



## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022



El campo  
es de todos

Minagricultura



## Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. MARCO NORMATIVO.....	2
3. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	4
4. FORMAS DE PROVISIÓN .....	7
5. RESPALDO PRESUPUESTAL .....	8



## 1. 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.

La Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras contribuye de manera permanente al logro de misión institucional, es así que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario, con las competencias adecuadas que permitan la consecución de los objetivos y metas institucionales

La ANT en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y de acuerdo con los lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, presenta el Plan de Previsión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión.

## 2. MARCO NORMATIVO

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 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 su parte el Decreto No. 1800 de 2019, contempla que:

*“Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:*

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional. f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

Adicionalmente, el Decreto No. 2365 del 26 de diciembre de 2019, “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes' al servicio público”, establece Lineamientos para la modificación de las plantas de personal para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, en cuanto a:

- 1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.*
- 2. Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.*
- 3. Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.*
- 4. Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.*



5. Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1 083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.

Finalmente, la Ley No. 1960 del 27 de junio de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” donde se establecen proceso de provisión mediante Encargo y concursos de carrera administrativa que se adelantaran a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### 3. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Agencia Nacional de Tierras ANT 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.

**Tabla 1: Estructura de la Planta de Personal**

Acto Administrativo	Fecha expedición	Número de Empleos
Decreto No. 419	07 marzo de 2016	116 empleos
Decreto No. 694	22 mayo de 2020	90 empleos
<b>TOTAL</b>		<b>216 empleos</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Dichos empleos se encuentran distribuidos por nivel jerárquico, así:

**Tabla 2: Planta permanente por nivel jerárquico**

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

Fuente: Subdirección de Talento Humano.



En vacancia definitiva se encuentran los siguientes empleos:

**Tabla 3: Empleos en vacancia definitiva Libre Nombramiento y Remoción**

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel jerárquico	Numero de Vacantes	Distribución de planta
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	Directivo	1	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
JEFE DE OFICINA DE AGENCIA	G1	6	ASESOR	1	OFICINA DE CONTROL INTERNO
EXPERTO	G3	6	Asesor	1	DIRECCIÓN GENERAL
EXPERTO	G3	5	Asesor	2	DIRECCIÓN GENERAL
GESTOR	T1	9	Profesional	1	DIRECCIÓN GENERAL
GESTOR	T1	10	Profesional	1	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

**Tabla 4: Empleos en vacancia definitiva carrera administrativa**

Tipo de Planta	Naturaleza del cargo	No. de Empleos	No. de Vacantes Definitiva	% Vacantes Definitivas
Planta Permanente	Carrera Administrativa	117	31	26%

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

El 26% de los empleos que están en vacancia definitiva corresponden al total de empleos que son de naturaleza carrera administrativa de la Planta de Personal ANT. Ahora bien, de estas treinta y un (31) vacantes definitivas que aún no han sido provistas, veintidós (22) empleos corresponden al Nivel Profesional y nueve (09) empleos al Nivel Técnico.

Así las cosas, la entidad tiene registradas las vacantes definitivas en el aplicativo de Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de acuerdo con los lineamientos del DAFP y CNSC.

Los empleos no provistos de carrera administrativa son los siguientes:

**Tabla 5: Empleos en vacancia definitiva no provistos**

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel jerárquico	Distribución de planta
GESTOR	T1	12	Profesional	UGT Santa Marta
GESTOR	T1	12	Profesional	UGT Cúcuta
GESTOR	T1	12	Profesional	UGT Florencia
GESTOR	T1	10	Profesional	Dirección de Asuntos Étnicos
GESTOR	T1	10	Profesional	UGT Bogotá
GESTOR	T1	10	Profesional	Subdirección de Talento Humano
GESTOR	T1	10	Profesional	UGT Florencia



GESTOR	T1	10	Profesional	UGT Florencia
GESTOR	T1	10	Profesional	Subdirección Administrativa y Financiera
GESTOR	T1	9	Profesional	Oficina de Control Interno
GESTOR	T1	8	Profesional	UGT Florencia
ANALISTA	T2	6	Profesional	Oficina de Control Interno
ANALISTA	T2	6	Profesional	Oficina del Inspector de la Gestión de Tierras
ANALISTA	T2	6	Profesional	Subdirección Administrativa y Financiera
ANALISTA	T2	6	Profesional	Subdirección Administrativa y Financiera
ANALISTA	T2	1	Profesional	UGT Bogotá
ANALISTA	T2	1	Profesional	UGT Cúcuta
ANALISTA	T2	1	Profesional	UGT Santa Marta
ANALISTA	T2	1	Profesional	UGT Villavicencio
ANALISTA	T2	1	Profesional	UGT Florencia
ANALISTA	T2	1	Profesional	Subdirección Administrativa y Financiera
ANALISTA	T2	1	Profesional	Subdirección Administrativa y Financiera
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	Técnico	Oficina de Control Interno
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	Técnico	Oficina del Inspector de la Gestión de Tierras
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	Técnico	UGT Cúcuta
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	Técnico	UGT Popayán
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	Técnico	UGT Popayán
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	Técnico	UGT Santa Marta
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	Técnico	UGT Villavicencio
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	Técnico	UGT Villavicencio
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	Técnico	UGT Florencia

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Por otro lado, la planta cuenta con once (11) cargos en vacancia temporal, a continuación, se detalla la relación de los empleos:

**Tabla 6: Empleos en vacancia temporal**

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel jerárquico	Distribución de planta
GESTOR	T1	11	Profesional	Oficina Jurídica
GESTOR	T1	10	Profesional	UGT Bogotá
GESTOR	T1	9	Profesional	Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas
GESTOR	T1	8	Profesional	UGT Montería
GESTOR	T1	8	Profesional	Secretaría General
GESTOR	T1	8	Profesional	UGT Pasto
GESTOR	T1	8	Profesional	UGT Pasto



Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel jerárquico	Distribución de planta
GESTOR	T1	8	Profesional	Secretaría General
GESTOR	T1	8	Profesional	UGT Santa Marta
ANALISTA	T2	6	Profesional	UGT Popayán
ANALISTA	T2	6	Profesional	Subdirección Administrativa y Financiera

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

En total, la Agencia cuenta con cuarenta y nueve (49) empleos vacantes: siete (7) empleos en cargos de libre nombramiento y remoción; treinta y un (31) en vacancia definitiva de carrera administrativa y once (11) en vacancia temporal.

La información presentada se reporta con corte al 31 de diciembre de 2021.

#### 4. FORMAS DE PROVISIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 204, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017, el Decreto No. 2365 de 2019 y demás normatividad vigente, la Subdirección de Talento Humano, con el fin de adelantar la provisión de los cargos adelanta las siguientes acciones:

1. Proceso de preselección mediante aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevistas por competencia para los aspirantes a ocupar los empleos de libre nombramiento y remoción. Posteriormente, se adelanta el proceso conforme a las normas vigentes, y de conformidad con el Procedimiento Selección del Personal GTHU-P-006.
2. Procesos de estudio para encargo con el fin de garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa
3. Una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos se proveen a través de nombramientos en provisionalidad, mientras se adelanta el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Estos procesos se realizan de forma periódica una vez se producen las vacantes, se llevan a cabo los estudios de la Planta de Personal, a fin de contar a la mayor brevedad posible, con los servidores públicos de que dispone en la planta actual. Cabe resaltar que dichos procesos toman su tiempo de estudio, esto teniendo en cuenta que se realizan bajo la normatividad vigente.



## 5. RESPALDO PRESUPUESTAL

La Planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras se encuentra respaldada por los siguientes CDP's, cubiertos con Presupuesto de Funcionamiento de la Agencia Nacional de Tierras, en virtud de la Ley No. 2159 del 12 de noviembre 2021, "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 2022":

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 2022 es de **\$26.024.778.000**.

CDP	No. CDP	Fecha	Valor
Servicios Personales ANT	1322	03 enero 2022	\$ 19.702.551.000
Contribuciones Inherentes (Parafiscales)	1422	03 enero 2022	\$ 6.197.088.000
Licencias e incapacidades	1522	03 enero 2022	\$ 125.139.000

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

**Aprobó:** Raúl Alberto Badillo Espitia, Secretario General  
**Revisó:** Laura Ximena Buitrago Pataquiva, Contratista Secretaria General  
**Revisó:** Holman Antonio Coronado Peña, Subdirector de Talento Humano (E)  
**Proyectó:** Julian Sneider Suarez Suarez, Funcionario Subdirección de Talento Humano