



MINISTERIO DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



PLAN ANUAL DE VACANTES

2023



Agencia
Nacional de
Tierras

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	4
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	RESPONSABILIDADES	4
4.	PROPÓSITO	4
5.	ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL ANT	5
6.	FORMAS DE PROVISIÓN	9
7.	PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR CUMPLIMIENTO DE EDAD DE PENSIÓN	10
8.	SEGUIMIENTO PLANTA DE PERSONAL ANT	11

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.

Según 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 plan anual de vacantes se desarrolla en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El presente plan es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, y de igual forma detalla la gestión que realizará la entidad para su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta de empleos de la entidad que puede hacer parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, OPEC. 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.

2. OBJETIVO GENERAL

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la Agencia para identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias con el propósito de planificar la provisión de los empleos durante la vigencia fiscal 2023.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal de la Agencia y especificar las acciones para la provisión transitoria o definitiva de los mismos.
- Actualizar la información relacionada a las vacantes de conformidad a las diferentes novedades registradas en la planta de personal de la ANT.

3. RESPONSABILIDADES

De conformidad con los lineamientos establecidos por la Función Pública y la normatividad vigente, corresponde a la Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras, elaborar y actualizar el Plan Anual de Vacantes compilando la información referida a la planta de personal y los empleos vacantes.

El Plan deberá ser elaborado y publicado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia además será actualizado periódicamente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 612 que adiciona el Decreto 1083 de 2015.

4. PROPÓSITO

Definir para la vigencia 2023 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.

5. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL ANT

5.1 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.

Tabla 1: 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.

Tabla 2: 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

Planta Global			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
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 3: 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.

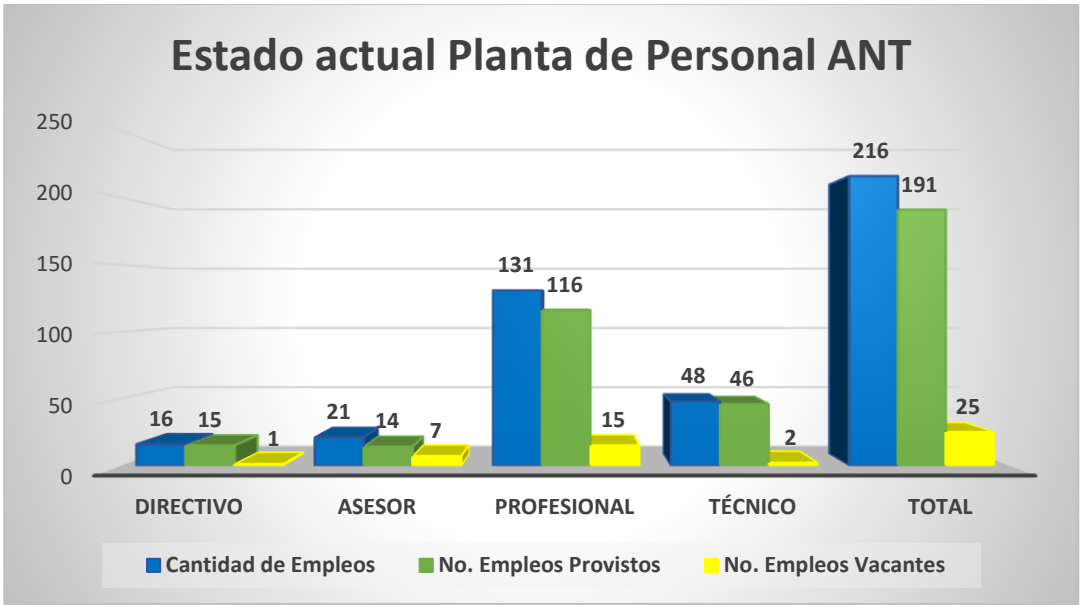
5.2 ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL ANT

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

Tabla 4: Estado Actual – Provisión y Vacantes Planta de Personal ANT

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	No. Empleos Provistos	No. Empleos Vacantes
Directivo	16	15	1
Asesor	21	14	7
Profesional	131	116	15
Técnico	48	46	2
TOTAL	216	191	25

Corte de la información: 31 diciembre de 2022.



Corte de la información: 31 diciembre de 2022.

En atención a la información reportada, se logra evidenciar que **191** empleos se encuentran provistos, correspondientes al 88% del total de empleos, y **25** empleos se encuentran vacantes, el cual representan el 12% del número total de empleos de la planta de personal de la Agencia.

Tabla 5: Relación de empleos con Naturaleza Libre Nombramiento y Remoción

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel Jerárquico	Número Total Empleos	Número Empleos Provistos	Número Empleos Vacantes
DIRECTOR GENERAL DE AGENCIA	E3	5	Directivo	1	1	0
DIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E4	3	Directivo	4	4	0
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	Directivo	10	9	1
SECRETARIO GENERAL DE AGENCIA	E6	3	Directivo	1	1	0
JEFE DE OFICINA DE AGENCIA	G1	6	Asesor	4	2	2
EXPERTO	G3	8	Asesor	4	4	0
EXPERTO	G3	6	Asesor	2	1	1
EXPERTO	G3	5	Asesor	9	5	4
EXPERTO	G3	4	Asesor	2	2	0
GESTOR	T1	10	Profesional	2	2	0
GESTOR	T1	9	Profesional	2	0	2
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	12	Técnico	3	2	1
TOTAL				44	33	11

Corte de la información: 31 diciembre de 2022.

De acuerdo con lo anterior, se puede concluir que, del número total de empleos de libre nombramiento y remoción, treinta y tres (33) empleos se encuentran provistos, correspondientes al 75%, y once (11) empleos que representan el 25%, se encuentran vacantes, pendientes de adelantar proceso para provisión definitiva.

Tabla 6: Relación de empleos con Naturaleza Carrera Administrativa

Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel Jerárquico	Número Total Empleos	Número Empleos Provistos	Número Empleos Vacantes Vacancia Definitiva	Número Empleos Vacantes Vacancia Temporal
GESTOR	T1	17	Profesional	2	2	0	0
GESTOR	T1	16	Profesional	1	1	0	0
GESTOR	T1	12	Profesional	16	15	1	0
GESTOR	T1	11	Profesional	6	5	1	0
GESTOR	T1	10	Profesional	61	54	3	4
GESTOR	T1	9	Profesional	11	10	1	0
GESTOR	T1	8	Profesional	9	8	1	0
ANALISTA	T2	6	Profesional	10	10	0	0
ANALISTA	T2	1	Profesional	11	9	2	0
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	12	Técnico	19	19	0	0

TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	9	Técnico	17	17	0	0
TÉCNICO ASISTENCIAL	O1	7	Técnico	9	8	1	0
TOTAL				172	158	10	4

Corte de la información: 31 diciembre de 2022.

De acuerdo con lo anterior se concluye que, de los empleos de carrera administrativa, se tiene provisto 158 empleos que corresponden al 92%, y 14 empleos correspondiente al 8%, se encuentran pendientes para su provisión.

6. FORMAS DE PROVISIÓN

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.

6.1 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE 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.

6.2 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE 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, además de contemplar las especificaciones técnicas propuestas por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC- y el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta la asignación presupuestal destinada para los empleos vacantes de carrera administrativa.

6.3 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS 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 2022 se adelantó dicho proceso y se llevará a cabo el procedimiento establecido durante la vigencia 2023, 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.

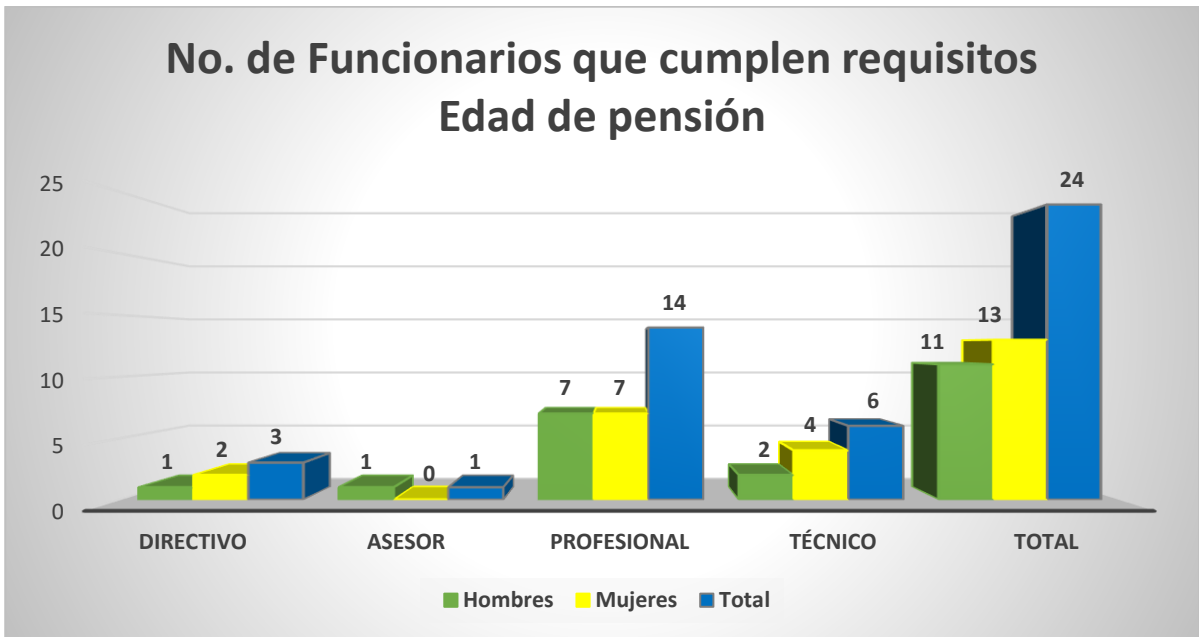
A continuación, se presentan las vacantes definitivas de los empleos no provistos que requieren iniciar proceso de provisión durante esta vigencia como se describe a continuación:

7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR CUMPLIMIENTO DE EDAD DE PENSIÓN

De acuerdo con la base de datos de la Subdirección de Talento Humano en relación a la Caracterización de Personal, se logra identificar que para la presente vigencia existen **24 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:

Nivel Jerárquico	Hombres	Mujeres	Total
Directivo	1	2	3
Asesor	1	0	1
Profesional	7	7	14
Técnico	2	4	6
TOTAL	11	13	24

Corte de la información: 31 diciembre de 2022.



Corte de la información: 31 diciembre de 2022.

De acuerdo con la información reportada, se logra evidenciar que un total de 11 hombres y 13 mujeres cumplen con requisitos de edad, para acceder al disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

El respectivo análisis, se realizó en relación a los funcionarios vinculados a la planta de personal de la Agencia, con el fin de identificar la cantidad de servidores públicos que generarían vacantes.

8. SEGUIMIENTO 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.
-  **Caracterización de personal:** La Subdirección de Talento Humano administra una matriz con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales y laborales, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.