



El futuro  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio



# PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2020

**AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**

**SECRETARÍA GENERAL**

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO**

Bogotá.DC, febrero de 2020



El futuro  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio



PROGRAMAS  
DE DESARROLLO CON  
ENFOQUE TERRITORIAL

**Juan Carlos Zambrano Arciniegas**

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

**Marcela Castro Macías**

Secretaria General

**Ofir Mercedes Duque Bravo**

Coordinadora G.I.T Talento Humano

**Diego Serrano Pabón**

Gestor T1 G.I.T Talento Humano



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. Marco Legal .....	6
2. Alcance .....	7
3. Objetivo General .....	7
4. Cálculo de empleos necesarios .....	8
5. Análisis planta de personal actual .....	8
6. Identificación de la forma de cubrir las necesidades .....	10
7. Estimación costos planta de personal .....	10



## INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 648 de 2017, modificatorio del Decreto 1083 de 2015, la Gestión del Talento Humano se constituye en eje de las políticas de Desarrollo Administrativo de la Función del componente público, la cual se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan de Previsión de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y los contenidos asociados con Clima Organizacional.

Es así, que la Agencia de Renovación del Territorio siendo una entidad estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, creada bajo el Decreto 2366 del 7 de diciembre de 2015, propende, con observancia de los principios contenidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, por la Gestión del Talento Humano como un factor estratégico en el liderazgo, planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades al interior de la Agencia.

Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, les asiste a las unidades personal o quien haga sus veces, lo siguiente:

*“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

Por lo anterior, la Secretaría General conforme a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 27 del Decreto 2366 del 7 de diciembre de 2015, que contempla, entre otras funciones, el: *“Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.”*, formula, por medio del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública a partir del fortalecimiento en las actuaciones de sus servidores públicos.

En consonancia con lo enunciado, el Plan de Previsión de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio, es la herramienta que busca consolidar, actualizar y sustentar el análisis de necesidades de personal de cada una de las dependencias de la Agencia, presentes y futuras, en relación con la planta actual provista y el número



El futuro  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio



de vacantes de planta global como de los empleos de libre nombramiento y remoción, adscritos al Despacho de la Dirección General, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, sobre la base de soportarse en la existencia de disponibilidad presupuestal para ello.



## 1. Marco Legal

A continuación, se relaciona el marco legal aplicable al proceso de Gestión, Administración y Desarrollo del Talento Humano que adelantan las entidades del orden nacional, entre ellas, la Agencia de Renovación del Territorio:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMÁTICA RELACIONADA CON LA NORMA
Ley 909 de 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Talento Humano
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 2366 de 2015	Por el cual se crea la Agencia de Renovación del Territorio, ART, se determina su objeto y estructura	Talento Humano
Decreto 2097 de 2016	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Código de Integridad del Servidor Público 2017, diseñado por el DAEP	Talento Humano
GETH	Plan Estratégico de Talento Humano – MIPG 2019 de la Agencia de Renovación del Territorio	Talento Humano

\*Fuente: Elaboración del GIT de Talento Humano



## 2. Alcance

El Plan de Previsión de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio establece el campo de acción de las estrategias de planeación de la Gestión del Talento Humano en sus componentes: anual, técnico, administrativo y financiero, permitiendo alinear la Planeación Estratégica Institucional respecto de las necesidades de personal en cada una de las dependencias de la Agencia de Renovación del Territorio.

## 3. Objetivo General

Determinar las necesidades de personal que sustenten la mejora continua en el proceso de la gestión estratégica del talento humano de la Agencia, mediante la provisión de los empleos vacantes en cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en la materia, con el fin de garantizar la alineación de los objetivos y estrategia de la entidad frente la disponibilidad del talento humano a su servicio.



#### 4. Cálculo de empleos necesarios

De conformidad con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes y las bases de datos de planta de personal, la Agencia de Renovación del Territorio reporta quince (15) empleos en vacancia de los cuales catorce (14) corresponden a vacantes definitivas y una (1) a una vacante temporal, del total de trescientos (307) empleos, la distribución, clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico se relacionan en el análisis de la planta de personal del numeral a continuación.

#### 5. Análisis planta de personal actual

La planta de personal aprobada mediante Decretos 1228 de 2016 y 2097 de 2016 para la Agencia de Renovación del Territorio está conformada por un total de trescientos siete (307) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

EMPLEOS POR NIVELES EN LA AGENCIA				
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	LNR	PROVISIONALES
Directivo	14	0	14	0
Asesor	30	0	30	0
Profesional	223	5	2	216
Técnico	40	0	2	38
Asistencial	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>307</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>254</b>

\*Fuente: Elaboración del GIT de Talento Humano. Enero de 2020

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 86,97% del total de empleos de la planta de personal exigen acreditar Título Profesional.
- El 82,74% de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de nombramiento provisional.
- El 15,64% de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de Libre Nombramiento y Remoción.

A continuación, se relaciona la provisión de la planta de personal de la ART, con corte a 31 de diciembre de 2019, frente al total de empleos creados y el número de vacantes por nivel de empleo, obteniendo así, la participación porcentual por nivel y total:



**PARTICIPACIÓN DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES POR NIVEL - FRENTE AL TOTAL DE LA PLANTA DE PERSONAL**

Niveles	No de Cargos	Provistos	% Provistos NIVEL	Vacantes	% Vacantes NIVEL	% Provistos TOTAL	% Vacantes TOTAL
Directivo	14	13	92,86%	1	7,14%	4,23%	0,33%
Asesor	30	28	93,33%	2	6,67%	9,12%	0,65%
Profesional	223	213	95,52%	10	4,48%	69,38%	3,26%
Técnico	40	38	95,00%	2	5,00%	12,38%	0,65%
Asistencial	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>292</b>		<b>15</b>		<b>95,11%</b>	<b>4,89%</b>

\*Fuente: Elaboración del GIT de Talento Humano. Enero de 2020

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 95,11%, equivalente a 292 empleos de la planta de personal se encuentran provistos.
- El 4,89%, equivalente a 15 empleos de la planta de personal se encuentran en vacancia, de los cuales 1 de ellos corresponde a una vacancia temporal y 14 a vacancias definitivas.
- El nivel Directivo de la Agencia registra el menor número de vacantes disponibles para su provisión (1).
- El nivel Profesional de la Agencia registra la mayor cantidad de vacantes disponibles para su provisión (10) de las cuales una (1) corresponde a una vacante temporal.

Conforme a los Decretos No. 2107 y 2108 de 22 de noviembre de 2019, que modifican la estructura y planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), donde, entre otras disposiciones, se crean unos empleos para la Dirección de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito, dependencia que cuenta con autonomía administrativa y financiera, en los términos del literal j) del artículo 54 de la Ley 489 de 1998.

Los mencionados empleos se relacionan a continuación:

NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
<b>DIRECCIÓN DE SUSTITUCIÓN DE CULTIVOS DE USO ILÍCITO</b>			
1 (Uno)	Director Técnico de Agencia	E4	03
1 (Uno)	Experto	G3	08
5 (Cinco)	Gestor	T1	16
2 (Dos)	Técnico Asistencial	O1	12
2 (Dos)	Técnico Asistencial	O1	07



## 6. Identificación de la forma de cubrir las necesidades

Para efectos de la provisión de las vacantes reportadas (15) en el presente Plan de Previsión de Talento Humano y los empleos creados en la Dirección de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito, la estrategia 6.2 de vinculación del Plan Estratégico de Talento Humano, determina los parámetros de sujeción frente a la administración de personal que adopta la Agencia de Renovación del Territorio (ART).

Adicional a lo anterior, la Agencia determinó los siguientes campos de acción, tendientes a fortalecer la estrategia de vinculación de personal:

- Reporte de empleos en vacancia definitiva sujetos de provisión a través de concurso de méritos, por medio del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el cual se actualiza conforme a las novedades en la planta de personal de la Agencia.
- Reporte de empleos en vacancia definitiva a través del Formulario Único Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Provisión de empleos de manera transitoria mediante encargo de servidores de carrera, de conformidad con el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que modifica parcialmente la Ley 909 de 2004 y el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.5.3.3., normas que disponen la forma de provisión de vacancias temporales. Conforme a lo anterior, la Agencia de Renovación del Territorio cuenta con el procedimiento interno denominado PD-TH-13.v1 Provisión de empleos mediante encargos incluido en el Sistema Integrado de Gestión de la Agencia de Renovación del Territorio (SIGART).
- Provisión de empleos de conformidad con el procedimiento interno denominado PD-TH-05.V4 vinculación y retiro de personal incluido en el Sistema Integrado de Gestión de la Agencia de Renovación del Territorio (SIGART).

## 7. Estimación costos planta de personal

Los costos que se ocasionen para atender las necesidades de personal se encuentran amparados en el presupuesto aprobado para la vigencia fiscal de 2020, en materia de servicios personales asociados a la nómina de la Agencia de Renovación del Territorio (ART).

El costo de las quince (15) vacantes de la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio, del periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, se encuentra previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento de la Agencia de Renovación del Territorio.