



**INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN,
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Fecha del Informe	16 de julio de 2024
--------------------------	---------------------

PROCESO	Gestión Estratégica de Personas–Subdirección de Talento Humano
OBJETIVO	Verificar el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de Vacantes
ALCANCE	En el desarrollo del ejercicio de evaluación y seguimiento, se realiza análisis para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.
CRITERIOS	<p>El presente informe consolida la gestión realizada por la Entidad para el cumplimiento del siguiente marco normativo:</p> <p>Ley 489 de 1998 <i>Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional. ART. 16. Fundamentos del sistema de desarrollo administrativo.</i> El Sistema de Desarrollo Administrativo, está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.</p> <p>Ley 734 de 2002. <i>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. ART. 33. Derechos. Numeral 3 Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.</i></p> <p>Ley 909 de 2004 <i>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública.</i></p> <p>Decreto Ley 1567 de 1998. <i>Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.</i></p> <p>Resolución IGAC 1127 de 28 de agosto de 2023 <i>Mediante el 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 de agosto de 2022.</i></p> <p>Resolución IGAC 1819 de diciembre de 2023 <i>Mediante la cual se aclara el numeral 7,1 del anexo 1 "Lineamientos para provisión transitoria de empleo de carrera administrativa a través de encargo" citado en la Resolución 1127 de 28 de agosto 2023.</i></p> <p>Resolución 312 de 2013 DAFP. <i>Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores, modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019 del DAFP Procedimiento para selección de mejores empleados, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</i></p>



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Mediante acta 1 del 30 de enero de 2023 se aprueban los Planes Estratégicos de la Entidad, entre los que se encuentran los siguientes planes de Talento Humano:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Vacantes y Provisión

Se realiza un nuevo Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 30 de marzo de 2023 en el cual se realizaron ajustes a los planes institucionales alineados a la Nueva Cadena de Valor IGAC (generándose nuevas versiones de los documentos)

El PIC tiene como objetivo principal el de fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, a través de programas de aprendizaje y espacios que facilitan la producción y transferencia de conocimientos, incrementando el desempeño institucional y el alcance de los objetivos institucionales y adicionalmente, afianzar los procesos de Inducción y entrenamiento en el lugar de trabajo del personal que se vincula al IGAC, de manera que se facilite su adaptación al servicio público, a la entidad y a su puesto de trabajo. El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, fue estructurado de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, los cuales alinean las propuestas de formación en tres (3) tipos de conocimiento:

1. **Conocimientos esenciales:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público.
2. **Conocimientos específicos:** son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.
3. **Conocimientos especializados:** son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados.

1.1. Ejecución por tipo de conocimiento

Ejecución de los cursos por tipo de conocimiento:

TIPO DE CONOCIMIENTO	TOTAL DE CURSOS OFERTADOS	PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN
Esenciales	25	32,90%
Específicos	29	38,15%
Especializados	22	28,95%
Total	76	100,00%

Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

1.2. Ejecución por tipo de recursos de financiación

Ejecución de los cursos por recursos de financiación:

TIPO DE RECURSOS	TOTAL DE CURSOS OFERTADOS	PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN
Transferencia Interna de Conocimientos	31	40,79%
Oferta de la Red Institucional y Alianzas estratégicas	14	18,42%
Uso recursos Presupuestales Internos (contratación externa)	31	40,79%
Total	76	100,00%

Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.

1.3. Ejecución por participación por Sede Central y Territoriales

A continuación, se presenta la ejecución de los cursos por participación de servidores y contratistas de la Sede Central y Direcciones Territoriales y se muestra por tipo de conocimiento:

TIPO DE RECURSOS	TOTAL DE CURSOS OFERTADOS	ASISTENTES POR SEDE CENTRAL	ASISTENTES POR DIRECCIÓN TERRITORIAL	TOTAL PARTICIPACIÓN
Transferencia Interna de Conocimientos	31	622	1.069	1.691
Oferta de la Red Institucional y Alianzas estratégicas	14	691	705	1396
Uso recursos Presupuestales Internos (contratación externa)	31	234	73	307
Total	76	1547	1.847	3.394

Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.

1.4. Ejecución presupuestal *Adquisición de bienes y servicios-servicio de educación informal para la gestión administrativa - fortalecimiento de la gestión institucional del IGAC a nivel nacional.*

EJECUCION PRESUPUESTAL SERVICIO DE EDUCACIÓN INFORMAL PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

RUBRO	APROPÍACION VIGENTE	COMPROMISO RP	%	OBLIGACION	%	PAGOS 2023	% Ejec. 2023	COMPROMISO RESREVA 2023	OBLIGACION RESERVA 2024	PAGOS 2024	% Ejec. 2024
C-0499-1003-5-0-0499058-02	\$ 2.066.053.124	\$ 1.624.153.364	79%	\$ 100.093.477	5%	\$ 100.093.477	5%	\$ 1.524.059.887	\$ 1.199.986.266	\$ 1.199.986.266	63%

Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.

Para el rubro C-0499-1003-5-0-0499058-02 *Adquisición de bienes y servicios-servicio de educación informal para la gestión administrativa-fortalecimiento de la gestión institucional del IGAC a nivel nacional*, a la fecha de este seguimiento la ejecución presupuestal es del 63%, debido a que los mismos se están ejecutando con la reserva constituida en la vigencia 2023.



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

Con respecto al Plan Institucional de Capacitación, el monto total de recursos asignados a formación y capacitación fue de \$1.483.843.852, distribuidos de la siguiente manera:

RECURSOS ASIGNADOS A FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2023		
LÍNEA	CONTRATISTA	VALOR
Plan Institucional de Capacitación-PIC, Diagnóstico Escuela Virtual IGAC y Participación en eventos de educación no formal	Corporación Red Nacional Académica De Tecnología Avanzada - RENATA.	1.185.438.553
Reinducción Institucional	Aldesarrollo	287.005.299
Curso Piloto Dron	Escuela Colombiana de Entrenamiento Aeronáutico SAS	11.400.000
Total		1.483.843.852

Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.

La evaluación de impacto de las capacitaciones se tiene planificado realizarlas en la vigencia 2024, proceso que se realizará, una vez finalice la actualización documental del proceso Gestión Estratégica de Personas de la Subdirección de Talento Humano.

Se evidencia que, como una primera fase de la evaluación de impacto, se midió el nivel de satisfacción frente a la ejecución de los cursos del PIC, incluida en el formulario forms de registro de asistencia utilizado en todos los programas de formación y capacitación, cuyo resultado indica una puntuación de 4.28 sobre 5 puntos de satisfacción.

Este resultado evidencia la pertinencia de las temáticas ejecutadas, así como la modalidad y contenidos de cada una y permite una aproximación para identificar oportunidades de mejora que conduzcan al desarrollo de estrategias de formación y capacitación que como consecuencia generen mayor participación de servidores y el logro de los objetivos propuestos para este componente.

1.5. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL Y ENTRENAMIENTO

El proceso de Inducción está dirigido al funcionario con el fin de iniciar su integración a la cultura institucional, filosofía, políticas, visión general de la entidad, entre otras.

La Reinducción es un proceso dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan.

Se verifican las siguientes actividades de este procedimiento:

- ✓ Cada vez que se firma una resolución de nombramiento de un funcionario, independiente de su ubicación, informa por correo electrónico, adjuntando la resolución de nombramiento; al profesional de capacitación y al jefe inmediato del nuevo funcionario.
- ✓ Se crea y se matricula el usuario institucional del nuevo funcionario en la plataforma telecentro.
- ✓ Se evidencian para la vigencia 2023, 2.287 inscripciones para realizar los cursos de inducción en la sede central y 965 en direcciones territoriales.
- ✓ A través de la plataforma del Telecentro se realizan los cursos de inducción institucional, MIPG e Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de la función pública y se realiza el diligenciamiento del formato de inducción institucional.



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

- ✓ El Jefe inmediato del nuevo funcionario entrena en el puesto de trabajo al nuevo funcionario para el ejercicio de sus funciones. En caso de un proceso de encargo, se diligencia el formato Entrenamiento en el puesto de trabajo.

Lo anterior cumple con el procedimiento PC-FGD-02 V.2 Capacitación para Funcionarios Públicos vigente desde 13 de septiembre de 2022.

2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2.1. Gestión de Bienestar Social

La estructura del Plan de Bienestar e Incentivos 2023 del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, tiene como referencia el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual tiene como objeto servir como herramienta en el desarrollo de programas y actividades que favorezcan la satisfacción laboral, clima organizacional y calidad de vida de los servidores públicos del IGAC y de sus familias; teniendo presente los cinco ejes fundamentales que plantea el Programa Nacional de Bienestar, formulados de acuerdo con los objetivos de desarrollo sostenible.

Este plan es apoyado por aliados como Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud-EPS, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidades Administradoras de Riesgos Laborales e Instituciones con las que se crearon alianzas en el 2023.

De acuerdo con la información suministrada por parte del Proceso Estratégico de Personas, se evidenció lo siguiente:

En noviembre de 2022, se llevó a cabo un diagnóstico nacional de necesidades de bienestar a través de una encuesta virtual titulada "*Diagnóstico necesidades de Bienestar 2022*", donde participaron 196 personas vinculadas al Instituto, y los resultados obtenidos sirvieron como base para estructurar el plan de bienestar e incentivos para el año 2023; este plan se organizó en cinco ejes principales:

- Equilibrio Psicosocial
- Equilibrio en Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Institucionales
- Transformación Digital

El plan cuenta con un programa de Bienestar social, el cual busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en los servidores públicos, igualmente contemplan un plan de incentivos que busca reconocer el buen desempeño de los servidores públicos tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

El anterior programa fue divulgado el 25 de mayo de 2023 mediante una pieza comunicacional masiva, el cual fue estructurado para ser implementado a lo largo de ese año, abarcando los cinco ejes fundamentales. El plan cuenta con recursos asignados, indicadores de seguimiento y un cronograma detallado de actividades, que se distribuyen en los siguientes programas:

- Planeación
- Entorno laboral saludable
- Mi familia cuenta
- Fechas felices
- Arte y cultura
- Desvinculación asistida
- Humanizar



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

Resultado: Se evidenció la aprobación del plan de bienestar e incentivos mediante acta del comité de gestión y desempeño institucional del 30 de enero de 2023, el cual se encuentra publicado en la página web Institucional en el siguiente link: <https://www.igac.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planeacion-presupuesto-e-informes/planes-de-accion-integrados-decreto-612-de-2018>.

2.2. Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos

La ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos se desarrolló según se detalla en el Informe de Gestión Anual 2023 del 31 de enero de 2024, en la página 208 donde se describe la implementación de 36 actividades distribuidas en los siguientes pilares:

PILARES	CANTIDAD DE ACTIVIDADES
1. Entorno laboral saludable	4
2. Mi Familia cuenta	3
3. Fechas felices	5
4. Arte y cultura	1
5. Programa de Desvinculación asistida	1
6. Humanizar	6
7. Información Digital para el bienestar	3
8. Ferias y servicios	5
9. Gestión del cambio	5
10. Integridad	2
11. Incentivos	1
TOTAL	36

Estas iniciativas lograron una participación total de 1.756 personas, reflejando el alcance y un impacto significativo en el bienestar de los empleados del Instituto, en resumen, la ejecución del cronograma de actividades incluyó:

- 36 actividades distribuidas en 11 pilares, abarcando áreas como entorno laboral saludable, familia, fechas especiales, arte y cultura, desvinculación asistida, humanización, información digital, ferias y servicios, gestión del cambio, integridad e incentivos.
- 26 actividades adicionales (12 internas y 14 externas).
- Colaboración con 22 cajas de compensación familiar a nivel nacional, ampliando la cobertura geográfica de los beneficios.
- Charlas sobre promoción de vivienda en conjunto con el Fondo Nacional del Ahorro, realizadas en 22 sedes del Instituto.
- Facilitación de trámites de cedula digital en cooperación con la Registraduría Nacional del Estado Civil.
- Evaluaciones antropométricas para servidores públicos, llevadas a cabo por el Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte.
- Implementación de la iniciativa "*Bici al trabajo*" en colaboración con el Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud, promoviendo hábitos de vida saludables y sostenibles.

Estas actividades reflejan un compromiso holístico con el bienestar de los empleados, abarcando aspectos laborales, personales y de salud, demostrando una sólida red de alianzas interinstitucionales para su culminación efectiva, sin embargo, se pueden mejorar aspectos del programa, entorno laboral saludable con respecto a las siguientes actividades: gimnasio, yoga, pilates y rumba, creando un espacio para el bienestar y acondicionamiento físico, aprovechando el equipo disponible que se encuentra sin el debido uso, ubicado en la bodega del almacén general, como se observa en las siguientes imágenes:



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023



La implementación del plan de bienestar e incentivos del IGAC alcanzó un 86% de ejecución del presupuesto asignado vigente, se obligaron \$1.331.805.851 a servicios recreativos, culturales y deportivos en la vigencia 2023, adicionalmente, se gestionaron actividades complementarias en colaboración con las Cajas de Compensación Familiar a nivel nacional.

EJECUCION PRESUPUESTAL SERVICIOS RECREATIVOS, CULTURALES Y DEPORTIVOS							
RUBRO	APROPÍACION VIGENTE	COMPROMISO RP	%	OBLIGACION	%	PAGOS	%
A-02-02-02-009-006	\$ 1.550.109.703	\$ 1.399.917.472	90%	\$ 1.331.805.851	86%	\$ 1.331.805.851	86%

Fuente: reporte presupuesto SIIF Nación suministrado por el proceso de Gestión Estratégicas de Personas

2.3. Gestión de Incentivos Institucionales

Mejores Servidores Públicos

El otorgamiento del incentivo al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de la entidad a nivel nacional y al mejor servidor público de carrera administrativa, siendo éstos quienes tengan la más alta calificación en la evaluación de desempeño.

El equipo responsable para la selección de los mejores servidores públicos del nivel individual estará conformado por el subdirector de Talento Humano, el jefe de la Oficina de Control Interno y dos representantes de los servidores públicos ante la Comisión de Personal de orden Nacional.

La resolución 1285 de 2023, por medio de la cual se proclamaron los mejores servidores públicos de carrera administrativa por desempeño laboral sobresaliente, fue socializada a través de la pieza publicitaria masiva el 02 de octubre del 2023, y se encuentra publicada en el página web de Instituto en el siguiente link: <https://www.igac.gov.co/index.php/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/normograma/resolucion-656-de-2024>; según esta resolución los reconocimientos se realizaron el 29 de septiembre del año en mención, mediante acto público al interior de la entidad.

Becas

La gestión administrativa para otorgar las becas está en cabeza del proceso de Gestión Estratégicas de Personas, quien realizó y publicó la convocatoria a través de correo electrónico del 16 y 19 de mayo de 2023, estos incentivos se otorgaron teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- Aplica solo para servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad.
- No haber recibido ese beneficio anteriormente



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

- No aplica para actualizaciones.
- Si dos o más servidores públicos cumplen con los criterios establecidos para otorgar la beca, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos para establecer el orden de prelación, así: mayor calificación de servicios en la última evaluación anual y la antigüedad.

Los servidores públicos a quien se les otorgue una beca deberán acogerse a la situación administrativa que determine el Comité Institucional de Gestión y Desempeño–CIGD, según las disposiciones contempladas en los artículos 2.2.5.5.19 y 2.2.5.5.33 del Decreto 648 de 2017.

En la vigencia 2023, se otorgaron dos (2) becas para educación formal, que corresponden a una para el doctorado en Geografía con la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y una para la maestría en Teledetección con la Universidad Católica de Manizales.

Los beneficiarios de estas becas fueron informados a través de memorando radicado No 1100OPA-2023-0000056-IE, caso 752095 de fecha 11 de agosto de 2023. Dentro de las evidencias aportadas por parte del proceso, se observó un oficio de fecha 25 de julio de 2023, con una propuesta de estrategia de transferencia de conocimiento del programa doctorado en Geografía, presentado por uno de los beneficiarios de las becas.

Mejores Equipos de Trabajo

Los incentivos pecuniarios se asignarán al mejor equipo de trabajo de la entidad y podrán ser hasta de cuarenta (40) S.M.M.L.V, sujeto a la disponibilidad presupuestal de la entidad, los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores públicos de carrera administrativa de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, para otorgar los incentivos a los mejores equipos de trabajo se regirá conforme a lo establecido en el Plan de Bienestar e Incentivos.

Al momento de realizar el seguimiento al componente de Calidad de Vida en el marco del Plan de Incentivos-Equipos de Trabajo, se nos informó a través de correo electrónico de fecha 26 de junio de 2024, que mediante acta 13 de octubre 23 de 2023, la Comisión de Personal de Orden Nacional, decide que la propuesta de equipos de trabajo queda para evaluarse en la vigencia 2024, atendiendo el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. Por tal motivo, no se visualizaron evidencias al respecto.

3. PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes 2023 del Instituto geográfico Agustín Codazzi se desarrolló en cumplimiento con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*, Artículo 17. Planes y plantas de empleos, y lineamientos que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP, dicho plan se encuentra publicado en la página web institucional, en el siguiente link: https://www.igac.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planeacion-presupuesto-e-informes/planes-de-accion-integrados-decreto-612-de-2018?field_fecha_de_emision_value=2.

Este plan es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia temporal, definitiva y provisión. Cubre la vigencia 2023 y para efectos de la planeación de la provisión de talento humano, se tiene en cuenta como base, los empleos en vacancia definitiva o temporal con corte a 31 de diciembre de 2022.

De acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP, se realizó el histórico de vacantes no provistos durante los últimos seis (6) años:



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

Año	Dic 31 de 2017	Dic 31 de 2018	Dic 31 de 2019	Dic 31 de 2020	Dic 31 de 2021	Dic 31 de 2022
Total vacantes	597	361	299	353	281	260
Total planta	1054	1054	1054	1054	1125	1125
% vacantes	57%	34%	28%	33%	25%	23.1%
% de ocupación	43%	66%	72%	67%	75%	76.9%

Fuente: (2024). Histórico de vacantes no provistos 2017-2022 Plan Anual Vacantes Subdirección de Talento Humano

3.1. Vacantes a 31 de diciembre del 2022

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		272
Total empleos	1066	59	1125

Fuente: (2024). Plan Anual Vacantes Subdirección de Talento Humano

El directorio de la estructura de la planta del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, con corte 5 de junio de 2024 con la respectiva novedad del empleo, se encuentra relacionada en el siguiente link: https://igacoffice365-my.sharepoint.com/:x/g/personal/yeison_morales_igac_gov_co/EVz5BALJTSFiuA20ubAYDMbt_78SD98DreDphgfwA2qg?rttime=-iemarqb3Eg.

Con corte al 31 de diciembre de 2022, se han provisto 321 empleos en propiedad, 242 por encargo, 299 por nombramiento provisional y se encuentran 260 empleos sin proveer, lo cual representa el 23.1% del total de la planta de personal, tal y como se detalla a continuación:

Tipo	Provistos en propiedad	Encargos		Provisionales		Comisión	Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas				
Carrera Administrativa	282	71	163	53	246	0	251	1066	76.36%
Libre Nombramiento	39	1	7	0	0	3	9	59	84.74%
Total	321	72	170	53	246	3	260	1125	76.8%

Fuente: (2024). Plan Anual Vacantes 2023 Subdirección de Talento Humano

En Sede Central el porcentaje de ocupación es del 66.38% y en las Direcciones Territoriales es del 84.43%.

De los 784 empleos vacantes temporales y definitivos de carrera administrativa, se han provisto 532 empleos discriminados así:



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

- Provisto mediante encargo: 29.71%
- Provisto mediante Nombramiento provisional: 38.13%
- Vacantes temporales y definitivas no provistas: 32.14%

El 39.68% de los cargos vacantes de carrera administrativa corresponden a Direcciones Territoriales y el 60.31% a Sede Central, los cuales se mencionan discriminados por nivel jerárquico:

Nivel jerárquico	Encargo	Nombramiento Provisional	No Provisto	Total vacantes
Profesional	158	69	113	340
Técnico	23	49	76	148
Asistencial	52	181	62	295
Total	233	299	251	783

Fuente: (2024). Plan Anual Vacantes 2023 Subdirección de Talento Humano

En el seguimiento al plan, se evidenció estudio de verificación de requisitos, al igual que los correos electrónicos enviados a los servidores públicos de planta con la socialización de las vacantes y la resolución 1819 de 2023, mediante la cual se aclaran los lineamientos para provisión transitoria de empleos de carrera administrativa a través de encargo citado en la resolución 1127 del 28 de agosto de 2023.

3.2. Vacantes Futuras por Jubilación

En la proyección de vacancia futura por requisito de edad a diciembre 31 de 2022, se encuentran 260 servidores públicos en alguna de las categorías representando el 30% del total de planta provista, según se detalla a continuación:

- Pensionados 158
- Pre pensionados 94
- Retiro forzoso 1
- Retiro forzoso proyectado 7

Para la vigencia 2023 y de acuerdo con el cronograma establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se dio inicio al *Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional de 2022* para llevar a cabo la provisión de (514) vacantes definitivas descriptas así:

Para concurso de méritos en la modalidad asenso los siguientes empleos:

Nivel Jerárquico	Número de Vacantes
Profesional	64
Técnico	25
Asistencial	65
Total	154

Para el concurso de méritos en la modalidad abierto los siguientes empleos:

Nivel Jerárquico	Número de Vacantes
Profesional	149
Técnico	58
Asistencia	153
Total	360



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

En el marco del proceso de encargos, desde la Subdirección de Talento Humano se realizó el estudio de verificación de requisitos (EVR), para 208 empleos de Carrera administrativa, el cual fue publicado y puesto en conocimiento de los servidores en el mes de agosto de 2023.

Una vez validadas las observaciones expuestas por cada uno de los servidores, se publicó el listado definitivo, este proceso discriminándose las vacantes así:

Nivel Jerárquico	Número de Vacantes
Profesional	102
Técnico	66
Asistencia	40
Total	208

Quedando el EVR con valides hasta el 17 de abril de 2024, con una vigencia de 6 meses.

Según Información remitida por la Subdirección de Talento Humano, se evidencio un total de 116 funcionarios activos de sexo (M/F), que ya cumplieron requisitos de tiempo de pensión de vejez.

Para el primer semestre de la vigencia 2024 se han pensionado 8 funcionarios quedando un total de 108 por pensionarse, lo cual representa un 12% de la planta de funcionarios activos.

Igualmente se evidenció mediante reporte enviado por la Subdirección de Talento Humano que, al 17 de abril de 2024, el IGAC cuenta con un total de 271 vacantes definitivas, las cuales relacionamos a continuación:

DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
Asesor	1020	8	2
Profesional Especializado	2028	12	12
Profesional Especializado	2028	13	6
Profesional Especializado	2028	14	10
Profesional Especializado	2028	17	2
Profesional Especializado	2028	18	4
Profesional Especializado	2028	21	1
Profesional Universitario	2044	1	5
Profesional Universitario	2044	6	29
Profesional Universitario	2044	5	13
Profesional Universitario	2044	8	17
Profesional Universitario	2044	10	9
Profesional Universitario	2044	11	4
Secretario	4178	11	5
Secretario	4178	14	1
Secretario Ejecutivo	4210	17	6
Secretario Ejecutivo	4210	19	4
Analista de Sistemas	3003	16	2
Técnico	3100	17	1
Técnico	3100	12	8
Técnico	3100	10	1
Técnico Administrativo	3124	12	5
Técnico Operativo	3132	8	5
Técnico Operativo	3132	9	9
Técnico Operativo	3132	10	6
Técnico Operativo	3132	11	5
Técnico Operativo	3132	12	21



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

Continúa.....

DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
Auxiliares Administrativo	4044	11	9
Auxiliares Administrativo	4044	12	13
Auxiliares Administrativo	4044	23	14
Auxiliares Administrativo	4044	8	3
Conductor Mecánico	4103	11	2
Conductor Mecánico	4103	13	6
Conductor Mecánico	4103	11	4
Oficiales de Catastro	3110	9	25
Operario Calificado	4169	12	1
Topógrafo	3136	9	1
TOTAL EMPLEOS VACANTES CON CORTE A 17 DE ABRIL 2024			271

CONCLUSIONES

- Como resultado de la auditoría de seguimiento efectuada al Plan Institucional de Capacitación (PIC), se determinó que se dio cumplimiento a las fases de diagnóstico, formulación, consolidación y aprobación del Plan Institucional de Capacitación del IGAC, al igual que las actividades posteriores de implementación, ejecución y seguimiento, de acuerdo con lo establecido en las normas y procedimientos vigentes.
- La entidad implementó exitosamente su plan de bienestar durante el año, abarcando diversas áreas como entorno laboral saludable, familia, fechas especiales, arte y cultura. No obstante, se identificaron dos aspectos que requieren atención: el cronograma incluía actividades de gimnasio, yoga, pilates y rumba, pero no se cuenta con un sitio adecuado para realizarlas y la iniciativa "Bici al trabajo", diseñada para promover hábitos saludables y sostenibles, no se desarrolló con la frecuencia prevista a lo largo de los cuatro trimestres.
- Los planes de incentivos institucionales se entregaron satisfactoriamente durante la vigencia 2023, cumpliendo con los requisitos de divulgación y publicación establecidos por la normativa, sin embargo, se debe mejorar en dos aspectos específicos: entrega de informes finales y transferencia de conocimiento, ambos se deben llevar a cabo de acuerdo con los lineamientos establecidos en los procedimientos institucionales.
- La Subdirección de Talento Humano en la vigencia 2022, dio inicio al proceso de Selección Entidades del Orden Nacional, para la provisión de 514 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en las modalidades abierto y asenso de conformidad con la normatividad legal vigente.
- La Subdirección de Talento Humano en la vigencia 2023, realizó el proceso para la provisión mediante la modalidad de encargo para 208 vacantes en la entidad de conformidad con la normatividad legal vigente.
- La Subdirección de Talento Humano igualmente reportó los empleos que se encuentran vacantes, con posterioridad al último proceso de encargos, es decir a partir del 17 de abril de 2024.



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

RECOMENDACIONES

- La evaluación del impacto de la formación y capacitación del PIC refleja el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios de la Entidad. Así mismo el conocimiento adquirido se refleja significativamente en las funciones de los servidores y en sus puestos de trabajo, lo cual aporta significativamente al cumplimiento de la misionalidad y objetivos del IGAC. Por lo anterior, se sugiere crear una estrategia que permita medir e interpretar el resultado del impacto de las capacitaciones en un periodo no mayor a tres meses.
- El informe final de gestión se debe elaborar estrictamente según las directrices del procedimiento PC-CAV-01 V.1 *Gestión del Bienestar Social Institucional* vigente desde 30/06/2022, este informe debe ser enfocado exclusivamente a la gestión de bienestar e incentivos.
- Establecer un sistema de control y seguimiento para garantizar que los becados entreguen sus informes de transferencia de conocimientos de manera completa y debidamente formalizada, cumpliendo con lo estipulado en el procedimiento PC-CAV-02 V.2 *Gestión de Incentivos Institucionales* vigente desde 12/12/2022.
- Habilitar un espacio adecuado para instalar y poner en funcionamiento las máquinas de ejercicio actualmente almacenadas en bodega, esto permitirá aprovechar los recursos, promoviendo la salud y el bienestar de los empleados, maximizando la inversión realizada en dicho equipamiento.
- Se recomienda fortalecer el programa integral de preparación para la jubilación, dirigido a los funcionarios que cumplen con esta condición así:
 - Fortalecer las campañas para incentivar el retiro a los funcionarios pre pensionados y para los pensionables.
 - Incentivar talleres de planificación financiera a fin de brindar herramientas a los servidores que le permitan una mejor condición de vida en esta nueva etapa de retiro por pensión.

Firma

ESPERANZA GARZÓN BERMÚDEZ
Jefe Oficina de Control Interno (E)

Proyectó: Equipo Auditor – Oficina de Control Interno

Revisó: Esperanza Garzón Bermúdez – Jefe Oficina de Control Interno (E)