



# Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020

Agencia Nacional de Tierras

Enero de 2020

---



## Tabla de contenido

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



## INTRODUCCIÓN

De conformidad con las normas vigentes, la Agencia Nacional de Tierras presenta este documento, en el cual se analizan las opciones para cubrir las necesidades de planta de personal, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos, metas institucionales y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

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 126 empleos de los cuales cinco (5) están adscritos al despacho del Director y ciento veintiuno (121) en la planta global.

Teniendo en cuenta que la Agencia recientemente creada no contaba con una planta suficiente para responder a los retos institucionales impuestos, mediante Decretos No. 1390 del 29 de agosto de 2016 y 1836 del 15 de noviembre de 2016, se crearon (165) cargos en planta temporal.

Con esta disponibilidad de cargos de las plantas permanente y temporal, la entidad operó hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha hasta la cual tuvieron vigencia los decretos que crearon la planta temporal.

Previendo esta situación desde el mes de abril de 2019, la Agencia, con el acompañamiento de Presidencia de la República, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Departamento Administrativo de la Función Pública, inició mesas técnicas de trabajo para identificar las necesidades que tiene la entidad, levantamiento de cargas y la formulación del estudio técnico para la ampliación de la planta permanente, estudio que se encuentra en una etapa avanzada de desarrollo.

## 1. 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.*

Finalmente, 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.

## 2. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Actualmente la Agencia Nacional de Tierras cuenta con ciento veintiséis (126) empleos, veintiséis (26) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y cien (100) a empleos de carrera administrativa, distribuidos por nivel jerárquico, así:

**Tabla 1: Planta permanente por nivel jerárquico**

Nivel jerárquico	Cantidad de empleos	Participación %
Directivo	16	13%
Asesor	4	3%
Profesional	85	67%
Técnico	21	17%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100 %</b>

En vacancia definitiva se encuentran los siguientes empleos:

**Tabla 2: Empleos en vacancia definitiva Libre Nombramiento y Remoción**

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel jerárquico	Distribución de planta
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	Directivo	SUBDIRECCION ASUNTOS ETNICOS
JEFE DE OFICINA DE AGENCIA	G1	6	Asesor	OFICINA DE CONTROL INTERNO
JEFE DE OFICINA DE AGENCIA	G1	6	Asesor	OFICINA DEL INSPECTOR DE LA GESTIÓN DE TIERRAS
GESTOR	T1	9	Profesional	DIRECCIÓN GENERAL
GESTOR	T1	9	Profesional	DIRECCIÓN GENERAL

**Tabla 3: 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	100	42	42%



Ahora bien, de estas cuarenta y dos (42) vacantes, treinta y nueve (39) están provistas mediante encargo y nombramiento provisional como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 4: Situación administrativa vacantes definitivas carrera administrativa planta permanente**

Nivel	Situación Administrativa			Total Por Nivel
	En Encargo	Provisional	NO Provisto	
Profesional	7	26	3	36
Técnico	-	6	-	6
Total	7	32	3	42

Los tres (3) 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 Villavicencio
GESTOR	T1	9	Profesional	Oficina de Control Interno
GESTOR	T1	9	Profesional	Subdirección Asuntos Étnicos

De otro lado, la planta cuenta con siete (7) cargos en vacancia temporal:

**Tabla 6: Empleos en vacancia temporal**

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel jerárquico	Distribución de planta
GESTOR	T1	10	Profesional	UGT Montería
GESTOR	T1	10	Profesional	UGT Montería
GESTOR	T1	9	Profesional	Oficina del Inspector de Gestión de Tierras
GESTOR	T1	8	Profesional	UGT Cúcuta
GESTOR	T1	8	Profesional	Secretaría General
GESTOR	T1	8	Profesional	UGT Pasto
ANALISTA	T2	6	Profesional	Subdirección Administrativa y Financiera

En total, la Agencia cuenta con (15) cargos en vacancia: cinco (5) en cargos de libre nombramiento y remoción; tres (3) en vacancia definitiva de carrera administrativa y siete (7) en vacancia temporal.



### 3. 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
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 en forma permanente una vez se producen las vacantes, a fin de contar a la mayor brevedad posible, con los servidores públicos de que dispone en la planta actual.

De otro lado, como se mencionó en la introducción, se avanza en la realización del estudio técnico de ampliación de la planta de personal, la cual, de ser aprobada, implicará adelantar la provisión de los empleos que se creen.

### 4. RESPALDO PRESUPUESTAL

La Planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras está respaldada por los siguientes CDP's, provenientes del Presupuesto de funcionamiento de la Agencia Nacional de Tierras, en virtud del Decreto No. 2411 de diciembre 30 de 2019, "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2020, se detallan las Apropriaciones y se clasifican y definen los gastos":

CDP 2020
No. 10420 NOMINA
No. 10520 PARAFISCALES
No. 10620 INCAPACIDADES Y LICENCIAS



AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS

El presente documento contiene una firma digital válida para todos sus efectos de conformidad con lo dispuesto en la ley 527 de 1999.



Certificado de Disponibilidad Presupuestal - Comprobante.

Usuario Solicitante: Mhmachoc Marley Chacon Camacho
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante: 17-17-00 AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT
Fecha y Hora Sistema: 2020-01-14-7:15 p. m.

14 de Enero de 2020

CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "Items de afectación de gastos"

Table with 10 columns: Numero, Fecha Registro, Unidad / Subunidad ejecutora, Vigencia Presupuestal, Estado, Tipo, Gasto, Valor Inicial, Valor Total Operaciones, Valor Actual, Saldo x Comprometer, Vr Bloqueado.

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS

Table with 6 columns: Numero, Fecha Registro, Modales de contratación, Tipo de contrato.

ITEM PARA AFECTACION DE GASTO

Main table with columns: DEPENDENCIA, POSICION CATALOGO DE GASTO, FUENTE, RECURSO RECURSO, SITUAC., FECHA OPERACION, VALOR INICIAL, VALOR OPERACION, VALOR ACTUAL, SALDO X COMPROMETER, VALOR BLOQUEADO.

AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS

El presente documento contiene una firma digital válida para todos sus efectos de conformidad con lo dispuesto en la ley 527 de 1999.



Certificado de Disponibilidad Presupuestal - Comprobante.

Usuario Solicitante: Mhmachoc Marley Chacon Camacho
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante: 17-17-00 AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT
Fecha y Hora Sistema: 2020-01-14-7:15 p. m.

Main table with columns: DEPENDENCIA, POSICION CATALOGO DE GASTO, FUENTE, RECURSO RECURSO, SITUAC., FECHA OPERACION, VALOR INICIAL, VALOR OPERACION, VALOR ACTUAL, SALDO X COMPROMETER, VALOR BLOQUEADO.





AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS

El presente documento contiene una firma digital válida para todos sus efectos de conformidad con lo dispuesto en la ley 527 de 1999.

FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X COMPROMETER	VALOR BLOQUEADO					
17-17-00 AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS -ANT	A-01-01-03-002 PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	Nación	10	CSF						
Total:						367.037.881,00	0,00	367.037.881,00	367.037.881,00	0,00
17-17-00 AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS -ANT	A-01-01-03-016 PRIMA DE COORDINACIÓN	Nación	10	CSF						
Total:						12.975.209,00	0,00	12.975.209,00	12.975.209,00	0,00
17-17-00 AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS -ANT	A-01-01-03-030 BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	Nación	10	CSF						
Total:						66.135.876,00	0,00	66.135.876,00	66.135.876,00	0,00

Objeto: AMPARAR EL PAGO DE TODAS LAS EROGACIONES QUE CAUSEN POR CONCEPTO DE SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ANT

Firma Responsable

Aprobó: Carlos Alberto Salinas Sastre, Secretario General  
 Revisaron: Marina Segura Saenz, Subdirectora de Talento Humano  
 Edgar Alfredo Gutiérrez, Contratista Secretaría General  
 Proyectó: Olga Lucía García Rincón, Profesional Subdirección de Talento Humano