

Plan Anual de Vacantes 2024



Tabla de Contenido

Introducción	3
Objetivo	6
Objetivo específico	6
Propósito	6
Análisis Planta de Personal ANT	7
Estructura de la Planta de Personal ANT	7
Estado de Provisión de la Planta de Personal ANT	9
Formas de Provisión	11
Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción	12
Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa	12
Provisión transitoria de empleos en Vacancia Definitiva o Temporal	12
Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación	13
Seguimiento de la planta de personal	14

Introducción

La Agencia Nacional de Tierras es una agencia 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 Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, creada bajo el Decreto No. 2363 del 7 de diciembre de 2015.

De conformidad con el numeral 8 del artículo 30 del Decreto No. 2363 del 7 de diciembre de 2015, la Subdirección de Talento Humano tiene entre otras funciones las siguientes: *“Diseñar e implantar el plan anual de vacantes de la entidad con destino al Departamento Administrativo de la Función Pública”*.

El plan anual de vacantes se desarrolla en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El presente plan es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, y de igual forma detalla la gestión que realizará la entidad para su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta de empleos de la entidad que puede hacer parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, OPEC.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

La Agencia Nacional de Tierras cuenta actualmente para el cumplimiento de sus funciones, con una planta permanente de 216 empleos, siendo la misma insuficiente, por lo que para poder cumplir las metas, funciones y tareas asignadas cuenta actualmente con más de 4.735 contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión en ejecución.

De otro lado, es de señalar que la Ley 2294 de 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, tiene como propósito ser la hoja de ruta que sienta las bases para que el país fortalezca la lucha por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este Plan, se orienta, a que el país se convierta en líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Con esto, se busca llegar a la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común.

En ese orden de ideas, la Agencia Nacional de Tierras requiere contar con una planta de personal robusta para dar cumplimiento a los objetivos trasados por el Gobierno nacional en materia de reforma agraria integral.

Es de señalar, que el Consejo Directivo de la Agencia Nacional de Tierras, mediante Acuerdo 251 del 23 de diciembre de 2022, aprobó la creación de 32 Unidades de Gestión Territorial, e indicó que, para la puesta en marcha de estas, es necesario que se implemente un rediseño institucional que permita crear la planta de cargos y la disposición de los recursos físicos y financieros para su operación.

De otro lado, es del caso recordar que la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad es una política de Función Pública, impulsada desde la expedición de la Ley 909 de 2004 y ratificada con el Decreto 1800 de 2019, incluido en el Decreto Único reglamentario del Sector Función 1083 de 2015.

La Guía de Fortalecimiento Institucional para la construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, expedida en noviembre de 2022, por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es una herramienta que permite a las entidades actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las personas vinculadas por contratación de prestación de servicios, tal documento establece las pautas necesarias para construir un documento técnico que les permita a los órganos, organismos y entidades del Estado lograr un proceso de fortalecimiento institucional a través de la formalización laboral.

Ahora bien, los pasos para la construcción de un documento técnico para esa formalización son los siguientes:

1. Alistamiento
 - 1.1. Identificación del alcance y viabilidad preliminar del diseño
 - 1.2. Conformación del equipo técnico
 - 1.3. Establecer una estrategia de gestión del cambio
2. Diagnóstico institucional
 - 2.1. Análisis de contexto externo
 - 2.2. Análisis de contexto interno
3. Diseño de la Propuesta.
 - 3.1. Propuesta de ajuste a la cadena de valor: Resultados
 - 3.2. Propuesta de ajuste a la cadena de valor: Procesos
 - 3.3. Propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades
 - 3.4. Presentar Estudio Técnico
4. Presentar el documento final como estudio técnico, con los proyectos de actos administrativos que conlleven las modificaciones planteadas y anexarlos al estudio técnico junto con las memorias justificativas del caso. Los correspondientes documentos, deben presentarse, principalmente, para aprobaciones y validaciones del caso, además de la alta Dirección y del Consejo Directivo de la Agencia Nacional de Tierras, al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, al Departamento Administrativo de Planeación Nacional – DNP y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP.

En virtud de lo anterior, que durante la vigencia 2024, se prevé continuar con las gestiones tendientes al rediseño institucional, atendiendo las disposiciones en el marco de la Guía de fortalecimiento institucional en relación con la Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, la cual fue expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en noviembre 2022.

Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la Agencia con el propósito de identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias para adelantar la planificación en relación con la provisión de los empleos durante la vigencia fiscal 2024.

En virtud del rediseño institucional, la Agencia adelantará la incorporación de los servidores públicos a la nueva planta de personal, para así contar con la respectiva provisión de los empleos.

Objetivo específico

- ✚ Realizar la identificación de los empleos vacantes en la planta de personal de la Agencia y especificar las acciones para adelantar la provisión transitoria o definitiva de los mismos.
- ✚ Actualizar la información relacionada a las vacantes de conformidad a las diferentes novedades registradas en la planta de personal de la ANT.
- ✚ Adelantar la provisión de empleos de acuerdo con la eventual creación de los mismos en el marco del rediseño institucional, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Propósito

Realizar para la vigencia 2024 la identificación de los empleos vacantes en la Agencia Nacional de Tierras y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta de personal. En virtud del rediseño institucional, la Agencia adelantará la incorporación de los servidores públicos a la nueva planta de personal aprobada por el Gobierno Nacional, para así garantizar su capacidad operativa y el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Análisis Planta de Personal ANT

La planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras está conformada por ciento veintiséis (126) empleos de la planta permanente creados mediante el Decreto 419 del 07 de marzo de 2016 y noventa empleos (90) empleos de la planta de personal creados mediante el Decreto 694 del 22 de mayo de 2020.

Estructura de la Planta de Personal ANT

La Agencia Nacional de Tierras cuenta con doscientos dieciséis (216) empleos, cuarenta y cuatro (44) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y ciento setenta y dos (172) empleos de carrera administrativa.

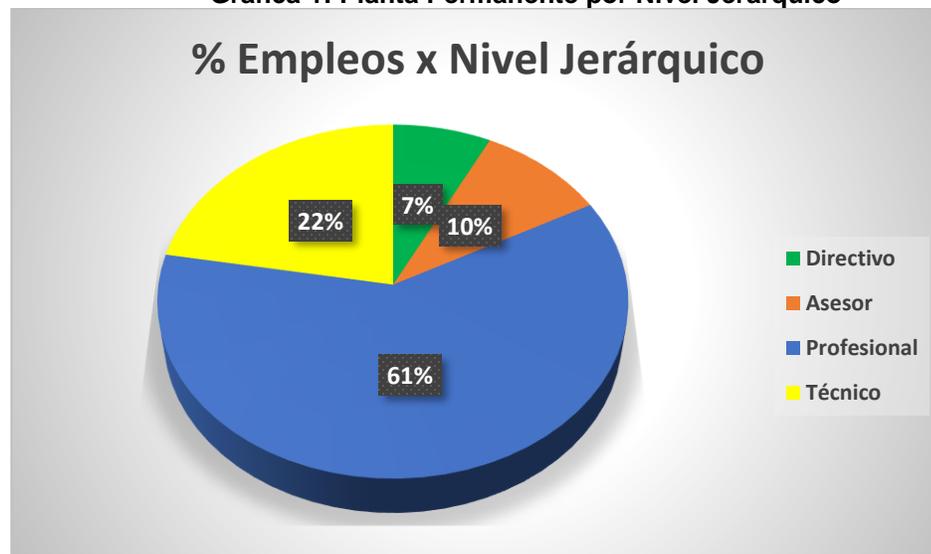
A continuación, se detalla la cantidad de empleos y el porcentaje de participación en relación al nivel jerárquico de la Agencia:

Tabla 1: Planta Permanente por Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	Participación
Directivo	16	7%
Asesor	21	10%
Profesional	131	61%
Técnico	48	22%
TOTAL	216	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Gráfica 1: Planta Permanente por Nivel Jerárquico



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Tabla 2: Planta de Personal Decreto No. 419 de 2016

Planta de Personal Decreto 419 de 07 de marzo de 2016

Despacho del Director General			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Director General de la Agencia	E3	05
2	Gestor	T1	09
2	Técnico Asistencial	O1	12

Planta Global			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
4	Director Técnico de Agencia	E4	03
1	Secretario General de Agencia	E6	03
10	Subdirector Técnico de Agencia	E5	01
4	Jefe de Oficina de Agencia	G1	06
2	Gestor	T1	17
1	Gestor	T1	16
10	Gestor	T1	12
5	Gestor	T1	11
41	Gestor	T1	10
11	Gestor	T1	09
8	Gestor	T1	08
5	Analista	T2	6
19	Técnico Asistencial	O1	12

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

De los veintiséis (26) empleos de libre nombramiento y remoción dieciséis (16) empleos pertenecen al Nivel Directivo, cuatro (4) al nivel asesor, cuatro (4) al nivel profesional y dos (2) al nivel técnico.

Tabla 3: Planta de Personal Decreto No. 694 de 2020

Planta de Personal Decreto 694 del 22 de mayo de 2020			
Despacho del Director General			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
4	Experto	G3	08
2	Experto	G3	06
9	Experto	G3	05
2	Experto	G3	04
1	Técnico Asistencial	O1	12

Planta Global			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
6	Gestor	T1	12
1	Gestor	T1	11
22	Gestor	T1	10
1	Gestor	T1	08
5	Analista	T2	06
11	Analista	T2	01
17	Técnico Asistencial	O1	09
9	Técnico Asistencial	O1	07

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

De los dieciocho (18) empleos de libre nombramiento y remoción, creados mediante el Decreto No. 694 de 2020, diecisiete (17) empleos pertenecen al Nivel Asesor y un (1) empleo al Nivel Técnico.

Es importante señalar, que, de la totalidad de empleos, dos (2) de los empleos de libre nombramiento y remoción corresponden a los empleos con funciones de almacenista y con funciones de tesorero, en concordancia con el literal c, numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004.

Estado de Provisión de la Planta de Personal ANT

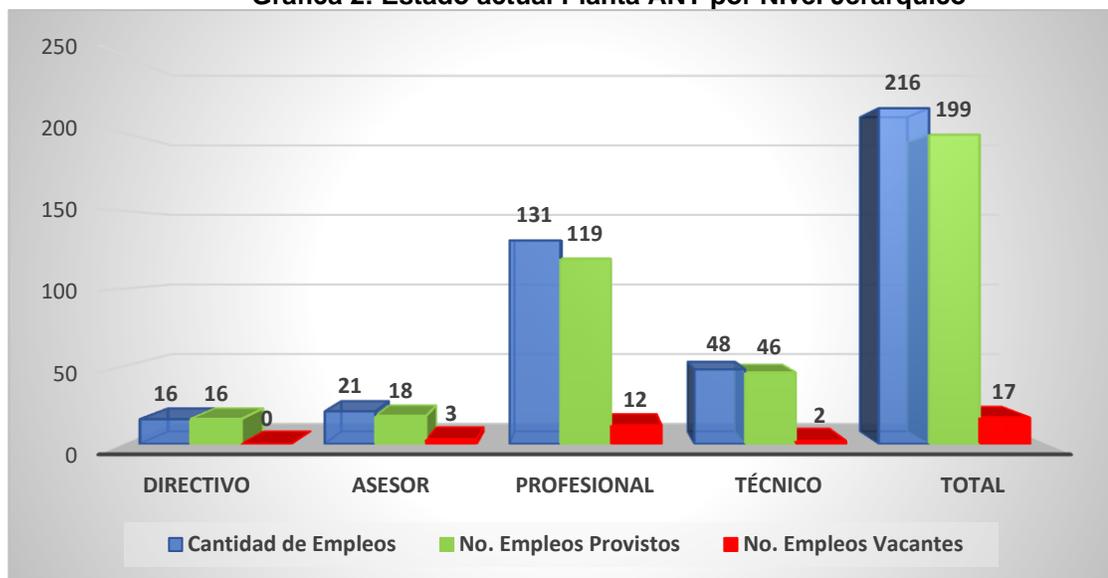
En las tablas que a continuación se presentan, se detalla inicialmente los empleos por nivel jerárquico, naturaleza del empleo, número de empleos provistos y no provistos y el tipo de vacancias ya sea temporal o definitiva.

Tabla 4: Estado Actual – Provisión y Vacantes Planta de Personal ANT

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	No. Empleos Provistos	No. Empleos Vacantes
Directivo	16	16	0
Asesor	21	18	3
Profesional	131	119	12
Técnico	48	46	2
TOTAL	216	199	17

Corte de la información: 31 diciembre de 2023.

Gráfica 2: Estado actual Planta ANT por Nivel Jerárquico



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

La Guía de Fortalecimiento Institucional para la construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, expedida en noviembre de 2022, por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es una herramienta que permite a las entidades actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las personas vinculadas por contratación de prestación de servicios, tal documento establece las pautas necesarias para construir un documento técnico que les permita a los órganos, organismos y entidades del Estado lograr un proceso de fortalecimiento institucional a través de la formalización laboral.

Ahora bien, los pasos para la construcción de un documento técnico para esa formalización son los siguientes:

1. Alistamiento
 - 1.1. Identificación del alcance y viabilidad preliminar del diseño
 - 1.2. Conformación del equipo técnico
 - 1.3. Establecer una estrategia de gestión del cambio
2. Diagnóstico institucional
 - 2.1. Análisis de contexto externo
 - 2.2. Análisis de contexto interno
3. Diseño de la Propuesta.
 - 3.1. Propuesta de ajuste a la cadena de valor: Resultados
 - 3.2. Propuesta de ajuste a la cadena de valor: Procesos
 - 3.3. Propuesta de fortalecimiento y desarrollo de capacidades
 - 3.4. Presentar Estudio Técnico
4. Presentar el documento final como estudio técnico, con los proyectos de actos administrativos que conlleven las modificaciones planteadas y anexarlos al estudio técnico junto con las memorias justificativas del caso. Los correspondientes documentos, deben presentarse, principalmente, para aprobaciones y validaciones del caso, además de la alta Dirección y del Consejo Directivo de la Agencia Nacional de Tierras, al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, al Departamento Administrativo de Planeación Nacional – DNP y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP.

En virtud de lo anterior, la Agencia Nacional de Tierras – ANT, en la vigencia 2023, contó con el apoyo de un grupo interdisciplinario de profesionales vinculados a través de contratos por prestación de servicios, estructurando el proceso de rediseño institucional el cual permitirá la creación de nuevos empleos en la planta de personal, para fortalecer la capacidad institucional en territorio y dar cumplimiento, entre otros, al Acuerdo No. 251 de 2022.

Formas de Provisión

La provisión de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017 y demás normatividad vigente.

Así las cosas, para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos que ostentan 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 o por el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

En el marco del proceso de rediseño institucional que adelantará la ANT en la vigencia 2024, y de acuerdo a la nueva estructura de la planta de personal y a la eventual creación de nuevos empleos, estos se proveerán de acuerdo con las disposiciones de la normatividad de vigente de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de naturaleza Carrera Administrativa.

Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción

La provisión de los empleos con naturaleza de libre nombramiento y remoción, son provistos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 23° del artículo 11 del Decreto No. 2363 de 2015.

Además, atiende los lineamientos definidos por la Entidad, correspondientes al procedimiento interno de meritocracia para los cargos de niveles Directivo y Asesor, previo al nombramiento, de conformidad con el Procedimiento Selección del Personal GTHU-P-006 y vinculación de personal GTHU-P-008.

Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa

La provisión de empleos de naturaleza carrera administrativa de la planta de personal de la ANT, se efectuará, de conformidad con los lineamientos establecidos en la normatividad de carrera administrativa, Ley 909 de 2004 y la normativa específica Decreto 790 de 2005, además de contemplar las especificaciones técnicas propuestas por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC- y el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta la asignación presupuestal destinada para los empleos vacantes de carrera administrativa.

Provisión transitoria de empleos en Vacancia Definitiva o Temporal

La provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal de la Agencia será realizada mediante encargo o nombramiento provisional de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y a las establecidas en el Decreto 790 de 2005.

Así mismo, en el último trimestre de la vigencia 2022 se adelantó dicho proceso y se llevará a cabo el procedimiento establecido durante la vigencia 2023, de acuerdo a las vacancias que se vayan presentando de los empleos de carrera administrativa para adelantar proceso de estudio para provisión mediante encargo con el fin de garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa.

Por su parte la provisión transitoria mediante la figura de nombramiento en provisionalidad de los empleos de carrera administrativa para los niveles Profesional y Técnico, se realizará conforme a la discrecionalidad del Director General ejerciendo su facultad nominadora con el objeto de garantizar el buen servicio público y principios de la administración pública, una vez se cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos en el manual de funciones de la entidad.

Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación

De acuerdo con la base de datos de la Subdirección de Talento Humano en relación a la Caracterización de Personal, se logra identificar que para la presente vigencia existen **24 servidores públicos** que cumplen con requisitos de pensión edad (**Mujeres 57 años y Hombres 62 años**), a continuación, se detalla la información por género y nivel jerárquico:

Tabla 5: Proyección retiro de servidores por edad de retiro forzoso o jubilación

Nivel Jerárquico	Hombres	Mujeres	Total
Directivo	2	2	4
Asesor	3	0	3
Profesional	11	6	17
Técnico	3	4	7
TOTAL	19	12	31

Corte de la información: 31 diciembre de 2023.

Grafica 3: Proyección retiro de servidores



Corte de la información: 31 diciembre de 2023.

De acuerdo con la información reportada, se logra evidenciar que un total de 19 hombres y 12 mujeres cumplen con requisitos de edad, para acceder al disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

El respectivo análisis, se realizó en relación a los funcionarios vinculados a la planta de personal de la Agencia, con el fin de identificar la cantidad de servidores públicos que generarían vacantes.

Seguimiento de la planta de personal

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que la Subdirección de Talento Humano realizará al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las acciones descritas a continuación:

- ✚ **Planta de personal ANT:** La Subdirección de Talento Humano cuenta con mecanismos electrónicos (Excel) que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta estructural y global. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- ✚ **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.