nacionales relacionados con el enfoque de género, así como mantener relaciones con otros actores clave en el ámbito de la igualdad de género, como organizaciones de la sociedad civil, agencias de cooperación internacional y gobiernos, de acuerdo con las necesidades y lineamientos de la Entidad. 8. Conceptuar y retroalimentar los procesos misionales de la entidad en beneficio de la población objeto de atención de la ARN respecto al enfoque diferencial de mujeres y de género, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. 9. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo. 	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de Colombia. 2. Estructura general de la Entidad. 3. Políticas y procesos misionales de la Entidad. 4. Sistema Integrado de Gestión. 5. Gestión Pública. 6. Servicio al Ciudadano. 7. Redacción y proyección de documentos técnicos. 8. Herramientas informáticas. 9. Manejo bases de datos y sistemas de información. 10. Formulación de proyectos 11. Derechos Humanos 12. Equidad y género 13. Ley Anticorrupción 	

14. Enfoques diferenciales	
15. Administración Pública	
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
Aprendizaje Continuo. Orientación a Resultados. Orientación al usuario y al ciudadano. Compromiso con la organización. Trabajo en equipo. Adaptación al Cambio.	Aporte técnico - profesional. Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Instrumentación de decisiones. Adicionales cuando tenga personal a cargo: Dirección y desarrollo de personal. Toma de decisiones.
ÁREA O PROCESO TRANSVERSAL	COMPETENCIA REQUERIDA
Gestión Documental Gestión de servicios Administrativos Gestión Tecnológica Planeación estatal Relación con el ciudadano	Visión estratégica Planeación Orientación al usuario y al ciudadano Orientación a resultados Comunicación efectiva Planificación del trabajo Transparencia Aprendizaje permanente.
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Derecho y afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Sociología, Trabajo Social y afines, Administración, Antropología, Artes Liberales, Psicología y Afines. Título de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.
ALTERNATIVA 1	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Derecho y afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Sociología, Trabajo Social y afines, Administración, Antropología, Artes Liberales, Psicología y Afines. Título de posgrado en la modalidad de maestría en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Diez (10) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
ALTERNATIVA 2	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Derecho y afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Sociología, Trabajo Social y afines, Administración, Antropología, Artes Liberales, Psicología y Afines.	Cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.

Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	
---	--

II. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	15
N° de cargos en la planta global:	Sesenta y seis (66)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
III. ÁREA FUNCIONAL: DIRECCIÓN PROGRAMÁTICA DE REINTEGRACIÓN - GRUPO DE ENFOQUE DE GÉNERO	
IV. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Participar en el diseño de acciones, analizar y revisar información relacionada con el enfoque de género que vayan en concordancia con la política de reintegración, reincorporación y normativa de los programas de competencia de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.	
V. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar, contrastar y consolidar información necesaria para brindar recomendaciones con enfoque de género a las herramientas, metodologías, procesos y procedimientos de los procesos competencia de la Agencia para la Reincorporación y Normalización. 2. Participar en la formulación, diseño y control de planes y programas del enfoque de género de acuerdo con las necesidades de la Entidad. 3. Administrar la sistematización de la información de los procesos que desarrolla el Grupo de enfoque género, de acuerdo con los procedimientos y lineamientos de la Entidad. 4. Articular con actores externos la participación en estudios e investigaciones de la política y de los procesos que son competencia de la entidad velando por la transversalización del enfoque de género que aporten a la mejora de los planes, programas y proyectos de acuerdo con los procedimientos y lineamientos de la Entidad 5. Administrar, alimentar y garantizar la seguridad de los sistemas de información, gestión y/o bases de datos a su cargo, presentando los informes que sean requeridos interna o externamente, observando criterios de veracidad y confiabilidad de la información 6. Orientar y retroalimentar los procesos misionales de la entidad con el fin de generar la transversalización del enfoque diferencial mujer y género en la población objetivo de atención de la ARN, de acuerdo con los procedimientos y lineamientos de la Entidad 7. Realizar seguimiento y revisión del estado de ejecución de los programas para identificar las acciones de mejoramiento e implementar cambios cuando sea necesario, de acuerdo con las necesidades de la Entidad, la programación establecida y la normatividad vigente 8. Realizar acompañamiento regional para la aplicación del enfoque de género en política de reintegración y reincorporación según lo indicado, teniendo en cuenta el cumplimiento de las metas propuestas respecto de los planes programas y/o proyectos, cumpliendo con estándares de calidad y oportunidad. 9. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo, cumpliendo estándares de calidad y oportunidad. 	
VI. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de Colombia. 2. Estructura general de la Entidad. 3. Políticas y procesos misionales de la Entidad. 4. Sistema Integrado de Gestión. 5. Gestión Pública. 6. Servicio al Ciudadano. 7. Redacción y proyección de documentos técnicos. 	

8. Herramientas informáticas. 9. Manejo bases de datos y sistemas de información. 10. Formulación de proyectos 11. Derechos Humanos 12. Equidad y género 13. Ley Anticorrupción 14. Enfoques diferenciales 15. Administración Pública	
VII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
Aprendizaje Continuo. Orientación a Resultados. Orientación al usuario y al ciudadano. Compromiso con la organización. Trabajo en equipo. Adaptación al Cambio.	Aporte técnico - profesional. Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Instrumentación de decisiones. Adicionales cuando tenga personal a cargo: Dirección y desarrollo de personal. Toma de decisiones.
ÁREA O PROCESO TRANSVERSAL	COMPETENCIA REQUERIDA
Gestión Documental Gestión de servicios Administrativos Gestión Tecnológica Planeación estatal Relación con el ciudadano	Visión estratégica Planeación Orientación al usuario y al ciudadano Orientación a resultados Comunicación efectiva Planificación del trabajo Transparencia Aprendizaje permanente.
VIII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Administración, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Psicología y afines, Sociología, Trabajo Social y afines, Economía, Ingeniería Industrial y afines, Antropología, Artes Liberales. Título de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.
ALTERNATIVA 1	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Administración, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Psicología y afines, Sociología, Trabajo Social y afines, Economía, Ingeniería Industrial y afines, Antropología, Artes Liberales. Título de posgrado en la modalidad de maestría en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Cuatro (4) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
ALTERNATIVA 2	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA

Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Administración, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Psicología y afines Sociología, Trabajo Social y afines, Economía, Ingeniería Industrial y afines, Antropología, Artes Liberales.	Cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.
Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	

III. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario
Código:	2044
Grado:	11
N° de cargos en la planta global:	Treinta y dos (32)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
IV. ÁREA FUNCIONAL: DIRECCIÓN PROGRAMÁTICA DE REINTEGRACIÓN - GRUPO DE ENFOQUE DE GÉNERO	
V. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Acompañar y articular el desarrollo de planes, programas y/o proyectos requeridos por la dependencia en cumplimiento de los objetivos institucionales, los procedimientos establecidos por la Entidad y de conformidad con el marco normativo vigente.	
VI. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir, organizar y proyectar la respuesta oportuna a las peticiones, consultas y requerimientos que sean de competencia de la dependencia, conforme al marco normativo vigente y en cumplimiento a los estándares de calidad y oportunidad. 2. Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del grupo de enfoque de género. 3. Participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles, de acuerdo con los procedimientos y lineamientos de la Entidad. 4. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas, de acuerdo con las necesidades de la Entidad. 5. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área. 6. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas. 7. Administrar, alimentar y garantizar la seguridad de los sistemas de información, gestión y/o bases de datos a su cargo, presentando los informes que sean requeridos interna o externamente, observando criterios de veracidad y confiabilidad de la información. 8. Preparar los informes sobre los temas relacionados con el fortalecimiento de los planes propuestos y el seguimiento al cumplimiento de lo propuesto por la dependencia. 9. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo. 	
VII. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de Colombia. 2. Estructura general de la Entidad. 3. Políticas y procesos misionales de la Entidad. 4. Sistema Integrado de Gestión. 5. Gestión Pública. 6. Servicio al Ciudadano. 7. Redacción y proyección de documentos técnicos. 8. Herramientas informáticas. 9. Manejo bases de datos y sistemas de información. 10. Formulación de proyectos 	

11. Derechos Humanos 12. Enfoques diferenciales 13. Ley Anticorrupción 14. Derecho Contractual 15. Administración Pública	
VIII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
Aprendizaje Continuo. Orientación a Resultados. Orientación al usuario y al ciudadano. Compromiso con la organización. Trabajo en equipo. Adaptación al Cambio.	Aporte técnico - profesional. Comunicación efectiva. Gestión de procedimientos. Instrumentación de decisiones. Adicionales cuando tenga personal a cargo: Dirección y desarrollo de personal. Toma de decisiones.
ÁREA O PROCESO TRANSVERSAL	COMPETENCIA REQUERIDA
Gestión Documental Gestión de servicios Administrativos Gestión Tecnológica Planeación estatal Relación con el ciudadano	Visión estratégica Planeación Orientación al usuario y al ciudadano Orientación a resultados Comunicación efectiva Planificación del trabajo Transparencia Aprendizaje permanente.
IX. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Administración, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Economía, ingeniería Industrial y afines, Psicología, Sociología, Trabajo Social y afines. Tarjeta o Matricula profesional en los casos reglamentados por ley.	Treinta (30) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.
ALTERNATIVA 1	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Administración, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Economía, Ingeniería Industrial y afines, Psicología, Sociología, Trabajo Social y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matricula profesional en los casos reglamentados por ley.	Seis (6) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Técnico
Denominación del Empleo:	Técnico administrativo
Código:	3124
Grado:	11
N° de cargos en la planta global:	Setenta y un (71)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo

Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
II. ÁREA FUNCIONAL: DIRECCIÓN PROGRAMÁTICA DE REINTEGRACIÓN - GRUPO DE ENFOQUE DE GÉNERO	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Brindar asistencia técnica y operativa en el desarrollo del funcionamiento del grupo de género, de acuerdo con las necesidades de la Entidad y la programación establecida.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar la consolidación y depuración de información, observando criterios de veracidad y confiabilidad de la información. 2. Compilar, sistematizar y clasificar la información que se produzca en la ejecución de las actividades que se realicen con la implementación de los procesos de la dependencia. 3. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa, de acuerdo con instrucciones recibidas, y comprobar la eficacia de los métodos y procedimientos utilizados en el desarrollo de planes y programas. 4. Apoyar y brindar soporte al grupo de género en los diferentes espacios que impliquen conocimientos informáticos y tecnológicos, de conformidad con su competencia. 5. Participar en el mejoramiento continuo del Sistema de Información para la Reintegración — SIR - de la Entidad, mediante la generación de los requerimientos de desarrollo, de acuerdo con los componentes de la ruta de reintegración, en coordinación con las dependencias vinculadas, observando criterios de veracidad y confiabilidad en la información. 6. Preparar y presentar los informes sobre las actividades desarrolladas, de acuerdo con las instrucciones recibidas. 7. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo. 	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de Colombia 2. Estructura general de la ARN 3. Política y proceso de reintegración de personas y grupos armados al margen de la ley 4. Sistema Integrado de Gestión 5. Gestión Pública 6. Servicio al Ciudadano 7. Redacción y proyección de documentos técnicos 8. Herramientas informáticas 9. Manejo bases de datos y sistemas de información 10. Sistema de Gestión Documental 	
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
Aprendizaje Continuo Orientación a Resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la Organización Trabajo en equipo Adaptación al Cambio	Confiabilidad técnica Disciplina Responsabilidad
ÁREA O PROCESO TRANSVERSAL	COMPETENCIA REQUERIDA
Gestión Documental Gestión de servicios Administrativos Gestión Tecnológica Relación con el ciudadano	Aprendizaje continuo Desarrollo de la Empatía Atención a requerimientos Creatividad e innovación Orientación al usuario y al ciudadano
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título de formación Tecnológica en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Ingeniería de Sistemas, Administración, Contaduría, Telemática y afines o Ingeniería Industrial y afines.	Nueve (9) meses de experiencia relacionada con el cargo.

ALTERNATIVA 1	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título de formación Tecnológica con especialización en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Ingeniería de Sistemas, Administración, Contaduría, Telemática y afines o Ingeniería Industrial y afines.	No requiere
ALTERNATIVA 2	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Aprobación de cuatro (4) años de educación superior en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Ingeniería de Sistemas, Administración, Contaduría, Telemática y afines o Ingeniería Industrial y afines.	Seis (6) meses de experiencia relacionada con el cargo.
ALTERNATIVA 3	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Aprobación de un (1) año de educación superior en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: Ingeniería de Sistemas, Administración, Contaduría, Telemática y afines o Ingeniería Industrial y afines.	Cuarenta y dos (42) meses de experiencia relacionada con el cargo.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo anterior, Secretaría General a través del Grupo de Administración de Talento Humano indica que es viable, la creación de Resolución, "Por la cual se adiciona la Resolución No. 4445 de 2018, " Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Dirección General y Global de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización. (Con esta Resolución se modifica parcialmente las Resoluciones No. 4444, 4445 y 4446 de 2018)." respecto a cada uno de los criterios y elementos referidos del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los cargos previstos que conformarán el Grupo de Enfoque de Género, porque facilita el fortalecimiento de las capacidades institucionales y de los servidores públicos, y se ajusta a los requerimientos y a las necesidades de mejora del servicio de la entidad, de acuerdo con lo sustentando en el presente estudio técnico.

Adjunto, se presenta la propuesta de creación de la ficha del respectivo Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, al considerar procedente la solicitud y justificación.

Dado en Bogotá, a los 10 días del mes de diciembre de 2024.

Cordialmente,

ROSA MISAELENA OSPINA PEÑA

Asesora de Talento Humano

Proyectó: Juan Fernando Arroyo Romero – Profesional Especializado - Talento Humano

Revisó: María Angélica Tello Coley - Contratista Talento Humano 

Revisó: Lina María Robayo González – Contratista Talento Humano 

Revisó: Iván Javier Valest Bustillo – Contratista - Talento Humano 

Revisó: Xiu Valentina Rodríguez Gómez – Asesora Dirección Programática de Reintegración 