

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión
Integrado
MIPG



IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión
Integrado
MIPG



Plan

Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

Código: PN-GEP-01

Versión: 1

Vigente desde: 31/01/2025

Tabla de Contenido

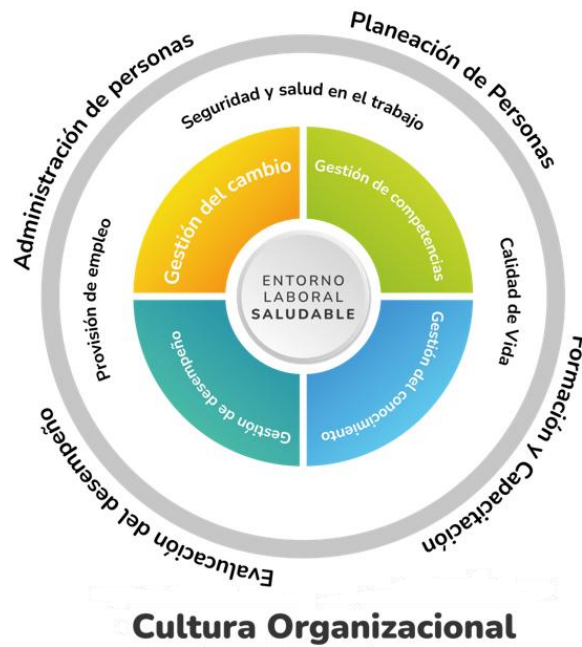
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
3. ALCANCE	6
4. MARCO LEGAL	6
5. DESARROLLO	9
5.1. PROVISIÓN DE EMPLEOS	9
5.1.1. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR CONCURSO DE MÉRITOS	9
5.1.2. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES DE EMPLEOS DE CARRERA QUE NO SE ENCUENTRAN PROVISTOS.	10
5.1.3. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11
5.1.4. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO CON OCASIÓN DE PERMANENCIA	11
5.2. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN	11
5.2.1. MARCO ESTRATEGICO EXTERNO	11
5.2.2. MARCO ESTRATEGICO INTERNO	14
5.3. ANÁLISIS DE VACANTES DE LA PLANTA DE PERSONAL	24
5.3.1. HISTÓRICO DE VACANTES	24
5.3.2. VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2024	25
5.3.3. VACANTES FUTURAS POR JUBILACIÓN	27
5.4. RECURSOS	27
5.5. INDICADORES	28
5.6. CRONOGRAMA	29
6. CONTROL DE CAMBIOS	29

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi ha proyectado su Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2022-2026, con el propósito de responder a siete (7) objetivos, que integran el capital humano y socios estratégicos competentes, el modelo de gestión integrado, la gobernanza del dato e información de valor público, la regulación y política pública con enfoque territorial, la gestión del conocimiento para innovación aplicada, automatización, integración, interoperabilidad para el territorio y el posicionamiento institucional.

De manera especial, la Subdirección de Talento Humano (STH) lidera el primer objetivo estratégico denominado “Capital Humano y socios estratégicos competentes”, cuyo interés se centra en “Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado que, de manera extendida, aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país”; la definición de este objetivo visibiliza el momento actual del instituto, lo que ha permitido entender que lo más valioso son las personas para alcanzar los planes y objetivos al interior del IGAC. Por esta razón, la gestión estratégica de personas adquiere especial relevancia para el cumplimiento de los fines del Instituto en alineación con la cadena de valor.

En cumplimiento de este objetivo, la STH ha avanzado en la estructuración del modelo de Gestión Estratégica de Personas, el cual se presenta en la imagen, como la forma más adecuada de generar equipos de alto rendimiento y comprometidos con las estrategias del instituto, este se define desde un enfoque sistémico que integra en su funcionamiento estrategias enfocadas en la gestión por competencias, gestión del cambio, gestión del conocimiento, gestión del desempeño y entorno laboral saludable; a través de los componentes de planeación de talento humano, provisión de empleo, formación y capacitación, calidad de vida, , evaluación del desempeño, administración del personal, y seguridad y salud en el Trabajo, para promover en las personas que laboran en el instituto, las competencias, actitudes y habilidades para contar con un capital humano altamente calificado y motivado para lograr las metas del PEI.



Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.

Es importante señalar que, el modelo incluye como uno de los componentes el de Provisión de Empleo, que tiene como objetivo desarrollar planes y estrategias que permitan la provisión oportuna y con calidad de los empleos existentes en la entidad.

De acuerdo con lo anterior, el presente documento desarrolla el componente de provisión de empleo a partir del plan anual de vacantes y previsión del talento humano, en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así como el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –Función Pública- y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El plan anual de vacantes y previsión del talento humano es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia temporal o definitiva y la forma de provisión.

Este plan permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad, para que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones. Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante la vigencia 2025, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la

pensión de jubilación de sus titulares, por ascenso o por desvinculación de los servidores para ocupar otros empleos con ocasión de los concursos que adelantan las diferentes entidades.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Actualizar la información sobre los empleos vacantes para identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias para la provisión del talento humano del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, a través de nombramientos ordinarios, en periodo de prueba, provisionales o encargos teniendo en cuenta el estimado de vacantes, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la prestación del servicio de la Entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aumentar a diciembre 31 de 2025 el porcentaje de empleos de carrera administrativa provistos.
- Disminuir los tiempos para la provisión de empleos vacancia temporal o definitiva.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano aplica para todos los empleos de planta del Instituto Geográfico Agustín Codazzi y cubre la vigencia 2024 a 2026. Para efectos de la planeación de la previsión de talento humano se tiene como base los empleos en vacancia definitiva o temporal con corte a la vigencia anterior y retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

4. MARCO LEGAL

- Constitución política de Colombia, artículo 305, que indica:

“Son atribuciones del gobernador:

(...)

13. Escoger de las ternas enviadas por el jefe nacional respectivo, los gerentes o jefes seccionales de los establecimientos públicos del orden nacional que operen en el departamento, de acuerdo con la ley.»

- Ley 909 de 2004, artículos 14, 15 y 17 los cuales señalan lo siguiente:

“Artículo 14. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

“Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) 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”

“Artículo 17. 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; 5 c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”

- Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, artículo 82 el cual señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

Todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios, estará sujeta a las disponibilidades

presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva, como una de las maneras de formalizar el empleo, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos. Lo anterior, también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.”

- Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 2: Vacancia de los empleos y Título 27 en lo que respecta a Designación de los Directores o Gerentes Regionales o Seccionales o quienes hagan sus veces en los establecimientos públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional
- Decreto 051 de 2017 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, respecto de los capítulos 3 y 4.
- Circular Conjunta 100-005 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública “Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad - vigencia 2023”
- Circular externa 2023RS005458 “LINEAMIENTOS PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES.” Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Circular Conjunta 100-006 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública: “avance en el plan de formalización del empleo público en equidad - vigencia 2023 - “plan de desarrollo 2022- 2026: Colombia potencia de la vida”, artículo 82”
- Circular Conjunta 100-011 de 2023 Presidencia de la Republica “ruta - guía para rediseños organizacionales sectoriales y la formalización laboral. del empleo público en equidad.

- Resolución N° 1127 del 28 de agosto de 2023 “Mediante la cual se modifica el numeral 5.3.2 del anexo 1 lineamientos para provisión transitoria de empleo de carrera administrativa a través de encargo adoptado por la Resolución 857 del 02 de agosto de 2022.”

5. DESARROLLO

5.1. PROVISIÓN DE EMPLEOS

5.1.1. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR CONCURSO DE MÉRITOS

Para la vigencia 2025 y de acuerdo con la información suministrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se continuará con la provisión de las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa del IGAC, las cuales serán ofertadas en proceso de selección abierto y de ascenso, de conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019.

En el proceso de selección en la modalidad abierto, se ofertaron 514 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, las cuales se detallan a continuación:

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	119	213
Técnico	34	83
Asistencial	21	218
TOTAL	174	514

Fuente: Subdirección de Talento Humano - IGAC

En el proceso de selección en la modalidad ascenso, se ofertaron 94 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, las cuales se detallan a continuación:

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	47	53

Técnico	9	9
Asistencial	8	32
TOTAL	64	94

Fuente: Subdirección de Talento Humano – IGAC

Con corte a 31 de diciembre de 2024, se presenta el siguiente estado de provisión de las vacantes ofertadas en el proceso de selección de entidades del orden nacional N° 2246 de 2022

Nivel Jerárquico	Empleos en período de prueba Ascenso - Abierto	Empleos desiertos - Ascenso	Empleos desiertos - Abierto	Empleos pendientes de provisión	Total
Profesional	141	11	13	48	213
Técnico	32	2	5	44	83
Asistencial	120	14	-	84	218
Total	293	27	18	176	514

Fuente: Subdirección de Talento Humano – IGAC

De acuerdo a lo anterior, se encuentran pendientes 176 empleos vacantes por proveer de manera definitiva en el marco del proceso de selección de entidades del Orden Nacional N° 2246 de 2022, para los cuales se continuará, en la vigencia 2025, realizando las actuaciones administrativas para efectuar su nombramiento en periodo de prueba y posesión.

5.1.2. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES DE EMPLEOS DE CARRERA QUE NO SE ENCUENTRAN PROVISTOS.

Frente a los 123 empleos de carrera administrativa que a diciembre 31 de 2024 no se encuentran provistos, las actuaciones administrativas que se ejecutan para su provisión, son las siguientes:

- Procesos de encargos al interior del IGAC.
- Nombramiento provisional una vez surtido el proceso de encargos.
- Uso de listas de elegibles vigentes.

Para la vigencia 2025, los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal que a la fecha se encuentren sin proveer y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909

de carrera administrativa, modificado por la Ley 1960 de 2019, la Circular No. 2019100000117 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se proveerá de manera transitoria a través de la figura de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional, y por uso de lista de elegibles de acuerdo con las solicitudes remitidas por la CNSC.

5.1.3. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

Los empleos de Director Territorial, serán provistos acorde con lo establecido en la Constitución Política de Colombia y lo reglamentado por el Decreto 1085 de 2015 y ss.

5.1.4. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO CON OCASIÓN DE PERMANENCIA

Para el año 2025, la administración continuará realizando las actuaciones necesarias para atender los compromisos del plan de formalización del empleo público en equidad y siguiendo los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 100-010-2024 del 05 de diciembre de 2024 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5.2. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

5.2.1. MARCO ESTRATEGICO EXTERNO

LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, y la Organización Mundial de la Salud – OMS, han emitido lineamientos sobre la gestión de recursos humanos los cuales son atendidos por el MGEP, para promover las mejores prácticas en la gestión de personas y ayudar a las organizaciones a atraer, desarrollar y retener el talento de manera efectiva.

OIT – Trabajo Decente

- Creación de empleo
- Protección Social
- Derecho en el trabajo
- Diálogo social

OCDE – Recursos Humanos en el sector público

- Liderazgo y Gobernanza Estratégica
- Planificación Estratégica de Recursos Humanos
- Selección y Contratación
- Desarrollo y Gestión del Desempeño
- Compensación y Beneficios
- Gestión del Conocimiento y Talento
- Relaciones Laborales y Ética, Innovación en la Gestión de Recursos Humanos

OMS – Entorno laboral saludable

- Ambiente físico del trabajo
- Entorno psicosocial del trabajo
- Recursos personales en el trabajo
- Participación de la empresa en la comunidad

Fuente. Subdirección de Talento Humano del IGAC

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

La dimensión de Talento Humano es la primera y eje central del modelo, porque éste concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida (Ley 2294 del 19 de mayo de 2023) establece como estrategias para la provisión del empleo público, un proceso de formalización, convirtiéndose en la herramienta para el logro de este objetivo, en esta línea el gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó el plan de formalización del empleo público, el cual incluye dentro de sus directrices la vinculación de poblaciones vulnerables en condiciones de igualdad, cuando se agote el procedimiento del uso de lista de elegible y/o encargo para el acceso de empleos públicos de carácter temporal.

FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA

El gobierno nacional buscando la dignificación del empleo público en el país, expidió la circular conjunta No 100-005 del 29 de diciembre de 2022, la cual, establecida los lineamientos iniciales para la formalización del empleo público, en este sentido, se motivó a todas las instituciones públicas formalizar los empleos a través de cuatro mecanismos principalmente, el primero es la provisión de todos los cargos vacantes en las entidades públicas, la segunda, es la ampliación de las plantas de personal siempre y cuando se cuenten con las condiciones técnicas y financieras, la tercera es la creación de plantas temporales y la última es el uso racional de contratos.

En esta línea y con el fin de orientar los diferentes ejercicios de formalización del país, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Nacional de Planeación expedieron en el mes de noviembre del año 2023 la circular conjunta 100-011 de 2023, el cual establece la ruta a seguir para la formalización laboral de empleo público en equidad, detallando los documentos requeridos, así como el paso a paso a realizar por las instituciones públicas.

5.2.2. MARCO ESTRATEGICO INTERNO

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional define el marco de referencia para la gestión institucional, así:

- **Propósito Central**

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición políticas públicas.

- **Objetivo Retador**

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

- **Objetivos Institucionales y Estrategias**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>1. Capital humano y socios estratégicos competentes. Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado, que de manera extendida aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país.</p>	<p>Construcción y/o generación de capacidades sectoriales, multinivel y ciudadana través del fortalecimiento de los modelos de gestión, el acompañamiento a las autoridades competentes para la territorialización de sus acciones, y la vinculación efectiva de la academia y otros actores. Así mismo, cierre de brechas de capital humano para el despliegue efectivo de las actividades técnicas a desarrollar.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>2. Modelo de Gestión Integrado. Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada permita conformar, difundir y mantener los datos, la información y el conocimiento geográfico, geodésico, agrológico y catastral, para facilitar la administración y gestión del territorio en el país.</p>	<p>Administración y gestión del territorio como proceso integral y participativo, basado en la independencia legal para la concurrencia y cooperación entre los distintos actores sectoriales y multinivel, bajo una coordinación efectiva mancomunada.</p> <p>Cambios organizacionales y estructurales acotados a las competencias y funciones según la naturaleza jurídica y el quehacer de cada autoridad concernida, eliminando las redundancias, las superposiciones funcionales-institucionales y ampliando las economías de escala para la obtención de los resultados esperados.</p>
<p>3. Gobernanza del dato y la información de valor público. Fomentar la producción masiva, estandarizada, simple y el mantenimiento sostenible de datos geográficos, geodésicos, agrológicos y catastrales, que, con altos niveles de calidad y confiabilidad, faciliten la generación de información y conocimiento del territorio con valor público.</p>	<p>Administración y manejo de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral con criterios de priorización -territorialización de la gestión catastral-, oportunidad, precisión o alta calidad, confiabilidad, integración e interoperabilidad.</p> <p>Diseño e implementación del marco de gobernanza de datos, modelo de datos y procesos con visión completa e integral de principio a fin 360 grados, considerando los datos y la información, la estructura institucional requerida, los estándares y políticas, los procedimientos, la documentación y la auditoria, entre aspectos relevantes.</p> <p>Actualización y levantamiento de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral bajo un enfoque de mínimo viable alcanzable en el corto y mediano plazo, y sostenibles en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p>
<p>4. Regulación y política pública con enfoque territorial. Profundizar el rol de máxima autoridad geográfica, geodésica, agrológica y catastral del</p>	<p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
país, mediante la generación y difusión de regulaciones técnicas que facilite la implementación de un modelo de gestión pública integral con orientación hacia resultados, base para las políticas y la administración y gestión del territorio.	<p>Modificación y/o formulación de normativa de regulación técnica que facilite la articulación con otros sectores y actores en el corto y mediano plazo, que favorezca su sostenibilidad en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p> <p>Profundizar en el uso de la información producida por el instituto con carácter multipropósito para la toma de decisiones como aporte a la definición de políticas públicas territoriales.</p>
<p>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada. Definir y desarrollar líneas de investigación aplicada que favorezcan el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión relacionada con la producción, procesamiento, transformación, análisis y difusión de los datos y la información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de nuevas prácticas e innovación.</p>	<p>Fortalecimiento de los vínculos del IGAC y de otras áreas responsables de la investigación en el instituto con otros sectores, multinivel y ciudadana para una producción de conocimiento aplicada orientada por la innovación que facilite la territorialización y el cierre de brechas de capital humano</p>
<p>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio. Fortalecer la apropiación y uso óptimo de las TIC para la automatización de los procesos y la gestión abierta y efectiva de los datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, así como para su integración e interoperabilidad con otros sistemas de información de administración de la tierra y del territorio.</p>	<p>Fortalecimiento/optimización de TIC para la gestión abierta y efectiva de información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de la integración de datos dispuestos.</p> <p>Integración con otros sistemas de administración de la tierra y el territorio que hacen uso o aportan información a catastro predial, gestionados sin redundancias por parte de sus custodios naturales en el marco de una estructura de datos común.</p>
<p>7. Posicionamiento institucional. Definir e implementar acciones que permitan visibilizar la gestión desplegada en materia de geografía, geodesia,</p>	<p>Posicionamiento nacional e internacional del IGAC como Institución técnica y científica en geografía, cartografía, agrología y catastro, con capacidad de innovación en sus procesos de investigación y</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
agrología y catastro, para el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio.	asesoría técnica.
	Territorialización de la gestión por medio de la descentralización y el equilibrio entre la oferta y la demanda de la gestión catastral.
	Ampliación de los canales de comunicación y gestión entre la entidad (nivel nacional y direcciones territoriales) y los ciudadanos para facilitar la apropiación ciudadana de los servicios que adelanta el Instituto.
	Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad.

• **Valores Institucionales**

- ✓ **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

- ✓ **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- ✓ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

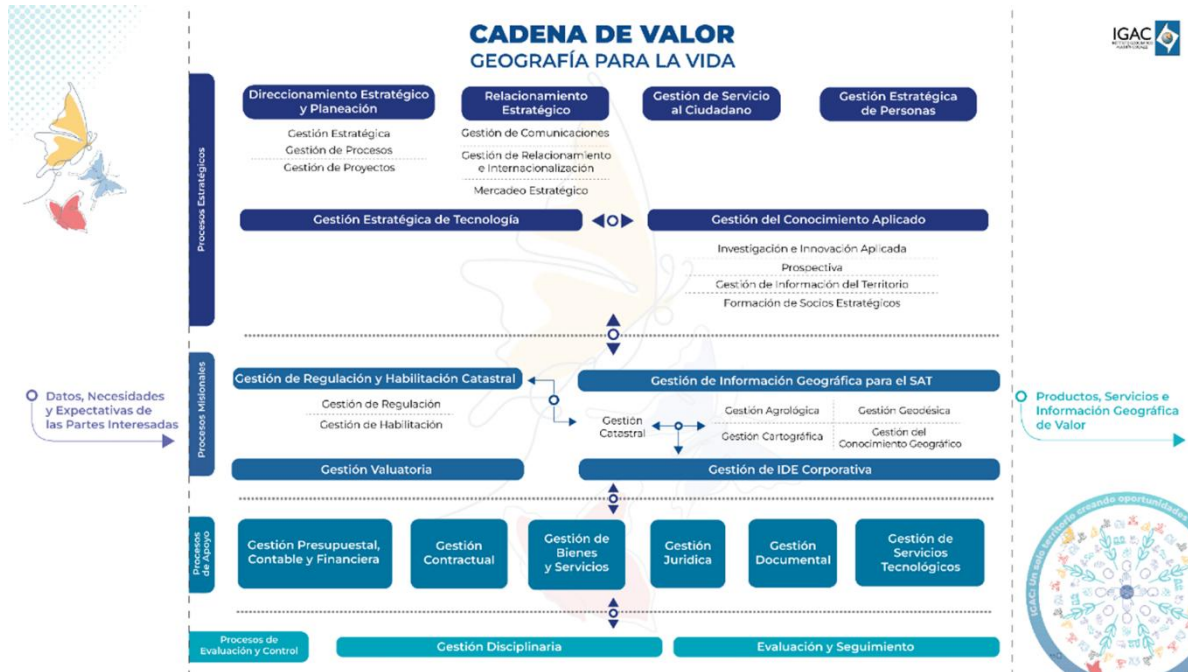
- ✓ **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- ✓ **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

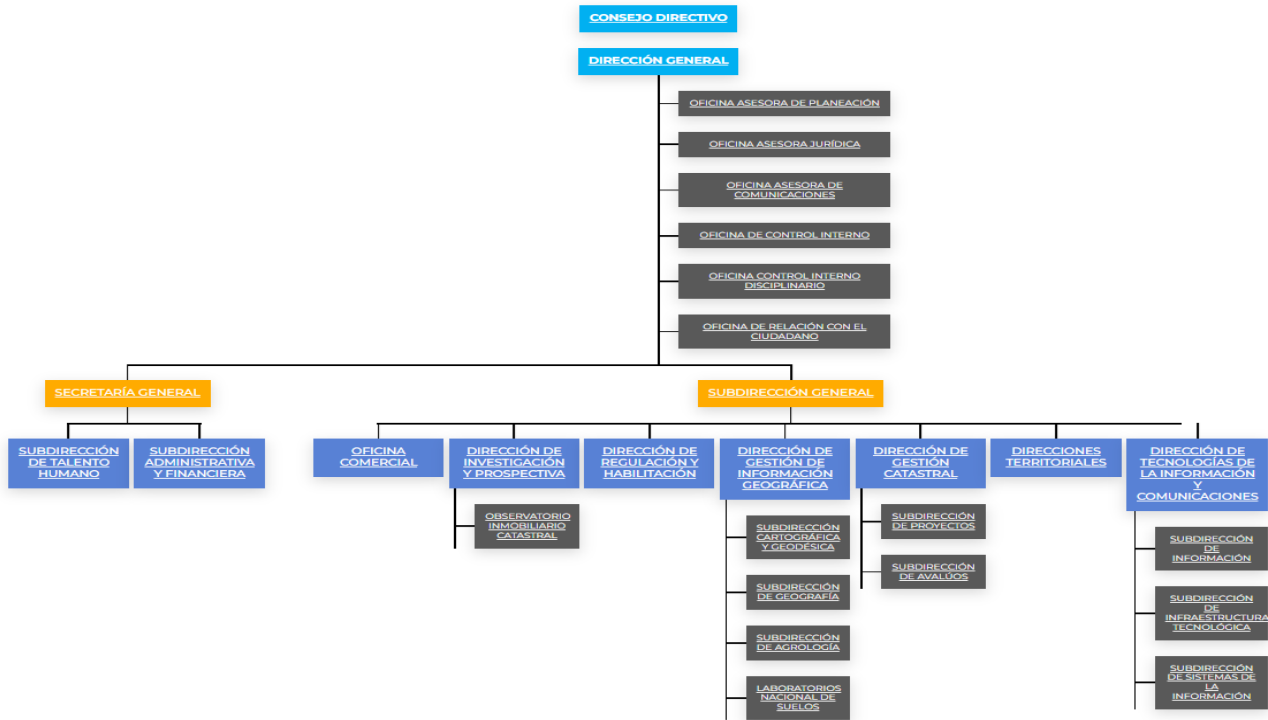
- ✓ **Trabajo colaborativo:** Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.

- ✓ Orientación al servicio: Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia.

• **Mapa de Procesos**



• Organigrama



• Caracterización planta de personal

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2024, cuenta con 917 cargos provistos, correspondiente al 81.5%, de los cuales el 45% se refiere a mujeres y 55% a hombres. El 35% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 37% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 1% asesor, como se observa a continuación:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
Asistencial	151	169	320	35%
Profesional	193	150	343	37%
Técnico	128	75	203	22%
Directivo	29	16	45	5%
Asesor	1	5	6	1%
Total general	502	415	917	100%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

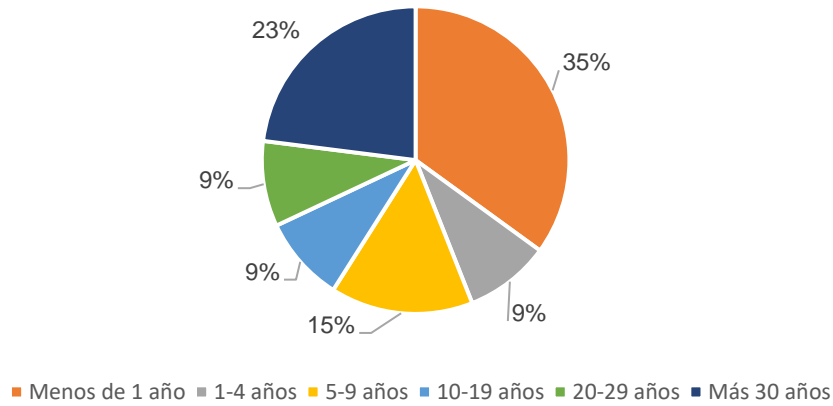
Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	45	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	6	Agrupación de los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Profesional	343	Agrupación de los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	203	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	320	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Los servidores públicos del Instituto son adultos activos laboralmente, que desarrollan su jornada de trabajo en tiempo completo.

En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:

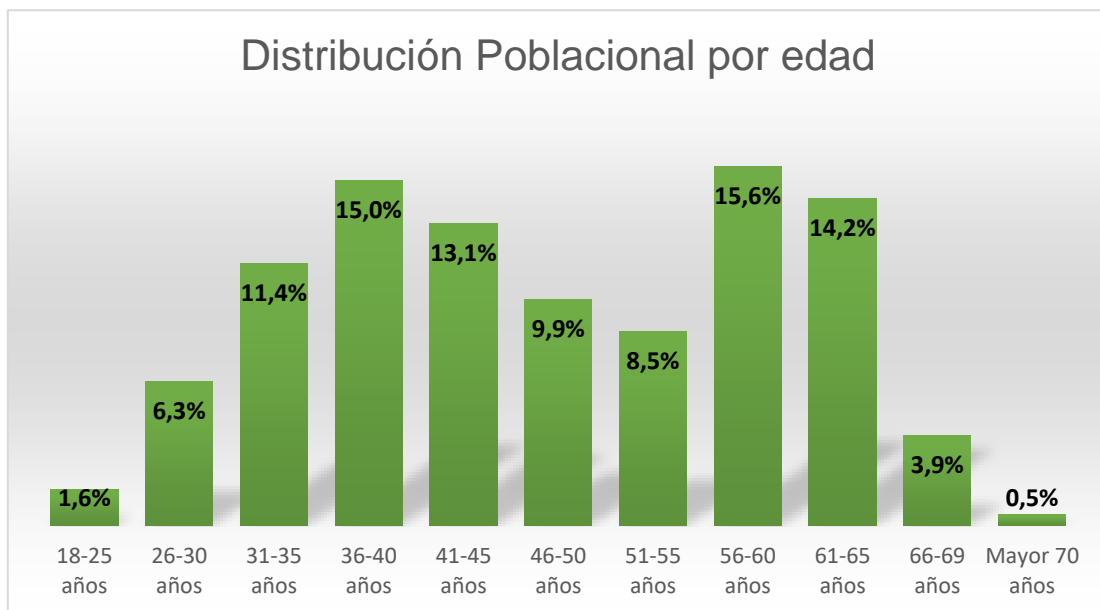
Porcentaje de Servidores por Rango de Antigüedad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 42,7% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:

Distribución Poblacional por edad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se cuenta actualmente con un total de 264 servidores en edad pre-pensional y pensional, distribuidos como aparece en la tabla siguiente.

PRE-PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 54 < 57 años	55

Hombres	>= 59 < 62 años	61
Total		116
PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 57 <70	69
Hombres	>= 62 <70	79
Total		148

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Durante el 2025 se tiene previsto continuar el ingreso de las personas de las listas de elegibles para los cargos que se encuentran en el proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, los cuales corresponden a un total de 221 cargos. Actualmente estos cargos se encuentran en encargo, en nombramiento provisional o vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

Estado de la Vacante	Cantidad de Vacantes
Encargo	26
Nombramiento Provisional	111
Vacante	84
Total General	221

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2025, finalizando las vacantes ofertadas en el proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

Nivel jerárquico	Vacantes Concurso	Provistos	En curso	Desierto
Profesional	213	141	48	24
Técnico	83	32	44	7
Asistencial	218	120	84	14
Total	514	293	176	45
		57,00%	34,24%	8,75%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, este movimiento tendrá un impacto tanto en ingresos, retiros y personal en encargo que volverá a su cargo titular.

Respecto al estado de provisión de los empleos de los Directores Territoriales, se presenta la siguiente situación con corte al 31 de diciembre de 2024:

No.	NIVEL JERÁRQUICO	DEPENDENCIA	SITUACIÓN DEL EMPLEO	ESTADO DEL EMPLEO
1	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLANTICO	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
2	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
3	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL BOYACÁ	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
4	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
5	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETÁ	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
6	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
7	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
8	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
9	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
10	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
11	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAJIRA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
12	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
13	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
14	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL META	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
15	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
16	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
17	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL QUINDIO	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
18	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
19	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
20	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
21	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL TOLIMA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
22	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las vacantes definitivas se proveerán realizando el respectivo proceso de selección para proveer de manera definitiva esas vacantes.

- **Modelo de Gestión Estratégica de Personas – MGEP**

La Subdirección de Talento Humano del IGAC, formalizó el Modelo de Gestión Estratégica de Personas -MGEP a través del manual MN-GEP-01 vigente desde el 22 de noviembre de 2024, el cual se encuentra alineado con las políticas nacionales e internacionales y normatividad vigente en la materia, lo cual

permite evidenciar estrategias a lo largo del ciclo de vida del servidor público sobre pilares fundamentales para el desarrollo de personas buscando maximizar el valor que las personas aportan a la organización y en consecuencia elevar los beneficios tangibles en términos de rendimiento, cultura organizacional y competitividad.

En este orden, se articulan la gestión del cambio, la gestión del desempeño, la gestión de competencias y la gestión del conocimiento sobre los cuales se implementan componentes como la seguridad y salud en el trabajo, la calidad de vida, la provisión del empleo, la evaluación del desempeño, la administración de personas y la formación y capacitación buscando un entorno laboral saludable.

Desde esta perspectiva, el componente de provisión de empleo a través de la ejecución del Plan de Vacantes y Provisión de Talento Humano y las estrategias definidas para su cumplimiento, se articula y aporta a cada uno de los pilares del Modelo Gestión Estratégica de Personas en tanto permite garantizar con el talento humano idóneo y oportuno para el logro de los objetivos institucionales del Instituto.

5.3. ANÁLISIS DE VACANTES DE LA PLANTA DE PERSONAL

Inicialmente se presenta el histórico de vacantes no provistos durante los últimos siete (7) años. Luego se analiza la planta de personal y específicamente los empleos en vacancia temporal y definitiva por nivel jerárquico, la manera como se han suplido y los que se encuentran sin proveer. También se proyecta la cantidad de cargos vacantes que habrá en el 2025 por retiro forzoso.

5.3.1. HISTÓRICO DE VACANTES

Consultada la información reportada en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG- y en el Plan Anual de Vacantes de cada vigencia, se obtiene el histórico de vacantes no provistos que se detalla en la siguiente tabla, donde se observa que, debido a la posesión de servidores del proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, se disminuyeron los cargos vacantes no provistos en el 2024.

Año	Dic 31 de 2018	Dic 31 de 2019	Dic 31 de 2020	Dic 31 de 2021	Dic 31 de 2022	Dic 31 de 2023	Dic 31 de 2024
Total vacantes	361	299	353	281	260	232	208

Total planta	1054	1054	1054	1125	1125	1125	1125
% vacantes	34%	28%	33%	25%	23.1%	20,63%	18%
% de ocupación	66%	72%	67%	75%	76.9%	79,38%	82%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

5.3.2. VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2024

La planta de personal del IGAC cuenta con 1.125 empleos distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Nivel jerárquico	Carrera Administrativa	Libre nombramiento y remoción	Total
Asesor	0	7	7
Asistencial	369	4	373
Directivo	0	46	46
Profesional	425	2	427
Técnico	272	0	272
Total empleos	1066	59	1125

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Con corte al 31 de diciembre de 2024, se encuentran provistos 637 empleos en propiedad, 77 por encargo, 199 por nombramiento provisional y se encuentran 208 empleos sin proveer, lo cual representa el 18.49% del total de la planta de personal, tal y como se detalla a continuación:

Tipo Vinculación	Provistos en propiedad	Encargos		Provisionales		Comisión	Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas				
Carrera Administrativa	589	28	44	56	143	0	206	1066	80,68%
Libre Nombramiento	48	1	4	0	0	4	2	59	96,61%
Total	637	29	48	56	143	4	208	1125	81,51%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Mientras en Sede Central el porcentaje de ocupación es del 78,78%, en las Direcciones Territoriales este valor asciende a 83.51, como se observa en las siguientes tablas:

Sede Central									
Tipo Vinculación	propiedad	Encargos		Provisionales		Comisión	Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje Ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas				
Carrera Administrativa	250	21	19	19	31	0	99	439	77,45%
Libre Nombramiento	31	0	0	0	0	4	2	37	94,59%
Total	281	21	19	19	31	4	101	476	78,78%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Direcciones Territoriales								
Tipo Vinculación	En propiedad	Encargos		Provisionales		Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje Ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas			
Carrera Administrativa	339	7	25	37	112	107	627	82,93%
Libre Nombramiento	17	1	4	0	0	0	22	100%
Total	356	8	29	37	112	107	649	83,51%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Vacantes que corresponden a empleos de Carrera Administrativa discriminadas por nivel jerárquico:

Nivel jerárquico	Encargo	Nombramiento Provisional	No Provisto	Total vacantes
Profesional	48	39	84	171
Técnico	7	52	69	128
Asistencial	17	107	53	176
Total	72	197	206	475

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Al analizar la cantidad de cargos vacantes de carrera administrativa no provistos por dependencia, se observa que el 39.7% corresponden a Direcciones Territoriales y el 60.3% corresponden a la Sede Central, para lo cual se discrimina en la siguiente tabla:

DEPENDENCIAS	NIVEL JERÁRQUICO			SUBTOTAL
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	3		1	4
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1			1
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1			1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0	1		1
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO			1	1
OFICINA DE RELACIÓN CON EL CIUDADANO	1		1	2
OFICINA COMERCIAL	0	1		1
SUBDIRECCIÓN GENERAL	1			1
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA	1	2		3
DIRECCIÓN DE REGULACIÓN Y HABILITACIÓN	2		1	3
SUBDIRECCIÓN CARTOGRÁFICA Y GEODÉSICA	5	18		23
SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA	6	2	1	9
SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	3		1	4
LABORATORIO NACIONAL DE SUELOS	2	1	1	4
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	3	1		4
SUBDIRECCIÓN DE AVALÚOS	2			2
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	1			1
SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN	2			2
SUBDIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	1		2
SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	3			3
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	2	1	4	7
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	4	12	20

DEPENDENCIAS	NIVEL JERÁRQUICO			SUBTOTAL
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLANTICO		1		1
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR	2		1	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOYACÁ	4	6	2	12
DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS	1	3	1	5
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETÁ		2		2
DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE	2	1	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA	2	2	1	5
DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR	1	2	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA	3	2		5
DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA	3	5	4	12
DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAJIRA	1	1	1	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA	1	1	1	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA	2	1		3
DIRECCIÓN TERRITORIAL META	2	1	3	6
DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO	3		1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER	3		5	8
DIRECCIÓN TERRITORIAL QUINDIO	2	1	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA	1	1	2	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER	1		1	2
DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE		1		1
DIRECCIÓN TERRITORIAL TOLIMA	3	3	2	7
DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE	3	3	2	8
TOTAL	84	69	53	206

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

5.3.3. VACANTES FUTURAS POR JUBILACIÓN

Con corte a diciembre 31 de 2024, por requisito de edad, se encuentran 268 servidores públicos en alguna de las categorías de prepensionado, con derecho a la pensión por edad o retiro forzoso, representando el 41,8% del total de planta provista, según se detalla en la siguiente Tabla:

Categoría	Femenino	Masculino	Total
Con derecho a la Pensión	69	79	148
Pre pensionado	55	61	116
Retiro forzoso	0	1	1
Retiro forzoso proyectado ¹	2	1	3
Total	126	142	268

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

5.4. RECURSOS

Para la ejecución del Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, se tienen definidos los siguientes recursos:

¹ Servidores que cumplirán 70 años en el 2025

• **Recursos Humanos:**

Un equipo de profesionales idóneos que presten el apoyo a la Subdirección de Talento Humano en la ejecución de todas las actividades relacionadas con el desarrollo del Plan como lo son, entre otras: planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.

• **Recursos Físicos:**

- ✓ Espacios e infraestructura necesarios para el desarrollo de las actividades del Plan.
- ✓ Mobiliario para archivo y custodia de información.

• **Recursos Técnicos - Tecnológicos:**

- ✓ Equipos de cómputo
- ✓ Equipos de apoyo para proyección y difusión en protocolo de actos de posesión
- ✓ Elementos de Oficina
- ✓ Dispositivos para almacenamiento digital de la información
- ✓ Red de internet
- ✓ Licencia de programas para consolidar información

• **Recursos Financieros:**

Asignación presupuestal designado a la Subdirección de Talento Humano para la contratación que se requiera.

5.5. INDICADORES

El Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano del IGAC se evaluará con los siguientes indicadores:

Indicador	Línea Base a Dic 31 de 2024	Meta	Formula	Periodicidad	Fuente de Información
Tasa de Provisión de Empleo	82%	>=85%	Cantidad de empleos de carrera administrativa provistos / Total de empleos de carrera administrativa de la planta	Anual	Planta de personal
Tiempo de provisión de empleo	Sin definir	Menos de 75 días hábiles en todos los niveles jerárquicos	Sumatoria de días hábiles en la provisión de vacancias por retiro forzoso y por renuncia	Trimestral	Subdirección del Talento Humano.

			definitiva / Cantidad de vacancias por retiro forzoso y por renuncia definitiva		
--	--	--	---	--	--

5.6. CRONOGRAMA

El cronograma de trabajo para la vigencia 2025 dependerá de las autorizaciones de uso de lista de elegibles y respuesta de fondo de las solicitudes de exclusión, por lo tanto, el cronograma establecido puede surtir modificaciones durante su ejecución.

Actividad	Mes de Ejecución	Tipo de Actividad	Requisitos	Responsable	Insumos
Provisión de empleos de Carrera Administrativa por concurso	Enero-Diciembre	Permanente	Lista de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Subdirección de Talento Humano	Lista de elegibles
Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción	Enero - Diciembre	Permanente	Cuando exista la Vacante	Subdirección de Talento Humano	Hoja de vida – análisis de requisitos – exámenes. Concurso de méritos (Empleo de Director Territorial)
Provisión de empleos mediante encargo y nombramientos provisionales	Enero - Diciembre	Esporádica	Cuando no exista empleos que se puedan proveer por la lista de elegibles.	Subdirección de Talento Humano	Proceso de encargo – Manifestación de interés
Proveer empleos de vacancia definitiva haciendo uso de listas de elegibles vigentes	Enero – Diciembre	Esporádica	Lista de elegibles vigentes y respectiva autorización de uso por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Subdirección de Talento Humano	Lista de elegibles – Reporte de vacantes en plataforma SIMO

6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
31/01/2025	<ul style="list-style-type: none"> Se adopta como versión 1 por corresponder a la creación del documento. Emisión Inicial Oficial. Hace parte del proceso de Gestión Estratégica de Personas. Se crea el Plan "Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos", código PN-GEP-01, versión 1. Se ajusta el documento con la información de la planta de personal con corte al 31/12/2024 y el estado desarrollo del proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022 	1

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Se incluye la información relacionada con el estado de provisión de empleos de los Directores Territoriales ◦ Se incluye la información relacionada con el concurso de méritos para los empleos de Director Territorial 	

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ	REVISÓ TÉCNICAMENTE	REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	APROBÓ
<p>Nombre: Oscar Alexander Huertas Sánchez.</p> <p>Cargo: Profesional Especializado. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p>Nombre: Gloria Marlen Bravo Guaqueta.</p> <p>Cargo: Subdirectora. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p>Nombre: Gustavo Adolfo Acosta Cuellar.</p> <p>Cargo: Profesional Especializado. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Nombre: Carlos Rafael González Contreras.</p> <p>Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Nombre: Laura Isabel Gonzalez Barbosa.</p> <p>Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p>	<p>Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IGAC.</p>