

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivo General	4
Objetivo Especifico	4
Alcance	5
Previsión del Talento Humano	6
Estructura Planta de Personal ANT	6
Provisión empleos Planta de Personal ANT	9
Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción	9
Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa	9
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	11

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.

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.

Objetivo Especifico

- ❖ Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias
- ❖ Adelantar la provisión de los empleos vacantes, mediante la figura de encargo y/o nombramiento provisional, en relación con 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.

Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia Nacional de Tierras, para la vigencia 2025, 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.

En virtud de lo anterior, la Agencia Nacional de Tierras – ANT, durante la vigencia 2025 adelantará ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC la etapa de planeación del concurso de méritos de los 125 empleos de vacancia definitiva, en aras de dar cumplimiento a la normatividad de carrera administrativa.

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.

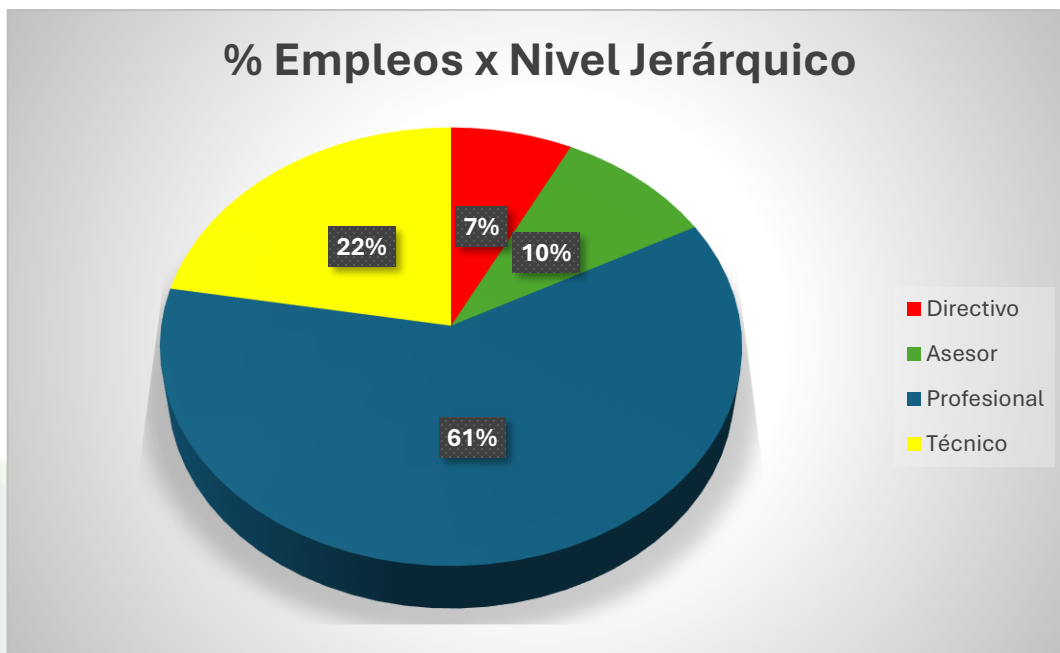
A continuación, se detalla la cantidad de empleos y el porcentaje de participación en relación con el nivel jerárquico de la Agencia:

Tabla No.01: 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 No. 03: 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 No. 04: 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 Actual Planta de Personal ANT

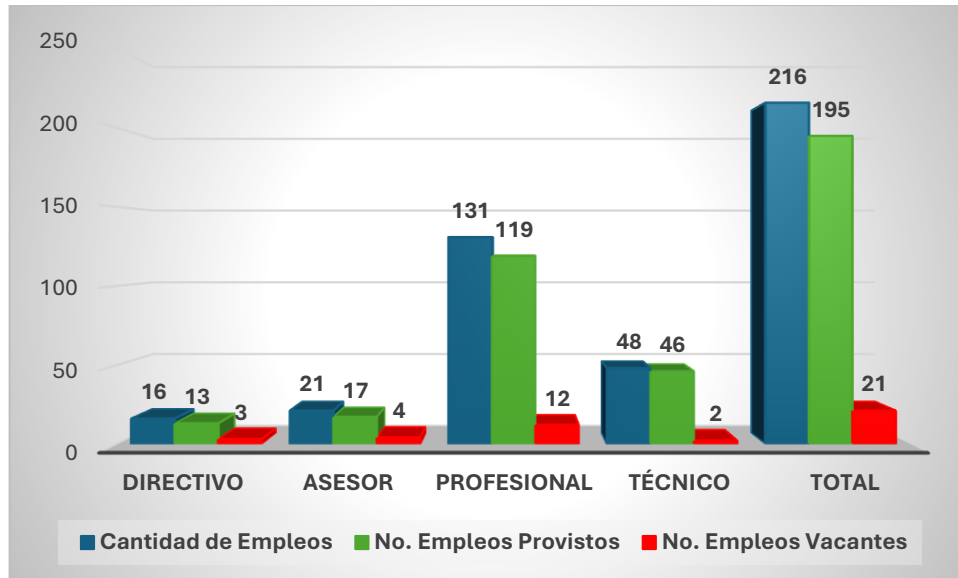
En las tablas que a continuación se presentan, se detalla inicialmente los empleos por nivel jerárquico, naturaleza del empleo, número de empleos provistos y no provistos y el tipo de vacancias ya sea temporal o definitiva.

Tabla No. 05: Estado Actual – Provisión y Vacantes Planta de Personal ANT

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	No. Empleos Provistos	No. Empleos Vacantes
Directivo	16	13	3
Asesor	21	17	4
Profesional	131	119	12
Técnico	48	46	2
TOTAL	216	195	21

Corte de la información: 31 diciembre de 2024.

Grafica No. 02: Estado Actual – Provisión y Vacantes Planta de Personal ANT



Corte de la información: 31 diciembre de 2024.

Provisión empleos Planta de Personal ANT

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.

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, adicional a esto, se

contempla iniciar en la vigencia 2025 la etapa de planificación del proceso en relación al concurso de méritos para la respectiva provisión de las 125 vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC-, teniendo en cuenta las directrices de la Comisión y la asignación presupuestal destinada para tal fin.

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 2024 se adelantó dicho proceso y se llevará a cabo el procedimiento establecido durante la vigencia 2025, de acuerdo con 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 2025 el costo total estimado de la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras ANT actual de 216 empleos corresponde a **TREINTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y UN MIL PESOS M/CTE (\$36.986.271.000)**.

La planta de personal de la Agencia se encuentra respaldada por los CDP’s expedidos en el mes de enero 2025, los cuales corresponden al Presupuesto de Funcionamiento de la Agencia Nacional de Tierras, en virtud del Decreto No. 1523 del 18 de diciembre 2024, “*Por medio del cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y el presupuesto de gastos para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2025*”.

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 2025 es de **\$36.986.271.000**.

Tabla 4: Estimación Costos Planta de Personal ANT Vigencia 2025

Necesidad CDP	Valor
Servicios Personales ANT	\$27.971.205.000
Contribuciones Inherentes (Parafiscales)	\$9.015.066.000
Licencias e incapacidades	\$143.556.000

Fuente: Subdirección de Talento Humano.