



PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024-2026

VERSIÓN 1



Elaboró	Revisó	Aprobó
<p>Daniel Ernesto Fonseca Ramírez Contratista Subdirección de Talento Humano</p>	<p>Martha Lucía Parra García Secretaría General</p> <p>Gloria Marlen Bravo Guaqueta Subdirectora de Talento Humano</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Fecha de aprobación: (30/01/2024)</p>

Control de cambios		
Versión	Vigencia	Cambios
1	30/01/2024	Versión inicial

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	6
3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO.....	8
3.1. LINEAMIENTOS INTERNACIONALES	8
3.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG.....	8
3.3. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.....	9
3.4. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA.....	9
4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO	11
4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI	11
4.2. MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS -MGEP.....	19
5. ANÁLISIS DE VACANTES DE LA PLANTA DE PERSONAL	20
5.1. HISTÓRICO DE VACANTES NO PROVISTOS	20
5.2. VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2023	20
5.3. VACANTES FUTURAS POR JUBILACIÓN.....	25
5. RECURSOS	26
6. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	27
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	27
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	27
6.3. ALCANCE	27
6.4. DESARROLLO PLAN.....	27
7. INDICADORES	30
8. CRONOGRAMA VIGENCIA 2024	31

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 formación y capacitación, calidad de vida, provisión de empleo, evaluación del desempeño, administración del personal, planeación de talento humano 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: (2023). Subdirección de Talento Humano. (Modelo en Construcción).

De acuerdo con lo anterior, el presente documento desarrollo 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 2024, 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. MARCO NORMATIVO

- 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.
- 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.

3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO

3.1. 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	OCDE – Recursos Humanos en el sector público	OMS – Entorno laboral saludable
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de empleo • Protección Social • Derecho en el trabajo • Diálogo social 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico del trabajo • Entorno psicosocial del trabajo • Recursos personales en el trabajo • Participación de la empresa en la comunidad

Fuente. (2023) Subdirección de Talento Humano del IGAC

3.2. 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.

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

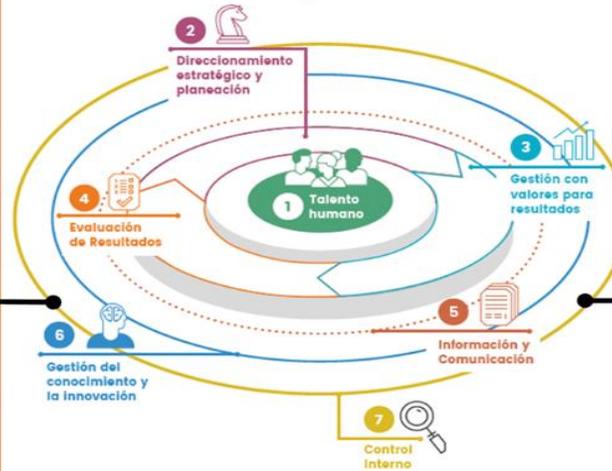
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que **simplifica e integra** los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los **articula** con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

TODO INICIA CON LA CIUDADANÍA



Es nuestra misión como entidad identificar las oportunidades de mejora y enfocar nuestro trabajo en **SATISFACER LAS NECESIDADES Y PROBLEMAS Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE TODOS**

¿Cómo Funciona?



MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones. Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.

¿Qué esperamos?

Resultados de la buena implementación

Mayor Confianza
Seguridad en lo que hace la entidad

Cambio Cultural
Mayor apropiación

Eficiencia
Cumplir adecuadamente las funciones

Generar resultados

que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio para generar valor público.



Valor Público

Resultados observables y medibles que el estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

3.3. 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 diseñaron 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.

3.4. 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 personar 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.

4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO

4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

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>
<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</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>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>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>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 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>	<p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional.</p> <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>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<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, agrología y catastro, para el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio.</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 asesoría técnica.</p> <p>Territorialización de la gestión por medio de la descentralización y el equilibrio entre la oferta y la demanda de la gestión catastral.</p> <p>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.</p> <p>Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad.</p>

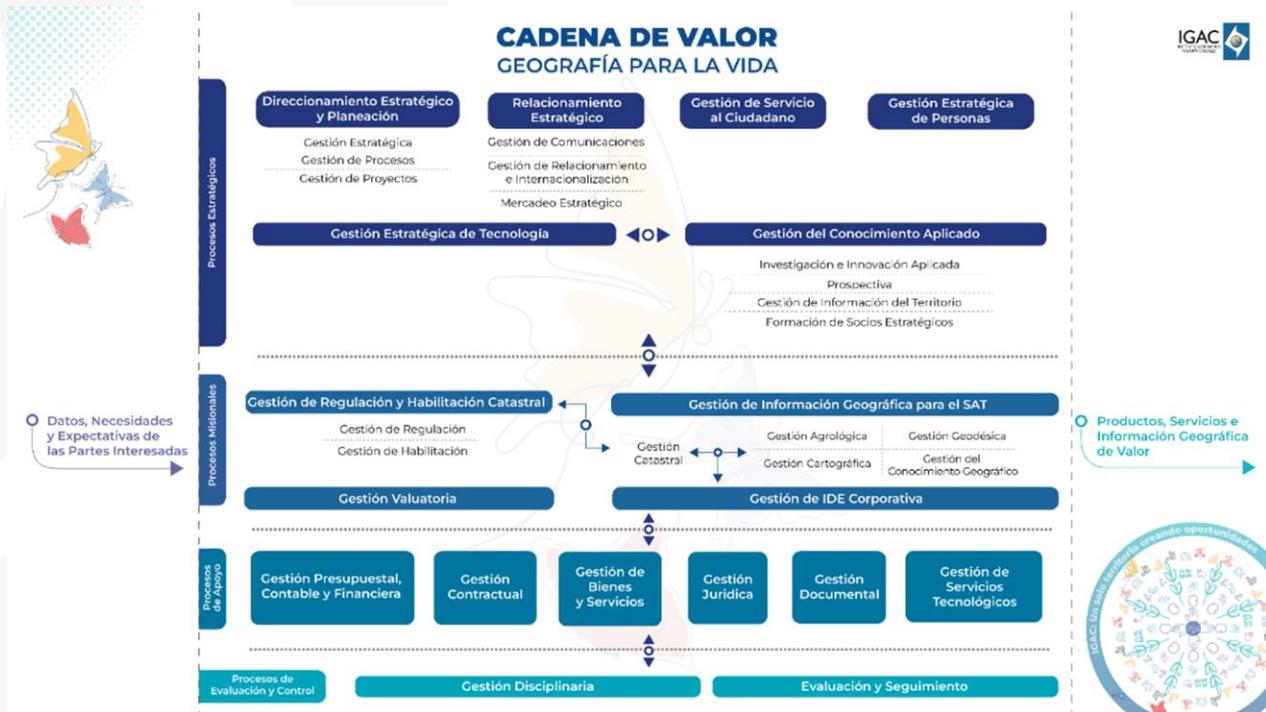
Fuente. (2023) Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

- **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.

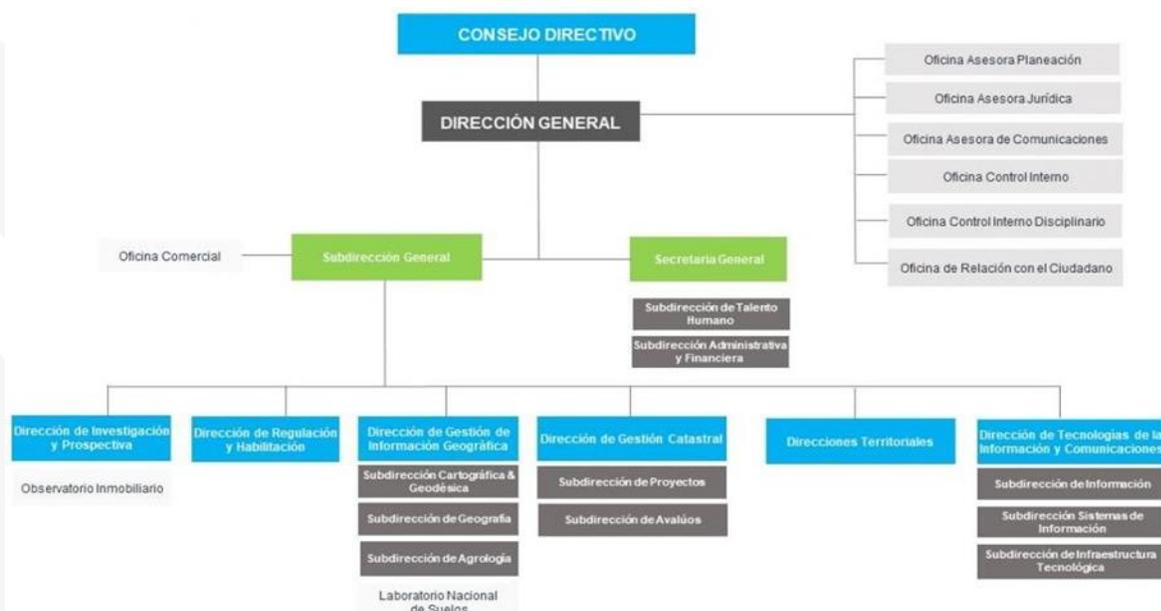
- ✓ Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad,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



Fuente: Fuente. (2023) Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

- **Organigrama**



Fuente: Instituto Geográfico Agustín Codazzi

- **Caracterización planta de personal**

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2023, cuenta con 895 cargos provistos, correspondiente al 79.5%, de los cuales el 48.4% se refiere a mujeres y 51.5% a hombres. El 36% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 36.6% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 0,7% asesor, como se observa a continuación:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
Asistencial	135	186	321	35,87%
Profesional	172	156	328	36,65%
Técnico	126	69	195	21,79%
Directivo	26	19	45	5,02%
Asesor	3	3	6	0,67%
Total general	462	433	895	100%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

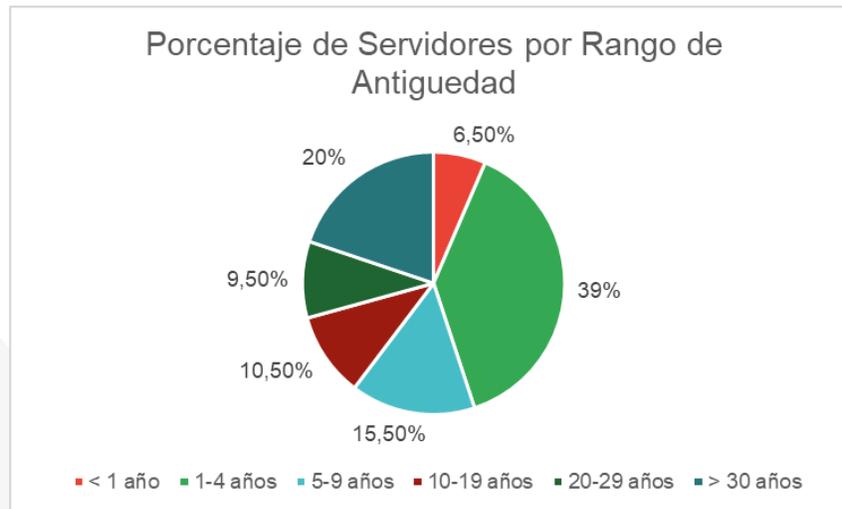
La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	47	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	7	Agrupar 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	427	Agrupar 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	272	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	373	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.

Frente al tiempo de antigüedad en el IGAC, se observa que el 55% de los servidores tienen más de cinco años en la Entidad, lo que representa un aumento de 6% respecto al año anterior. En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 47.5% de los servidores públicos son



mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se cuenta actualmente con un total de 240 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	10
Hombres	>= 59 < 62 años	50
Total		60
PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 57 <70	89
Hombres	>= 62 <70	91
Total		180

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Durante el 2024 se tiene previsto el ingreso de los cargos que se encontraban en concurso OPEC 2022, los cuales son un total de 514 cargo. 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	146
Nombramiento Provisional	262
Vacante	106
Total general	514

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2024, distribuidos de acuerdo a las vacantes ofertadas en OPEC 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

Nivel jerárquico	Carrera Administrativa	Vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 2246 de 2022				
		%	Ascenso	Abierto	Total	% por Nivel jerárquico
Profesional	425	19,98	53	160	213	50,12
Técnico	272	7,79	9	74	83	30,51
Asistencial	369	20,45	32	186	218	59,08
Total empleos	1066	48,22	94	420	514	

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.

4.2. MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS -MGEP

La Subdirección de Talento Humano del IGAC, viene avanzado en el Modelo de Gestión Estratégica de Personas - MGEP alineado con las políticas nacionales e internacionales y normatividad vigente en materia, lo cual permite evidenciar estrategias a lo largo del ciclo de vida del servidor sobre pilares fundamentales para el desarrollo de personas buscando maximizar el valor que los servidores 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 Previsión 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. ANÁLISIS DE VACANTES DE LA PLANTA DE PERSONAL

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –FUNCIÓN PÚBLICA- para este fin.

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 identifica la cantidad de cargos vacantes que habrá en el 2024 por retiro forzoso.

5.1. HISTÓRICO DE VACANTES NO PROVISTOS

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 que participaron en los procesos de encargo ofertados por el IGAC, se disminuyeron los cargos vacantes no provistos en el 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	Dic 31 de 2023
Total vacantes	597	361	299	353	281	260	232
Total planta	1054	1054	1054	1054	1125	1125	1125
% vacantes	57%	34%	28%	33%	25%	23.1%	20,63%
% de ocupación	43%	66%	72%	67%	75%	76.9%	79,38%

Fuente. Subdirección de Talento Humano

5.2. VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2023

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. Subdirección de Talento Humano

Con corte al 31 de diciembre de 2023, se han provisto 280 empleos en propiedad, 243 por encargo, 365 por nombramiento provisional y se encuentran 232 empleos sin proveer, lo cual representa el 20.63% del total de la planta de personal, tal y como se detalla a continuación:

Tipo Vinculación	Provisos en propiedad	Encargos		Provisionales		Comisión	Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas				
Carrera Administrativa	237	74	161	82	283	0	229	1066	78,52%
Libre Nombramiento	43	1	7	0	0	5	3	59	94,92%
Total	280	75	168	82	283	5	232	1125	79,38%

Fuente. Subdirección de Talento Humano

Mientras en Sede Central el porcentaje de ocupación es del 70,80%, en las Direcciones Territoriales este valor asciende a 85.67%, existiendo un mayor número de vacantes sin proveer en Sede Central (139), 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	36	62	104	28	71	0	138	439	68,56%
Libre Nombramiento	29	1	1	0	0	5	1	37	97,30%
Total	65	63	105	28	71	5	139	476	70,80%

Fuente. 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	201	12	57	54	212	91	627	85,49%
Libre Nombramiento	14	0	6	0	0	2	22	90,91%
Total	215	12	63	54	212	93	649	85,67%

Fuente. Subdirección de Talento Humano

De los 829 empleos vacantes temporales y definitivos de carrera administrativa, se han provisto 600 empleos discriminados así:

Provisto mediante encargo:	28,3%
Provisto mediante Nombramiento provisional:	44%
Vacantes temporales y definitivas no provistas:	26,9%

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

Nivel jerárquico	Encargo	Nombramiento Provisional	No Provisto	Total vacantes
Profesional	169	86	100	355
Técnico	20	71	77	168
Asistencial	46	208	52	306
Total	235	365	229	829

Fuente. 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	
Dirección De Gestión De Información Geográfica	2			2
Dirección De Investigación Y Prospectiva	2	1		3
Dirección De Regulación Y Habilitación	3		1	4
Dirección De Tecnologías De La Información Y Comunicaciones	3			3
Dirección Territorial Atlántico	3		1	4
Dirección Territorial Bolívar	2			2
Dirección Territorial Boyacá	2	4	2	8
Dirección Territorial Caldas	1	3	2	6
Dirección Territorial Caquetá		1	1	2
Dirección Territorial Casanare	2	1	1	4
Dirección Territorial Cauca	1	2	1	4
Dirección Territorial Cesar	1	1		2
Dirección Territorial Córdoba	2	2		4
Dirección Territorial Cundinamarca	3	5	4	12
Dirección Territorial Guajira		1		1

DEPENDENCIAS	NIVEL JERÁRQUICO			SUBTOTAL
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
Dirección Territorial Huila	2		1	3
Dirección Territorial Magdalena	1	1		2
Dirección Territorial Meta	2		3	5
Dirección Territorial Nariño	1		1	2
Dirección Territorial Norte De Santander	1		2	3
Dirección Territorial Quindío	1	1	1	3
Dirección Territorial Risaralda	1	1	3	5
Dirección Territorial Santander	1	2	1	4
Dirección Territorial Sucre		1		1
Dirección Territorial Tolima	2	4		6
Dirección Territorial Valle	2	3	3	8
Laboratorio Nacional De Suelos	5	3	1	9
Observatorio Inmobiliario Catastral	2		1	3
Oficina Asesora De Planeación	3			3
Oficina Comercial		1		1
Oficina De Control Interno	1	1		2
Oficina De Control Interno Disciplinario	1		1	2
Oficina De Relación Con El Ciudadano	2		2	4
Secretaría General	1		1	2
Subdirección Administrativa Y Financiera	8	2	12	22
Subdirección Cartográfica Y Geodésica	11	25	2	38
Subdirección De Agrología	3			3
Subdirección De Avalúos	2		1	3
Subdirección De Geografía	7	5	1	13

DEPENDENCIAS	NIVEL JERÁRQUICO			SUBTOTAL
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
Subdirección De Información	2			2
Subdirección De Infraestructura Tecnológica	2			2
Subdirección De Proyectos	4	1		5
Subdirección De Sistemas De Información		3		3
Subdirección De Talento Humano	4	1	2	7
Subdirección General	1	1		2
Total	100	77	52	229

Fuente. Subdirección de Talento Humano

5.3. VACANTES FUTURAS POR JUBILACIÓN

Con corte a diciembre 31 de 2023, por requisito de edad, se encuentran 257 servidores públicos en alguna de las categorías de prepensionado, con derecho a la pensión por edad o retiro forzoso, representando el 28,8% del total de planta provista, según se detalla en la siguiente Tabla:

Categoría	Femenino	Masculino	Total
Con derecho a la Pensión	83	85	168
Pre pensionado	27	62	89
Retiro forzoso	1	0	1
Retiro forzoso proyectado ¹	2	3	5
Total	113	150	263

Fuente. Subdirección de Talento Humano

¹ Servidores que cumplirán 70 años en el 2024

5. RECURSOS

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

- **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, coordinación, gestión etc., tanto interna como externamente.

- **Recursos Físicos:**

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

- **Recursos Técnicos - Tecnológicos:**

Evidenciados en elementos como:

- ✓ Equipos de cómputo
- ✓ Equipos de proyección y difusión
- ✓ 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.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN

6.1. 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.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aumentar a diciembre 31 de 2024 el porcentaje de empleos de carrera administrativa provistos
- Disminuir los tiempos para la provisión de empleos vacancia por retiro forzoso y por renuncia definitiva

6.3. 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. 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 31 de diciembre de 2023 y retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

6.4. DESARROLLO PLAN

Para la vigencia 2024 y de acuerdo con el cronograma que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil, se espera culminar el concurso de méritos para 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 ofertarán 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 ofertarán 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

Provisión de vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera que no se encuentran provistos bajo ninguna modalidad

Frente a los 252 empleos de carrera administrativa que a diciembre 31 de 2023 no se encuentran provistos, las actuaciones administrativas que se han realizado o se tienen programadas desarrollar son las siguientes:

- Mediante procesos de encargos al interior del IGAC
- Mediante nombramiento provisional una vez surtido el proceso de encargos

Para la vigencia 2024, a 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. 20191000000117 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.

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.

Formalización del trabajo con ocasión de permanencia

Para el año 2024, la administración continuara con las acciones establecidas en la Circular Conjunta No 100-011 de 2023 expedida por 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 para el proceso de formalización.

7. 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 2023	Meta	Fórmula	Periodicidad	Fuente de información
Tasa de Provisión de Empleo	78.52%	$\geq 85\%$	Cantidad de empleos de carrera administrativa provistos / Total de empleos de carrera administrativa de la planta	Anual	Planta de personas
Tiempo de provisión de empleo	Sin definir	30 en nivel asistencial, técnico Y profesional 60 en nivel directivo	Sumatoria de días hábiles en la provisión de vacancias por retiro forzoso y por renuncia definitiva / Cantidad de vacancias por retiro forzoso y por renuncia definitiva	Trimestral	Subdirección del Talento Humano.

8. CRONOGRAMA VIGENCIA 2024

Como se estableció anteriormente el cronograma de trabajo para la vigencia 2024 dependerá de la información y de las listas de elegibles presentadas por la Comisión Nacional del 2024, por lo tanto, el cronograma establecido puede surtir modificaciones durante su ejecución.

Actividad	Mes de ejecución	Tipo de Actividad	Requisitos para la actividad	Responsable	Insumos
Provisión del empleo Carrera Administrativa por concurso	Marzo – Diciembre	Permanente	Lista de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Subdirección del Talento Humano	Lista de elegibles
Provisión del empleo Libre Nombramiento y Remoción	Enero – Diciembre	Permanente	Cuando exista la vacante	Subdirección del Talento Humano	Hoja de vida – análisis de requisitos – exámenes.
Proceso de Encargos	Enero – Diciembre	Esporádica	Cuando no exista empleos que se puedan proveer por la lista de elegible.	Subdirección del Talento Humano	Proceso de encargo – Manifestación de interés