

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024



Tabla de Contenido

Introducción	3
Objetivo General	4
Objetivo Especifico	4
Alcance	4
Previsión del Talento Humano	5
Estructura Planta de Personal ANT	5
Estado Actual Planta de Personal ANT	8
Formas de Provisión de Empleos Vacantes	9
Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción	9
Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa	10
Provisión transitoria de empleos en Vacancia Definitiva o Temporal	10
Vinculación Programa Estado Joven	10
Participación de Mujeres en Cargos del Nivel Directivo	10
Estimación de Costos de Personal	12

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.

La planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras se estableció mediante el Decreto No. 419 del 07 de marzo de 2016, con ciento veintiséis (126) empleos, y se modificó con el Decreto No. 694 del 22 de mayo de 2020 con la creación de noventa (90) empleos, para un total de doscientos dieciséis (216) empleos; de los cuales cuarenta y cuatro (44) empleos son de Libre Nombramiento y Remoción y ciento setenta y dos (172) corresponden a empleos de Carrera Administrativa.

Así mismo, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que: *“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”.*

El presente Plan presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Talento Humano para la Agencia Nacional de Tierras, el cual es una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Agencia, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para tal fin.

También busca la mejora en el proceso de gestión de Talento Humano de la entidad y procurar la provisión de los empleos vacantes, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en cada dependencia de la entidad.

Adicionalmente, y con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos institucionales y del Gobierno Nacional, se prevé durante la presente vigencia contar con las respectivas 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, tendientes al rediseño institucional, dando cumplimiento a las disposiciones de la Guía de fortalecimiento institucional en relación a la Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad.

Objetivo General

Adelantar la formulación de estrategias que permita establecer la disponibilidad de personal para el cubrimiento de las necesidades de la planta de personal de la ANT, y así mismo establecer la estimación de los costos de personal para atender dichas necesidades, en cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales.

Así mismo adelantar gestiones de supresión e incorporación de la nueva planta de personal como consecuencia a la ampliación de la misma en virtud del rediseño institucional.

Objetivo Especifico

- ✚ Adelantar la provisión de los empleos vacantes, mediante la figura de encargo y/o nombramiento provisional en, en relación a las necesidades del servicio y en cumplimiento de los lineamientos de la administración pública.
- ✚ Realizar la estimación de todos los costos de personal para el aseguramiento de la financiación de los empleos de la planta de personal de la Agencia con el presupuesto asignado por el Gobierno Nacional.
- ✚ Gestionar la expedición de los CDP'S para amparar la provisión de los empleos creados en el marco del rediseño institucional, una vez se cuenten con las viabilidades de las respectivas entidades del Gobierno Nacional.

Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia Nacional de Tierras, para la vigencia 2024, se encuentra diseñado de conformidad a las directrices y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Por lo cual inicia desde el análisis de la necesidad de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de ésta, clasificados por tipo de vinculación, nivel jerárquico y número de empleos provistos. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso o encargo de personal, y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

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.

En virtud de lo anterior, la Agencia Nacional de Tierras – ANT, en la vigencia 2023, viene con 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.

Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos institucionales y del Gobierno Nacional, se prevé durante la presente vigencia contar con las respectivas aprobaciones y validaciones del caso.

Previsión del Talento Humano

Estructura 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.

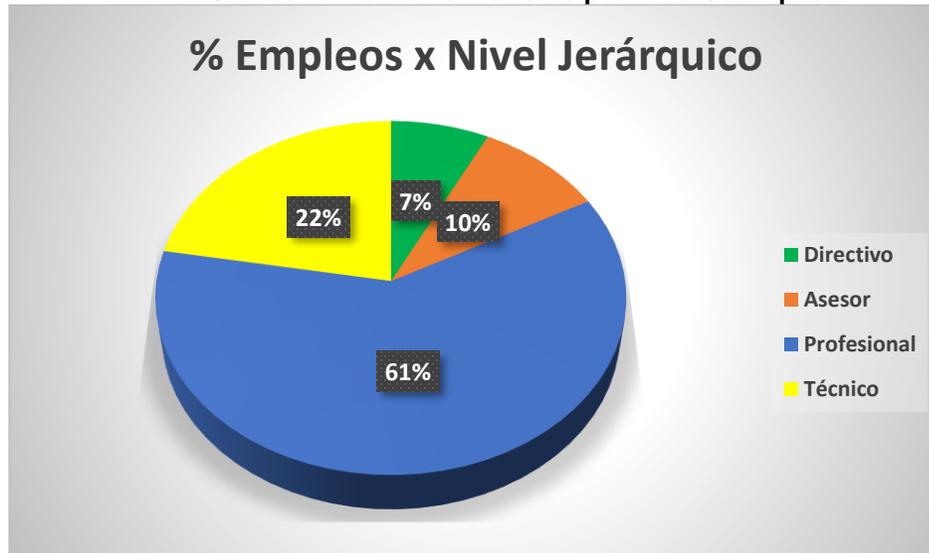
A continuación, se detalla la cantidad de empleos y el porcentaje de participación en relación al nivel jerárquico de la Agencia:

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.

Grafica 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

Planta Global			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
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

Planta Global			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
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 Actual Planta de Personal ANT

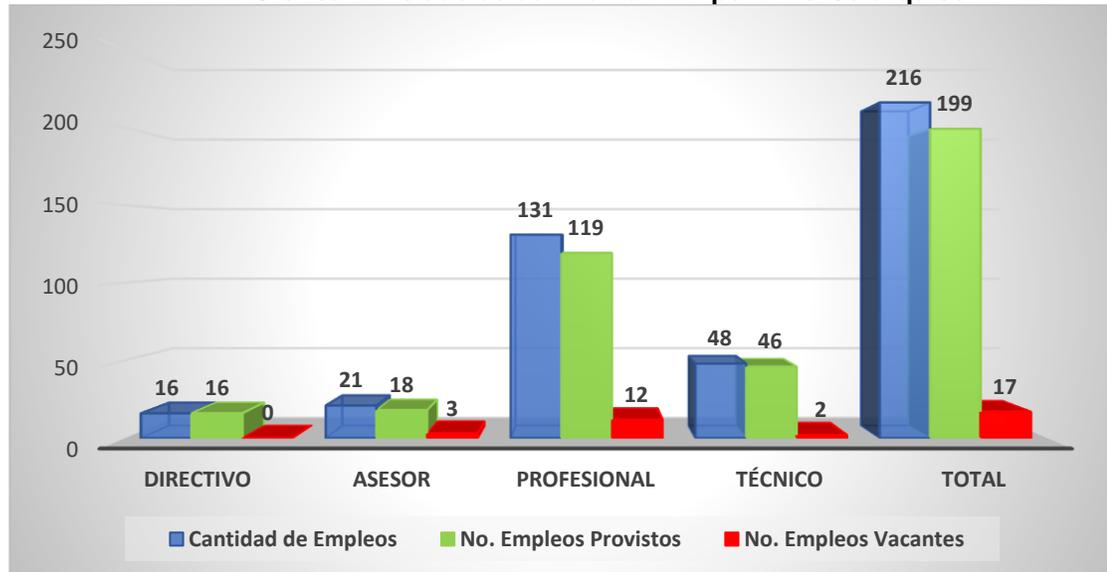
En las tablas que a continuación se presentan, se detalla inicialmente los empleos por nivel jerárquico, naturaleza del empleo, número de empleos provistos y no provistos y el tipo de vacancias ya sea temporal o definitiva.

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.

Grafica 2: Estado actual Planta ANT por Nivel Jerárquico



Fuente: 31 diciembre de 2023 - Subdirección de Talento Humano.

En ese orden de ideas, la planta de personal de la Agencia con corte al 31 de diciembre 2023, se encuentra provista en un **92%** y cuenta con el **8%** de empleos vacantes.

Formas de Provisión de Empleos Vacantes

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.

Vinculación Programa Estado Joven

La Agencia seguirá ofreciendo oportunidad en relación a la práctica laboral de jóvenes profesionales en el marco del Programa Estado Joven, el cual es liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, programa que busca -facilitar a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público-.

Participación de Mujeres en Cargos del Nivel Directivo

En concordancia con la meta 2 del Plan Nacional de Desarrollo, Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS y lo dispuesto en la Ley 581 de 2000 y en el Decreto 455 de 2020, la entidad propenderá por

incrementar la participación de las mujeres en cargos directivos de la administración pública con el propósito de lograr la paridad de género.

De acuerdo con el artículo 2.2.12.3.3, del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del decreto 455 de 2020, la participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Es importante señalar que, las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos de nivel directivo vayan quedando vacantes; adicionalmente cuando para la nominación de cargos de nivel directivo concurren varias personas o entidades, se procurará que las mujeres tengan una adecuada representación, sin que ésta sea inexorable.

Estimación de Costos de Personal

En atención a lo establecido en el literal c) del numeral 1, del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, es competencia de las Unidades de Personal realizar “*Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado*”.

Para la vigencia 2024 el costo total estimado de la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras ANT actual de 216 empleos corresponde a **TREINTA MIL OCHOCIENTOS TRES MILLONES CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CTE (\$30.803.054.000)**.

La planta de personal de la Agencia se encuentra respaldada por los CDP’s expedidos en el mes de enero 2024, los cuales corresponden al Presupuesto de Funcionamiento de la Agencia Nacional de Tierras, en virtud de la Ley No. 2342 del 15 de diciembre 2023, “*Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2024*”.

El presupuesto asignado a la Agencia Nacional de Tierras ANT por Gastos de Funcionamiento para cubrir los costos asociados a la Planta de Personal para la vigencia 2024 es de **\$30.803.054.000**

Tabla 4: Estimación Costos Planta de Personal ANT Vigencia 2024

Necesidad CDP	Valor
Servicios Personales ANT	\$23.026.090.000
Contribuciones Inherentes (Parafiscales)	\$7.776.964.000
Licencias e incapacidades	\$143.556.000

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Finalmente es de señalar, que durante la vigencia 2024, se prevé contar con las respectivas 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, tendientes al rediseño institucional, atendiendo las disposiciones en el marco de la Guía de fortalecimiento institucional en relación a 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.