

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá, enero 2024

Segundo Raúl Delgado Guerrero

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Adriana del Carmen Oviedo Lozada

secretaria general

Ofir Mercedes Duque Bravo

Coordinador GIT-Talento Humano

Jhonatan Cabrera Ramirez

Elaboró - Gestor GIT – Talento Humano

CONTENIDO	PÁGINA
1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO LEGAL	5
3. OBJETIVO	11
4. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS	12
5. VACANCIA Y PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	13
6. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	14
7. CARGOS PARA PROVEER.....	17
8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL	19

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del artículo 17 la Ley 909 de 2004, las Agencia de Renovación del Territorio tienen el deber de elaborar el plan anual de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, su identificación y estimación de los costos presupuestales.

Las Políticas de Desarrollo Administrativo se enfocan en la Gestión del Talento Humano como un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad, orientadas 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 Recursos Humanos, y el Plan Anual de Vacantes, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015¹, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.

¹ ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año

2. 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 cuales se implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 489 de 1998	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998 Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Resolución 000092 del 12 de marzo de 2018	Plan de Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1960 de 2019	<i>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones</i>	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Ley 1952 de 2019	Art. 37, numeral 3 y Art. 38, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Sistema de prevención de faltas disciplinarias
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
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general	Plan Institucional de Capacitación

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
	de educación	
MIPG Manual Operativo	Manual Operativo - Dimensión N°1 Talento Humano	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.	Ministerio de la Protección social
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	SG-SST
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Talento Humano
Decreto 2097 de 2016	Establece la Planta de la Agencia de Renovación del Territorio	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 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG	Talento Humano
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	Sistema Tipo de Evaluación

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
	período de prueba.	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
Acuerdo 006 de 2017	Prima Técnica	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	SG-SST
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Plan de Bienestar e Incentivos
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Código de Integridad del Servidor Público 2017, creado por el DAFP	Talento Humano
Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018	Implementación de Teletrabajo	Talento Humano
Resolución 000057 DE 2018	Establecen los horarios laborales flexibles	Plan de Bienestar e Incentivos
Resolución 000287 DE 2018	Desarrolla el plan de acción piloto para la implementación del teletrabajo	Plan de Bienestar e Incentivos
Resolución 000335 DE 2019	Modifica la resolución no. 00089 de 2018	Plan de Bienestar e Incentivos
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	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento	

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
2019	de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	Conflicto de interés
Ley 1952 de 2019	Art. 37, numeral 3 y Art. 38, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Plan de capacitación
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Dirección de Empleo Público DAFP	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17 expediente RDL -027	Profesionalización del servidor público- 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 radicado 2455	Concepto 2455 de 2020	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Decreto 455 DE 2020	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo	Talento Humano
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.	ART
Decreto 1223 del 4 de septiembre de 2020.	Decreto por el cual se modifica la estructura de la Agencia de Renovación del territorio	ART
Acuerdo 0354 de 2020	Convocatoria concurso de merito	CNSC
Decreto 498 DE 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 989 DE 2020	"Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos	Talento Humano

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
	específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"	
Decreto 288 DE 2021	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública,	Talento Humano
Decreto 400 DE 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Talento Humano/ Jornada laboral
Decreto 770 DE 2021	Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.	Talento Humano
Decreto 952 de 2021	Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público	Talento Humano
Res. No 000443 DE 2021	Por medio de la cual se acoge la modalidad de Teletrabajo Autónomo	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1415 DE 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados	Talento Humano
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial,	Riesgo Psicosocial
Decreto 1227 DE 2022	Modifica los artículos del Decreto 1072 de 2015	Plan de Bienestar e

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
	relacionados con teletrabajo	Incentivos
Ley 2294	"Por El Cual Se Expide El Plan Nacional De Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial De La Vida	Agencia de Renovación del Territorio

*Fuente: Elaboración GIT de Talento Humano

3. OBJETIVO

Mediante la adopción del presente Plan de Previsión y vacantes de Recursos Humano se pretende establecer estrategias de planeación técnica y económica que permita contar con disponibilidad de personal con el cual debe contar la Entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos asignados por el Gobierno Nacional.

El presente plan de previsión y vacantes será uno de los instrumentos más importantes en la administración del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Lo anterior con la finalidad de proveer los cargos vacantes de la Planta de la Agencia de Renovación del Territorio, durante la vigencia 2024, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a la fecha y acorde con la distribución de la planta determinada.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

El Decreto 1083 de 2015, señala, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de los organismos y entidades del orden nacional, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor²: 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.

Nivel Profesional³: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico⁴: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias propias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución.

² Experto.

³ Gestor y Analista

⁴ Técnico Asistencial

5. VACANCIA Y PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Las vacancias en los empleos públicos se clasifican en definitivas y temporales.

Vacancias Definitivas: Se ocasionan como consecuencia de renunciaciones, insubsistencias, destituciones, revocatorias del nombramiento, invalidez absoluta, pensión, edad de retiro forzoso, traslado, nulidad del nombramiento, declaratoria de abandono del empleo, muerte o cualquier otra que determine la ley (artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015).

Vacancias Temporales surgen con ocasión de la separación transitoria del ejercicio de las funciones como consecuencia de vacaciones, licencia, permiso, comisión, encargo, suspensión o en período de prueba en otro empleo de carrera.

Una vez generada la vacancia se produce en la mayoría de los eventos la necesidad de proveer el empleo correspondiente, ya sea de forma definitiva o transitoria, para ello se utilizan las siguientes figuras.

Nombramiento en periodo de prueba: Para los empleos de carrera administrativa, los cuales se proveerán con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.

Nombramiento ordinario: Para los cargos de libre nombramiento y remoción.

Nombramiento provisional: Para proveer transitoriamente empleos de carrera administrativa con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

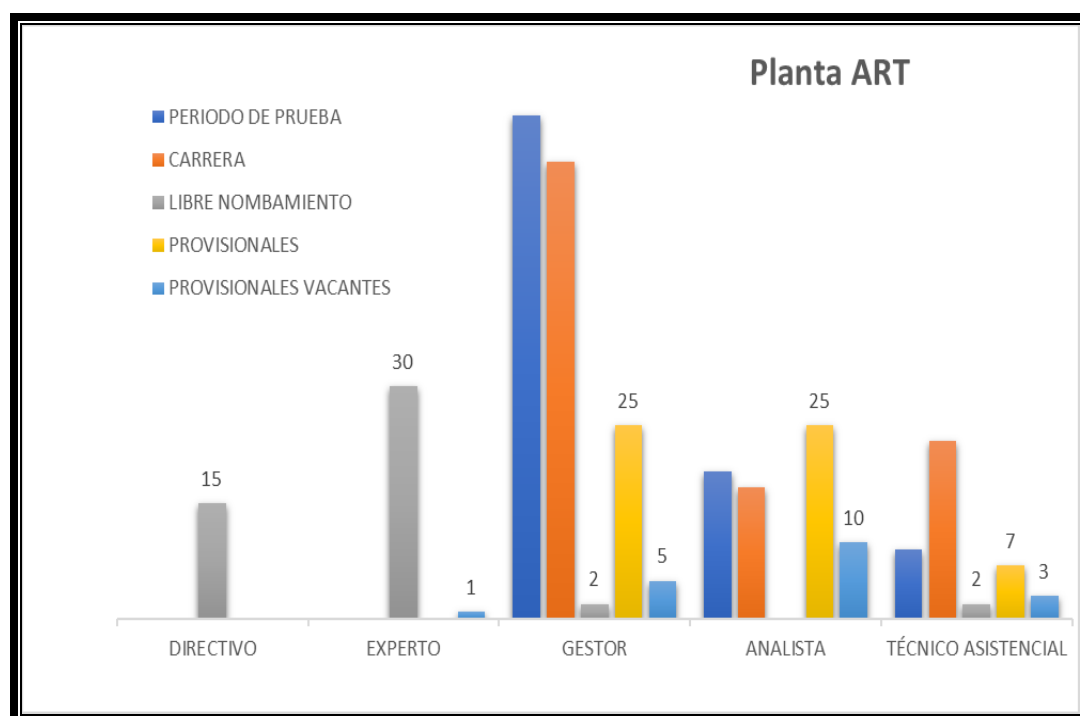
Encargos: Para proveer transitoriamente empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Temporal: Para proveer de manera temporal empleos creados y que respondan a las condiciones establecidas en la Ley.

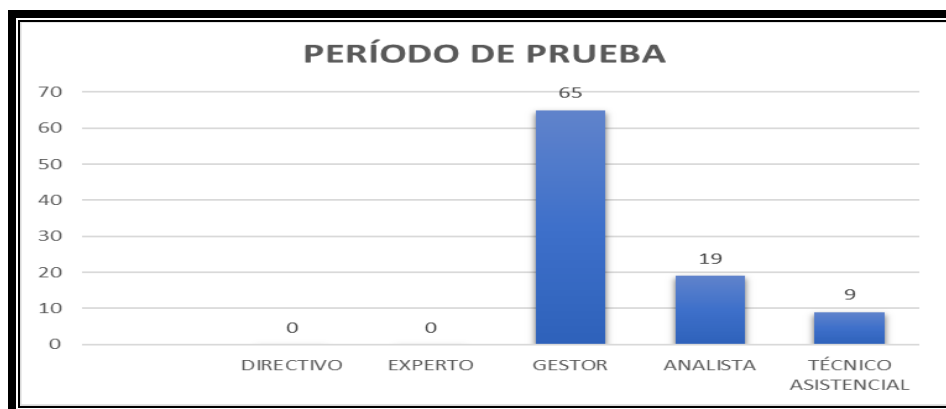
6. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal aprobada y vigente de la Agencia de Renovación del Territorio está conformada por un total de 317 empleos, distribuidos de la siguiente manera:

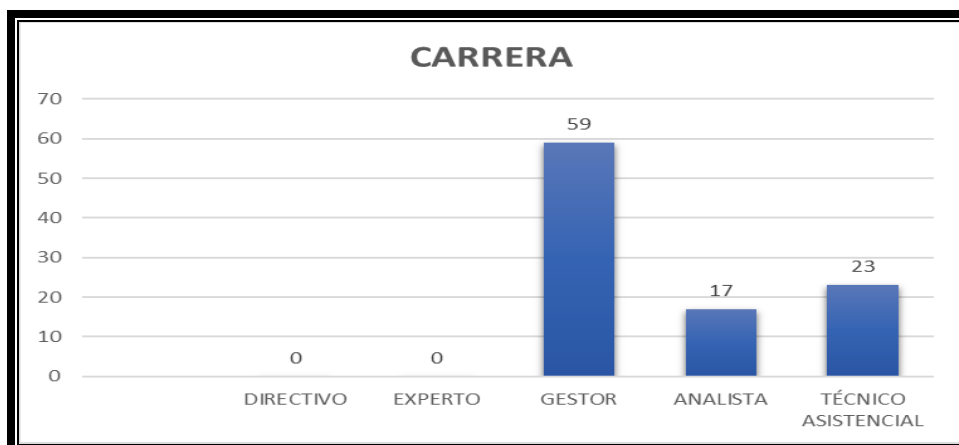
CARGO	PERIODO DE PRUEBA	CARRERA	LIBRE NOMBAMIENTO	PROVISIONALES	VACANTES
DIRECTIVO	0	0	15	0	0
EXPERTO	0	0	30	0	1
GESTOR	65	59	2	25	5
ANALISTA	19	17	0	25	10
TÉCNICO ASISTENCIAL	9	23	2	7	3
TOTAL	93	99	49	57	19



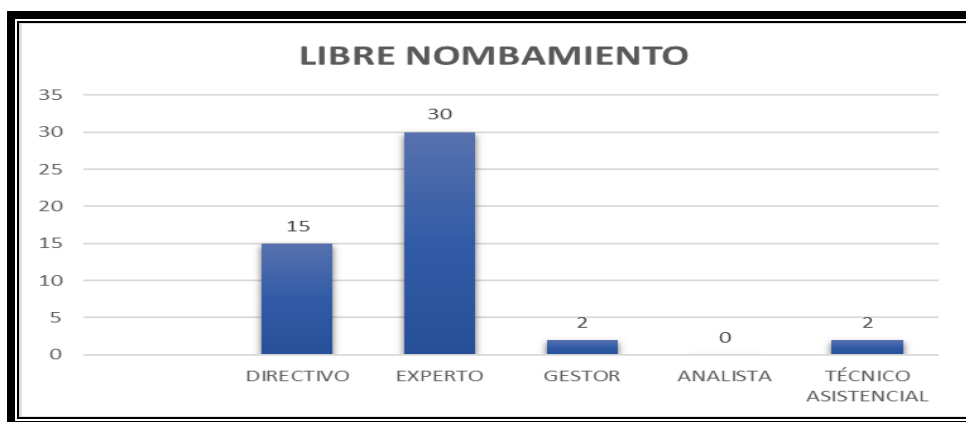
Fuente: GIT-Talento Humano Corte 22-11-2023



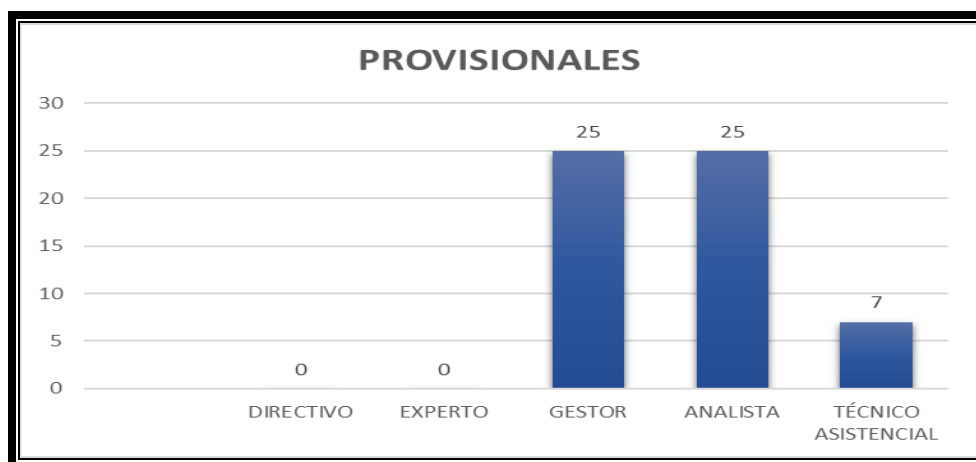
Fuente: GIT-Talento Humano Corte 22-11-2023



Fuente: GIT-Talento Humano Corte 22-11-2023



Fuente: GIT-Talento Humano Corte 22-11-2023



Fuente: GIT-Talento Humano Corte 22-11-2023



Fuente: GIT-Talento Humano Corte 22-11-2023

7. CARGOS PARA PROVEER

Los empleos de carrera administrativa deben ser provistos de manera definitiva como resultado del Acuerdo No. 0354 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO -ART identificado como Proceso de Selección No. 1498 de 2020 - Nación 3”, la cual en la actualidad aún se encuentra en proceso y cuenta con listas de elegibles aún vigentes.

La Entidad podrá proveer de forma transitoria empleos de carrera administrativa con vacancia definitiva o temporal, a través de la modalidad de encargo de los servidores públicos con derechos de carrera, garantizando el derecho preferencial del cual son titulares de conformidad con la normatividad vigente.

En el caso que no existan empleados públicos con derecho preferente a encargo y previa autorización del Director General, se podrá, de manera excepcional, proceder a realizar nombramientos en provisionalidad, siguiendo los lineamientos establecidos por el procedimiento interno y la normatividad que regula la materia.

Los empleos en **vacancia definitiva** corresponden a aquellos donde no existe un titular de derechos de carrera administrativa sobre ese empleo, y, los cargos en **vacancia temporal** corresponden a empleos donde el titular se encuentra en alguna otra situación administrativa que genera la vacancia del empleo (encargo, comisión, licencia, en periodo de prueba en otra entidad, entre otros).

Frente a los empleos de naturaleza Libre Nombramiento y Remoción, debe precisarse que la facultad nominadora se encuentra asignada al Director General de la Entidad y todo nombramiento deberá realizarse por su solicitud o con visto bueno de este. Igualmente, Estos empleos serán provistos a través de nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente y el procedimiento interno. Debe precisarse que, para los casos de vacancias

definitivas, en los empleos de Libre Nombramiento y Remoción podrán efectuarse encargos, pero estos serán por máximo tres (3) meses, prorrogables por tres (3) más.

A la fecha se cuenta con las siguientes vacantes:

EN ENCARGO	POR PROVEER	TOTAL VACANTES
Carrera	0	1
Provisional	0	1

Fuente: GIT-Talento Humano Corte 22-11-2023

Para la modalidad de provisión mediante encargo, se garantiza los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar con el acompañamiento del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio, la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión. Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público establezca para cada vigencia.

En todo caso, la Entidad realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2024, el costo total de la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio provista en un 97% corresponde aproximadamente a \$51.840.035.055⁵

⁵ Costo de la planta del PNIS \$2.124.873.851. (11 Cargos)