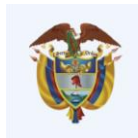


## **PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO**

### **AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO**

#### **GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO**

**Bogotá, enero de 2022**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. MARCO LEGAL.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Alcance.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Objetivo General .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Cálculo de empleos necesarios .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Análisis planta de personal actual .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Identificación de la forma de cubrir las necesidades .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Estimación costos planta de personal .....</b>	<b>8</b>



## 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 Pública de las entidades al servicio del Estado, ésta 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.

Así mismo, 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 artículo 24 del Decreto 1223 del 4 de septiembre de 2020: *“Por el cual se modifica la estructura de la Agencia de Renovación del Territorio”*, 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 de habilidades y capacidades en el diario actuar 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 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 que hace parte del Grupo Interno de Trabajo de talento Humano, que proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"	Plan Institucional de Capacitación
Ley 734 de 2002	Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 909 de 2004 Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Plan de Bienestar e Incentivos
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 2409 de 2019	Por la cual se adopta la batería de riesgo psicosocial	Ministerio de Trabajo
Decreto 2365 de 2019	Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público	DAFP
Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Dirección de Empleo Público DAFP	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17 expediente RDL -027	PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Consulta Consejo de Estado con	Concepto 2455 de 2020	Plan Institucional de

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
radicado 2455		Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
CONPES 3992 de 20220	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.	Plan de Bienestar e Incentivos
Circular 64 de 2020	Estrategias mínimas para la intervención de factores psicosociales promoción de salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el COVID 19	Ministerio del trabajo
Decreto 1224 del 4 de septiembre del año 2020	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio.	Presidencia
Decreto 1223 del 4 de septiembre de 2020.	Decreto por el cual se modifica la estructura de la Agencia de Renovación del territorio	Presidencia
Acuerdo 0354 de 2020	Convocatoria concurso de merito	CNSC

Fuente: Elaboración 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, transitoria y definitiva, 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 a 31 de diciembre de 2021, doce (12) empleos en vacancia de los cuales diez (10) corresponden a vacantes definitivas y dos (2) a vacantes temporales, del total de trescientos diecisiete (317) empleos.

Conforme a los Decretos No. 2107 y 2108 de 22 de noviembre de 2019, que modificaron la estructura y planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), donde, entre otras disposiciones, se crearon once (11) empleos para la Dirección de

Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito, distribuidos entre el nivel Directivo: (1), Asesor (1), Profesional (5) y Técnico (4); estos se suman a la planta inicial de la Agencia.

Asimismo, con la expedición de los Decretos No. 1223 y 1224 de 4 de septiembre de 2020, que modificaron la estructura y planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), donde se suprimieron mediante artículo 1 del Decreto 1224 de 2020, cuatro (4) empleos de la siguiente manera: un (1) Directivo, un (1) Asesor y dos (2) Profesionales; y mediante el artículo 2 del Decreto en cita se crearon: Dos (2) Profesionales y un (1) Directivo; estas modificaciones establecen la planta actual y vigente de la ART.

Bajo el anterior escenario de modificación de la planta de personal de la Agencia, 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 y vigente de la Agencia de Renovación del Territorio está conformada por un total de trescientos diecisiete (317) empleos, distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA POR NIVEL JERARQUICO		
DIRECTIVO	15	5 %
ASESOR	31	10%
PROFESIONAL	227	72%
TÉCNICO	44	14%
TOTAL	317	100%

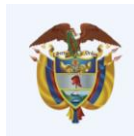
De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

El 87% del total de empleos de la planta de personal exigen acreditar Título Profesional.

El 82,98% de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de nombramiento provisional.

El 15,45% de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de Libre Nombramiento y Remoción.

El 1,57% de los empleos de la planta de personal corresponden a servidores públicos de carrera administrativa nombrados por reincorporación.



A continuación, se relaciona la provisión de la planta de personal de la ART, con corte a 31 de diciembre de 2021, frente al total de empleos creados y el número de vacantes por nivel de empleo, obteniendo así, la participación porcentual por nivel y total:

<b>PARTICIPACIÓN DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES POR NIVEL - FRENTE AL TOTAL DE LA PLANTA DE PERSONAL</b>						
Niveles	No de Cargos	Provistos	Vacantes	%Vacantes Nivel	%Provistos	% Vacantes Total
					Total	
DIRECTIVO	15	15	0	0%	0%	0%
ASESOR	31	31	0	0%	0%	0%
PROFESIONAL	227	217	10	4,41%	95,59%	4,41%
TECNICO	44	42	2	4,55%	95,45%	4,55%
<b>TOTALES</b>	<b>317</b>	<b>305</b>	<b>12</b>	<b>3,79%</b>	<b>96,21%</b>	<b>3,79%</b>

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 96,21%, equivalente a 305 empleos de la planta de personal se encuentran provistos.
- El 3,79%, equivalente a 12 empleos de la planta de personal se encuentran en vacancia, de los cuales 2 de ellos corresponden a vacancias temporales y 10 a vacancias definitivas.
- El nivel Directivo y Asesor de la Agencia registra 0 vacantes al final del periodo 2021.
- El nivel Profesional de la Agencia registra la mayor cantidad de vacantes disponibles para su provisión (10) de las cuales dos (2) corresponden a vacantes temporales.

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

Para efectos de la provisión de las vacantes reportadas (12) en el presente Plan de Previsión de Talento Humano de los empleos de la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio - ART, la estrategia de vinculación establecida en el Plan Estratégico de Talento Humano determina los parámetros 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, bien sea por provisión transitoria y las acciones adelantadas para la provisión definitiva (Proceso ante la CNSC):

- 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.

## **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 2022 bajo el CDP No.7122 de 2022, en materia de servicios personales asociados a la nómina de la Agencia de Renovación del Territorio (ART).