

Plan Anual de *Vacantes* 2026

Tabla de contenido

Introducción	3
Marco Normativo	4
Objetivo	5
Objetivo Especifico	5
Propósito	5
Alineación Institucional	5
Estructuración Plan	6
Análisis Planta de Personal ANT	6
Estructura actual Planta de Personal ANT	6
Estado de Provisión de la Planta de Personal ANT	9
Provisión empleos Planta de Personal ANT	10
Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción	10
Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa	10
Provisión transitoria de empleos en Vacancia Definitiva o Temporal	11
Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación	11
Seguimiento de la Planta de Personal ANT	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.

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 presente plan es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos pertenecientes a la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras ANT, tiene como finalidad la identificación de empleos vacantes, con el fin de proyectar la provisión de los empleos vacantes definitivos una vez se genere esta situación administrativa, así mismo se deben incluir vacancias temporales, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la entidad para que no afecte el servicio público siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal, atendiendo las disposiciones legales.

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 contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión en ejecución para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

En virtud de lo anterior, el plan anual de vacantes se formula en cumplimiento con lo estipulado en el numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, cuyo propósito fundamental consiste en estructurar y actualizar de manera rigurosa la información relativa a los empleos en vacancia, ya sea vacancia temporal o definitiva de la Agencia; y en cumplimiento de lo que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Marco Normativo

- ❖ Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- ❖ Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.
- ❖ Decreto 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”*
- ❖ Decreto 2363 de 2025, *“Por el cual se crea la Agencia Nacional de Tierras, ANT, se fija su objeto y estructura”*.
- ❖ Decreto 419 de 2016, *“Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras (ANT) y se dictan otras disposiciones”*.
- ❖ Decreto 612 de 2018, *“Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*
- ❖ Decreto 815 de 2018, *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*.
- ❖ Decreto Ley 1960 de 2019, *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- ❖ Decreto 694 de 2020, *“Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras (ANT)”*.

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 2026.

Objetivo Especifico

- ❖ 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 con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos, de conformidad a las diferentes novedades registradas en la planta de personal de la ANT.

Propósito

Realizar para la vigencia 2026 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.

Alineación Institucional

De acuerdo con la formulación del plan anual de vacantes vigencia 2026, a continuación, se detalla la alineación de dicho plan con las dimensiones / políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y plan de acción institucional:

Planes y Programas Institucionales

Tabla No. 01: Formulación Indicador Plan Anual de Vacantes - PAI

INDICADOR	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2026	Periodicidad	Fecha inicio	Fecha final	Concepto/Tipo de Gasto	Fuente del recurso	Responsable de la actividad
Plan Anual de Vacantes formulado, aprobado y publicado	Plan Anual de Vacantes formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Gastos de personal	Funcionamiento	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano

Fuente: Formulación Plan de Acción Institucional – Oficina de Planeación.

Tabla No. 02: Alineación Plan Anual de Vacantes - MIPG

Dimensión MIPG Política de Gestión y Desempeño	Descripción
Dimensión del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a través del mérito a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar de este.
Política de Integridad	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar de este.

Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo, dado que permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.

Fuente: Elaboración propia – Subdirección de Talento Humano ANT.

Estructuración Plan

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.

Tabla No. 03: Estructura de la Planta de Personal

Acto Administrativo	Fecha expedición	Número de Empleos
Decreto No. 419	07 marzo de 2016	126 empleos
Decreto No. 694	22 mayo de 2020	90 empleos
TOTAL		216 empleos

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

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 actual Planta de Personal ANT

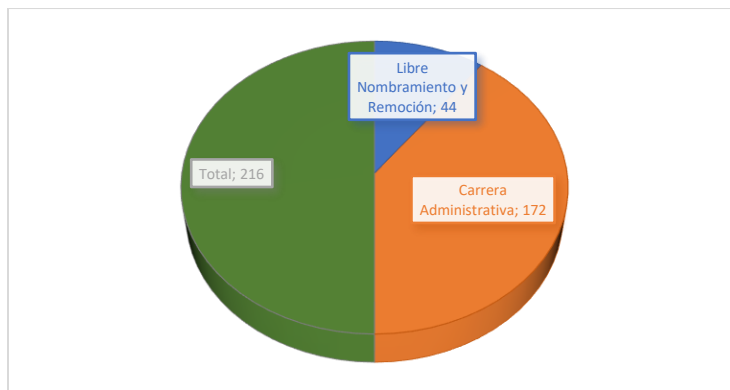
La Agencia Nacional de Tierras ANT cuenta con doscientos dieciséis (216) empleos, cuarenta y cuatro (44) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y ciento setenta y dos (172) empleos de carrera administrativa, creados mediante los actos administrativos expedidos por parte del Gobierno Nacional y que se relacionan a continuación:

Tabla No. 04: Planta de Personal por Naturaleza de empleo

Naturaleza del Empleo	Cantidad de empleos	Porcentaje
Libre Nombramiento y Remoción	44	20%
Carrera Administrativa	172	80%
Total	216	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Gráfica No. 01: Participación naturaleza empleos Planta de Personal ANT



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

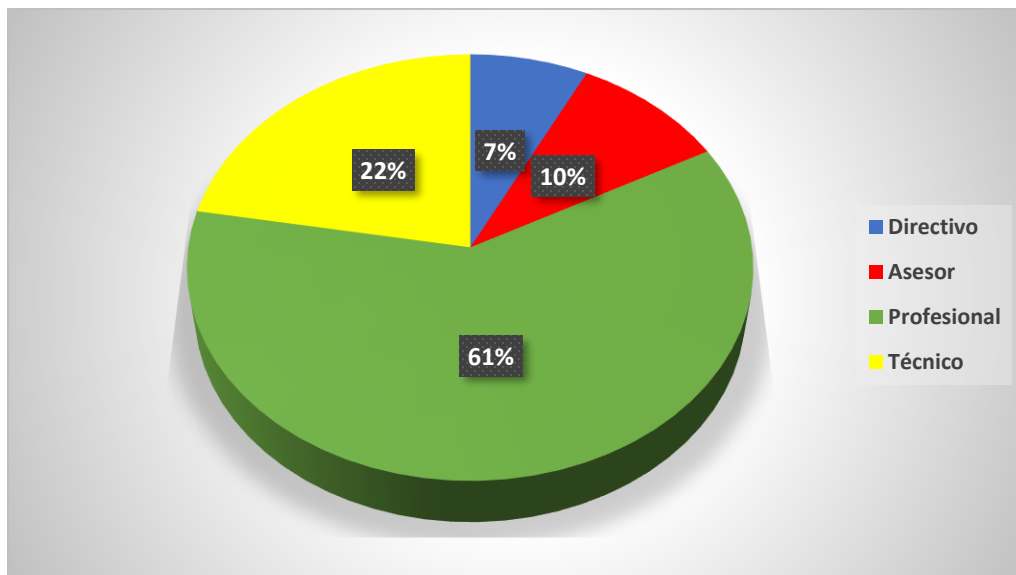
Dichos empleos se encuentran distribuidos por nivel jerárquico, así:

Tabla No. 05: Empleos 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 No. 02: Participación Nivel Jerárquico Empleos Planta de Personal ANT



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Tabla No. 06: 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. 07: 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 de Provisión de la Planta de Personal ANT

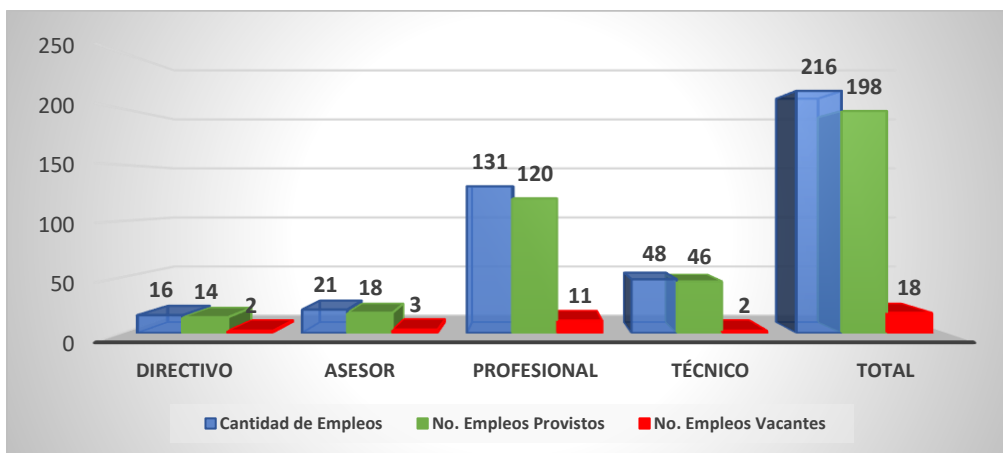
En las tablas que a continuación se presentan, se detalla inicialmente los empleos por nivel jerárquico, naturaleza del empleo, número de empleos provistos y no provistos y el tipo de vacancias ya sea temporal o definitiva.

Tabla No. 08: Estado Actual – Provisión y Vacantes Planta de Personal ANT

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	No. Empleos Provisos	No. Empleos Vacantes
Directivo	16	14	2
Asesor	21	18	3
Profesional	131	120	11
Técnico	48	46	2
TOTAL	216	198	18

Corte de la información: 31 diciembre de 2025.

Grafica No. 03: Estado Actual – Provisión y Vacantes Planta de Personal ANT



Corte de la información: 31 diciembre de 2025.

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, en la vigencia 2025 se inició la etapa de planificación del proceso con relación al concurso de méritos para la respectiva provisión de las 129 vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC-, teniendo en cuenta las directrices y lineamientos que en materia de carrera administrativa imparte la Comisión.

En virtud de esto se adelantaron mesas de seguimiento sobre la etapa de planeación y se gestionó el pago de los respectivos recursos ajustados con valores de la vigencia fiscal 2025.

Tabla No. 09: Empleos por Nivel Jerárquico que saldrán a concurso de méritos.

Nivel Jerárquico	Número de empleos
Profesional	96
Técnico	33
Total de empleos	129

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

En la tabla número 09 se relaciona por nivel jerárquico el número de empleos que saldrán a concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Ahora bien, la Subdirección de Talento Humano gestionó el CDP No.28624 del 20 noviembre 2024 - \$587.050.250 y CDP No.24725 del 03 septiembre 2025 - \$59.962.795 para amparar el proceso del concurso de méritos que debe adelantará a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los empleos de naturaleza carrera administrativa en vacancia definitiva de la planta de personal ANT.

Importante indicar que el valor de cada vacante definitiva con corte a la vigencia 2025 corresponde a la suma de \$5.015.605

Tabla No. 10: Información presupuestal concurso de méritos

CDP	Valor pagado x CDP	Con destino a
28624 del 20/11/2024	\$587.050.250	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
24725 del 03/09/2025	\$59.962.795	

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Por último, durante la vigencia 2026, a través de la Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras - ANT se adelantarán las respectivas gestiones con la Comisión Nacional del Servicio Civil para la puesta en marcha y cumplimiento de las etapas del proceso del concurso de méritos.

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 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

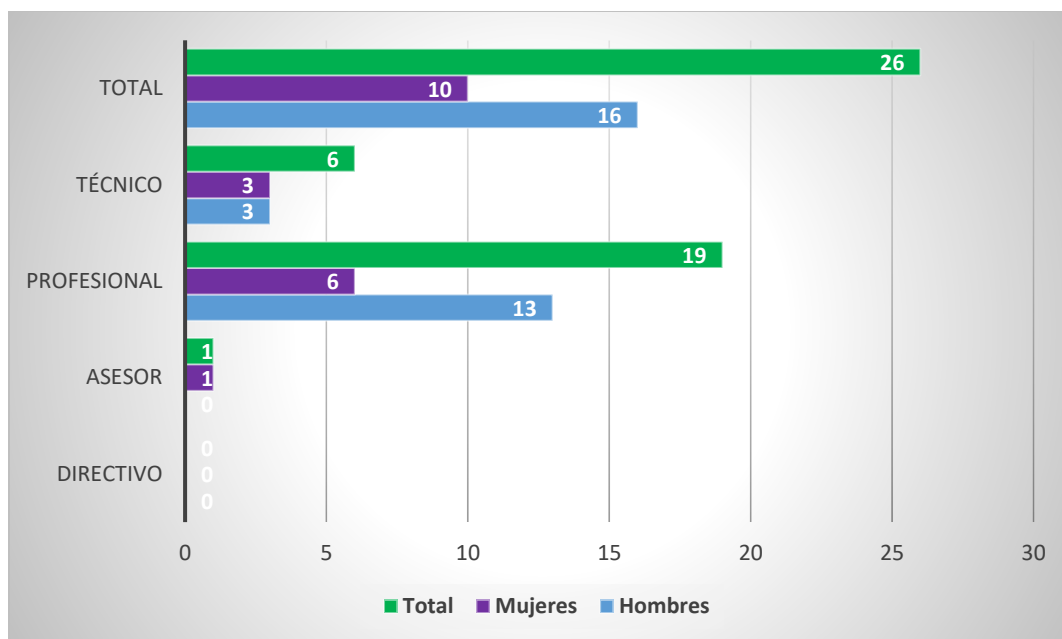
De acuerdo con la base de datos de la Subdirección de Talento Humano en relación con la Caracterización de Personal, se logra identificar que para la presente vigencia existen 26 servidores públicos que cumplen con requisitos de pensión edad (Mujeres 57 años y Hombres 62 años), a continuación, se detalla la información por género y nivel jerárquico:

Tabla No. 11: Proyección retiro de servidores por edad de retiro forzoso o jubilación

Nivel Jerárquico	Hombres	Mujeres	Total
Directivo	0	0	0
Asesor	0	1	1
Profesional	13	6	19
Técnico	3	3	6
TOTAL	16	10	26

Corte de la información: 31 diciembre de 2025.

Grafica No. 04: Proyección retiro de servidores públicos de la ANT



Corte de la información: 31 diciembre de 2025.

De acuerdo con la información reportada, se logra evidenciar que un total de 16 hombres y 10 mujeres cumplen con requisitos de edad, para acceder al disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

El respectivo análisis, se realizó en relación con 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 ANT

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.
- ❖ **Provisión de empleos a través de concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.**