

ESTUDIO TÉCNICO PARA MODIFICACIÓN O AJUSTE DEL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES PARA DOS FICHAS DE MANUAL DE DOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL ASESOR DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACION Y LA NORMALIZACIÓN.

I. OBJETO Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El presente estudio contiene la justificación técnica para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la ficha para dos (02) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de Asesor, código 1020, grado 12, remitida por la Dirección General, con el fin de contar con perfiles para Asesorar y Orientar a la Dirección General y la Dirección Programática de Reintegración en la implementación de estrategias y acciones para el cumplimiento de la misionalidad, así como en la formulación, ejecución, seguimiento, control administrativo y financiero, así como 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 y 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 Reintegración.

Lo anterior, de conformidad con las necesidades presentadas por la Dirección General, mediante memorando MEM25-001442 del 11 de febrero de 2025, MEM25-001688 del 17 de febrero de 2025, MEM25-001938 del 20 de febrero de 2025 y MEM25-002751 del 7 de marzo de 2025, allegados a Talento Humano.

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, la ARN a través de la Resolución No. 0007 de 2025, compiló el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Entidad, y corrigió errores formales mediante Resolución 0419 de 2025 “Por la cual se corrigen unos yerros en la Resolución No.0007 de 2025 y en el Anexo Técnico que hace parte integral de la misma”

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 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.

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

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

Para el cumplimiento de sus funciones, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, a través de la **Resolución No. 3457 de 2024** que modificó la Resolución 0767 de 2018, estableció en la Dirección Programática de Reintegración el Grupo Interno de Trabajo " Grupo de Enfoque de Género".

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 enunciado 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 MEM25-001442 del 11 de febrero de 2025, MEM25-001688 del 17 de febrero de 2025 y MEM25-001938 del 20 de febrero de 2025 suscritos por la Directora General, se hace necesario modificar las fichas de Manuales de Funciones y Competencias Laborales de dos (02) empleos de Libre Nombramiento de Asesor, código 1020, grado 12 que estarán apalancando la **formulación, ejecución, seguimiento, control administrativo y financiero**, al igual que asegurar que los programas de inserción, 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 así como el **proceso de enfoque de género**.

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".

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 General, 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 de Enfoque de Género para crear dos fichas de dos (02) empleos de Libre Nombramiento de Asesor, código 1020, grado 12 de la planta de empleos de la Dirección General de la ARN, los propósitos principales serán los siguientes:

- I) Asesorar a la Dirección en la implementación, integración y transversalización de la perspectiva del enfoque de mujer y género en las políticas, planes y programas liderados por la Agencia para la Reincorporación y Normalización, identificando falencias y formulando rutas para la atención integral a la población objeto de la entidad.
- II) Asesorar a la Dirección Programática en la implementación de estrategias y acciones para el cumplimiento de la misionalidad, así como en la formulación, ejecución, seguimiento y control administrativo y financiero de la dependencia según las directrices estratégicas y los componentes de la ruta de reintegración y reincorporación, de acuerdo con la normatividad vigente.

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.

En este sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.2.2.2 del Decreto 1083 de 2015, encontramos que: *“ARTÍCULO 2.2.2.2.2 Nivel Asesor, Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional”.*

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 modificación de dos fichas del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, a dos (02) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de Asesor, código 1020, grado 12, que corresponden a los de las páginas 28-29 y 30-31 de la Resolución 0007 de 2025, con el fin de dar 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 GENERAL

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Asesor
Denominación del Empleo:	Asesor
Código:	1020
Grado:	12
N° de cargos:	Dos (02)
Dependencia:	Dirección General
Cargo del Jefe inmediato:	Director General

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 base en lo cual determina la viabilidad y la necesidad de realizar la modificación de dos fichas del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para dos (02) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de Asesor, código 1020, grado 12, creando las funciones con el objetivo de asesorar a la Dirección en la implementación de estrategias y acciones para el cumplimiento de la misionalidad, así como en la formulación, ejecución, seguimiento y control administrativo y financiero de la dependencia según las directrices estratégicas y los componentes de la ruta de reintegración y reincorporación, de acuerdo con la normatividad vigente y asesorar a la Dirección en la implementación, integración y transversalización de la perspectiva del enfoque de mujer y género en las políticas, planes y programas liderados por la Agencia para la Reincorporación y Normalización, identificando falencias y formulando rutas para la atención integral a la población objeto de la entidad y orientar a que el Grupo de Enfoque de Género cumpla las funciones relacionadas con asegurar que los programas de inserción, 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.

La descripción del contenido funcional del empleo está conformada por la descripción del propósito principal y la descripción de las funciones esenciales. (las cuales corresponden a la descripción de 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.

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 Específico de Funciones y de Competencias Laborales.

“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 para asesorar y orientar a la Dirección General y la Dirección Programática de Reintegración en la implementación de estrategias y acciones para el cumplimiento de la misionalidad, así como en la formulación, ejecución, seguimiento, control administrativo y financiero, así como 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 y 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 Reintegración, 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 General.

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

PROPUESTA DE FICHA TÉCNICA

DIRECCIÓN GENERAL

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Asesor
Denominación del Empleo:	Asesor
Código:	1020
Grado:	12
N° de cargos:	Uno (1)
Dependencia:	Dirección General
Cargo del Jefe inmediato:	Director General
II. ÁREA FUNCIONAL: DIRECCIÓN GENERAL	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Asesorar a la Dirección en la implementación de estrategias y acciones para el cumplimiento de la misionalidad, así como en la formulación, ejecución, seguimiento y control administrativo y financiero de la dependencia según las directrices estratégicas y los componentes de la ruta de reintegración y reincorporación, de acuerdo con la normatividad vigente.	

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

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar a la dirección en la formulación y ejecución de políticas y estrategias para el cumplimiento de programas y proyectos en los procesos competencia de la agencia. 2. Diseñar y actualizar planes de seguimiento para la implementación de las políticas de reincorporación y reintegración previstas en la Dirección Programática. 3. Coordinar y apoyar la implementación de los procesos misionales de la entidad con énfasis en la planificación, ejecución y seguimiento financiero de las acciones previstas para el desarrollo de estos. 4. Coordinar con los diferentes equipos que componen la Dirección Programática para garantizar el desempeño financiero efectivo base para el desarrollo misional de la dependencia. 5. Participar en la elaboración de documentos técnicos y metodológicos para el desarrollo misional de la entidad. 6. Mantener constante relacionamiento e interlocución con actores externos con el fin de garantizar el desarrollo efectivo y seguimiento a convenios y contratos que involucren la misionalidad de la entidad. 7. Coordinar y apoyar la evaluación y seguimiento de los impactos de los planes, programas y proyectos propios de la Dirección Programática y presentar acciones de mejora continua. 8. Asesorar y participar en la elaboración de planes, programas y proyectos que favorezcan el fortalecimiento y el posicionamiento de las Políticas de Reintegración Reincorporación con actores estratégicos del sector privado y tercer sector, de acuerdo con los lineamientos establecidos. 9. Hacer seguimiento periódicamente al cumplimiento de las metas que se establezcan en los planes de acción concertados con los Grupos Territoriales y Puntos de Atención, de acuerdo a los lineamientos impartidos por la Entidad. 10. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo, cumpliendo estándares de calidad y oportunidad. 	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de Colombia 2. Estructura general de la ARN 3. Políticas y procesos de Reintegración y Reincorporación 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. Derecho Constitucional 11. Derechos Humanos 12. Justicia Transicional 13. Atención y reparación a población vulnerable 14. Planeación Estratégica 15. Manuales básicos de Desarme, Desmovilización y Reintegración – DDR 16. Acuerdo Final de Paz y Decretos de implementación 	
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 Creatividad e Innovación Iniciativa Construcción de Relaciones Conocimiento del Entorno
ÁREA O PROCESO TRANSVERSAL	COMPETENCIA REQUERIDA
Gestión Documental Planeación Estatal	Comunicación Efectiva Planificación y Programación

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
<p>Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del conocimiento en: Ingeniería Agronómica, pecuaria y afines, Educación, Antropología, Artes Liberales, Bellas artes y afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Derecho o afines, Economía, Administración, Contaduría Pública y afines, Filosofía, Teología y afines, Ingeniería Industrial y afines, Psicología o Sociología, Trabajo Social y afines. o Ingeniería Industrial y afines.</p> <p>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.</p>	<p>Cuarenta y un (41) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.</p>
ALTERNATIVA 1	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
<p>Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del conocimiento en: Ingeniería Agronómica, pecuaria y afines, Educación, Antropología, Artes Liberales, Bellas artes y afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Derecho o afines, Economía, Administración, Contaduría Pública y afines, Filosofía, Teología y afines, Ingeniería Industrial y afines, Psicología o Sociología, Trabajo Social y afines. o Ingeniería Industrial y afines.</p> <p>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.</p>	<p>Veintinueve (29) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.</p>
ALTERNATIVA 2	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
<p>Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del conocimiento en: Ingeniería Agronómica, pecuaria y afines, Educación, Antropología, Artes Liberales, Bellas artes y afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Derecho o afines, Economía, Administración, Contaduría Pública y afines, Filosofía, Teología y afines, Ingeniería Industrial y afines, Psicología o Sociología, Trabajo Social y afines. o Ingeniería Industrial y afines.</p> <p>Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.</p>	<p>Sesenta y cinco (65) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo.</p>

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Asesor
Denominación del Empleo:	Asesor
Código:	1020
Grado:	12
N° de cargos:	Uno (1)
Dependencia:	Dirección General
Cargo del Jefe inmediato:	Director General
II. ÁREA FUNCIONAL: DIRECCIÓN GENERAL	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Asesorar a la Dirección en la implementación, integración y transversalización de la perspectiva del enfoque de mujer y género en las políticas, planes y programas liderados por la Agencia para la Reincorporación y Normalización, identificando falencias y formulando rutas para la atención integral a la población objeto de la entidad.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar y participar en la elaboración de planes, programas y proyectos que favorezcan el fortalecimiento de las políticas de género de acuerdo con los lineamientos establecidos. 2. Identificar y promover la consecución de alianzas estratégicas con organizaciones de mujeres y diversidad de género, para fortalecer los programas de la entidad en beneficio de la población objeto de atención. 3. Liderar y gestionar espacios para el desarrollo de acciones de sensibilización y capacitación sobre como integrar la perspectiva hacia el enfoque de mujer y género tanto para actores internos como externos. 4. Coordinar y realizar seguimiento a las diferentes dependencias de la entidad para garantizar la implementación de políticas y acciones con enfoque de género en cada uno de los programas que son competencia de la ARN. 5. Articular y coordinar acciones que garanticen la seguridad de los sistemas de información presentando informes y recomendaciones que fortalezcan en el enfoque de género en el manejo y tratamiento de los datos de los participantes. 6. Brindar recomendaciones, orientación y asesoría en temas de género para apoyar la toma de decisiones informadas en beneficio de la población objeto de atención. 7. Desarrollar e implementar estrategias de monitoreo y evaluación, para medir el impacto de las políticas y acciones del grupo de enfoque de género en la entidad, asegurándose de que se está alcanzando el objetivo de los programas propuestos. 8. Representar a la ARN en espacios relacionados con el enfoque de género en reincorporación y reintegración que permitan visibilizar las experiencias, establecer alianzas y promover rutas de acción en beneficios de los participantes. 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.	Confiabilidad Técnica Creatividad e Innovación Iniciativa Construcción de Relaciones Conocimiento del Entorno
ÁREA O PROCESO TRANSVERSAL	COMPETENCIA REQUERIDA
Gestión Documental Planeación Estatal	Comunicación Efectiva Planificación y Programación
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. 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.	Cuarenta y un (41) meses de experiencia profesional relacionada con el cargo
ALTERNATIVA 1	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en: A Derecho y afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Sociología, Trabajo Social y afines, Administración, Antropología, Artes Liberales, Psicología. 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.	Veintinueve (29) meses de experiencia profesional relacionada con el 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. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Sesenta y cinco (65) meses de experiencia profesional 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 modificación de dos fichas de dos empleos de libre nombramiento y remoción del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, respecto a cada uno de los criterios y elementos referidos del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para las áreas del Grupo de Enfoque de Género, y la de Dirección General para el financiamiento y administración 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 14 días del mes de marzo de 2025.

Cordialmente,

ESTHER LUZ VARGAS CALDERÓN

Asesora de Talento Humano (E)

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

Revisó: Tania Esperanza Rodríguez – Directora Programática de Reintegración 

Revisó: Lina María Robayo González – Contratista Talento Humano 

Revisó: Rosa Misaelina Ospina Peña - Asesora de Talento Humano 

Revisó: Iván Javier Valest Bustillo – Contratista - Talento Humano 