

Plan de Previsión de

# Recursos Humanos

## 2026



Agencia  
Nacional de  
Tierras

## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	3
<b>Marco Normativo .....</b>	4
<b>Objetivos.....</b>	4
<b>Objetivo General.....</b>	4
<b>Objetivos Específicos .....</b>	4
<b>Alcance.....</b>	5
<b>Alineación Institucional.....</b>	5
<b>Previsión del Talento Humano.....</b>	6
<b>Estructura Planta de Personal ANT.....</b>	6
<b>Estado Actual Planta de Personal ANT .....</b>	8
<b>Provisión empleos Planta de Personal ANT.....</b>	9
<b>Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción.....</b>	9
<b>Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa.....</b>	9
<b>Provisión transitoria de empleos en Vacancia Definitiva o Temporal .....</b>	10
<b>Vinculación Programa Estado Joven .....</b>	10
<b>Participación de Mujeres en Cargos del Nivel Directivo .....</b>	11
<b>Estimación de Costos de Personal .....</b>	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.

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.

Por último, este plan se diseñó en cumplimiento de las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFF. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades y de disponibilidad de personal e Identificación de fuentes de financiación de personal.

## Marco Normativo

- ❖ Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- ❖ Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 17, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que contenga: Cálculo de los empleos necesarios, Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual y la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores”
- ❖ 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 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública*”.
- ❖ 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*”
- ❖ Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la “Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento”, expedido el 13 de agosto de 2019.
- ❖ Decreto 694 de 2020, “*Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras (ANT)*”.

## Objetivos

### 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.

### Objetivos Específicos

- ❖ 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 abarca todas las actividades necesarias para gestionar de manera anticipada las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la Agencia durante la vigencia 2026.

Este alcance está enmarcado por los objetivos establecidos, centrados en la identificación de los empleos vacantes de la planta de personal, la planificación estratégica considerando las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal, la realización de las gestiones para su provisión definitiva de conformidad con la normatividad vigente y los procesos de selección que se adelantan a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## 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 de Previsión de Recursos Humanos - 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 de Previsión de Recursos Humanos formulado, aprobado y publicado	Plan de Previsión de Recursos Humanos 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 de Previsión de Recursos Humanos - MIPG

Dimensión MIPG Política de Gestión y Desempeño	Descripción
Dimensión del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permitir que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.
Política de Integridad	El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un proceso que se realiza con transparencia y que va a proveer personal íntegro que ha cumplido con unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad.
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.

Fuente: Elaboración propia – Subdirección de Talento Humano ANT.

## 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.

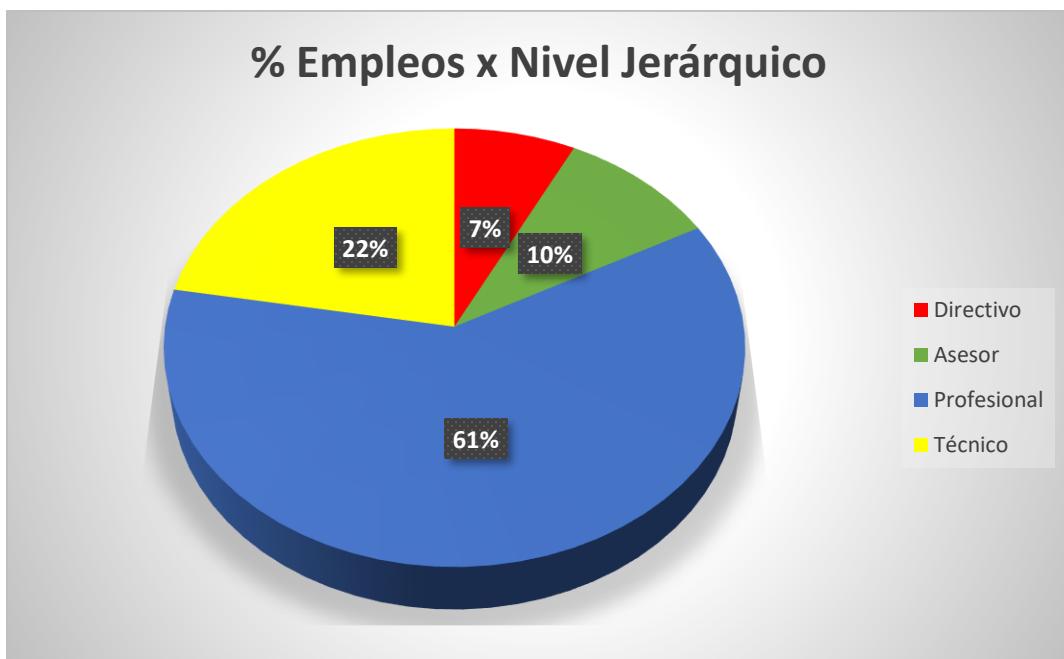
A continuación, se detalla la cantidad de empleos y el porcentaje de participación en relación con el nivel jerárquico de la Agencia:

Tabla No.03: 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.

Grafica No. 01: Planta Permanente por Nivel Jerárquico



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Tabla No. 04: 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. 05: 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

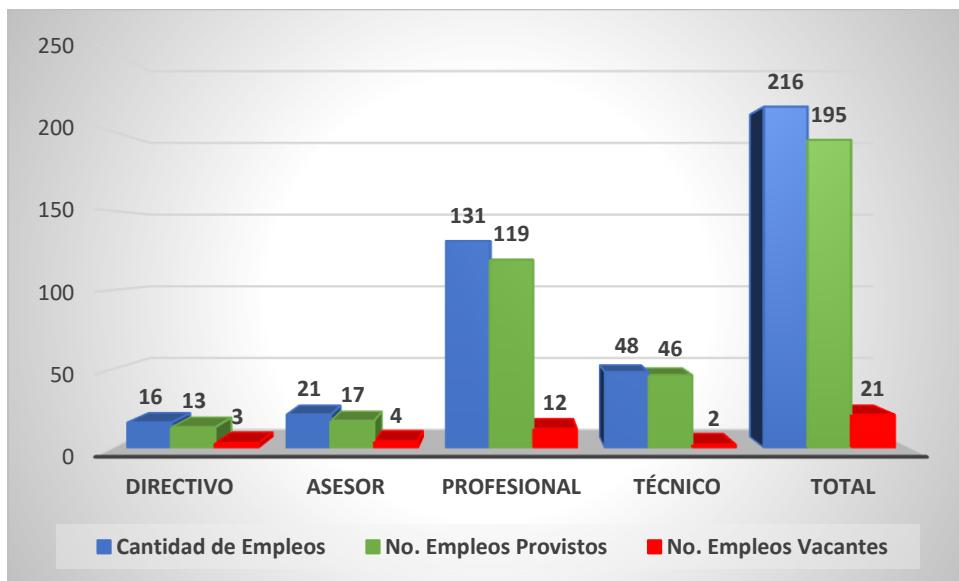
En las tablas que a continuación se presentan, se detalla inicialmente los empleos por nivel jerárquico, naturaleza del empleo, número de empleos provistos y no provistos y el tipo de vacancias ya sea temporal o definitiva.

Tabla No. 06: 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
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>195</b>	<b>21</b>

Corte de la información: 31 diciembre de 2025.

Grafica No. 02: 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 23º 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. 07: Empleos por Nivel Jerárquico que saldrán a concurso de méritos.**

Nivel Jerárquico	Número de empleos
Profesional	96
Técnico	33
<b>Total de empleos</b>	<b>129</b>

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. 08: 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 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 859 de 2025, 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:

- Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- 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 concurran 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 2026 el costo total estimado de la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras ANT actual de 216 empleos corresponde a **TREINTA Y SIETE MIL CINCUENTA MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE (\$ 37.050.789.000)**.

La planta de personal de la Agencia se encuentra respaldada por los CDP's expedidos en el mes de enero 2026, los cuales corresponden al Presupuesto de Funcionamiento de la Agencia Nacional de Tierras, en virtud del Decreto No. 1477 del 30 de diciembre 2025, *“Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2026, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”*.

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 2026 es de **\$ 37.050.789.000**

**Tabla No.09: Estimación Costos Planta de Personal ANT Vigencia 2026**

Necesidad CDP	Valor
Servicios Personales ANT	\$ 27.956.956.000
Contribuciones Inherentes (Parafiscales)	\$ 9.093.833.000
Licencias e incapacidades	\$ 143.556.000

*Fuente: Subdirección de Talento Humano.*