

RESOLUCIÓN 612 DEL 2020

(1 de julio)

"Mediante la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI

En uso de las facultades que le confieren el numeral 1 del artículo 14 del Decreto 2113 de 1992, el numeral 1 del artículo 6 del Decreto 208 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos

institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo

Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano, del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Decreto 612 del 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", en su artículo 2.2.22.3.14 establece la integración de los planes institucionales y estratégicos de gestión, donde se encuentra el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en reunión del 30 de junio de 2020, aprobó el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de

02



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Previsión de Recursos Humanos, presentado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano.

Continuación resolución No. 612 del 2020 "Mediante la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi" Página 3/4

Que se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi para el año 2020.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

Artículo 1°. Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi para el año 2020, contenidos en el anexo técnico, el cual hace parte integral de la presente resolución.

Artículo 2°. El Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020 del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, serán ejecutados y evaluados por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano.

Artículo 3°. Las actividades incluídas en el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, deberán ser divulgadas por el Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano, al interior del Instituto Geográfico Agustín Codazzi.

Artículo 4°. Serán beneficiarios del Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi.

Artículo 5°. Son compromisos de los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi:

-Realizar la inscripción en las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, en los tiempos

22

establecidos por el Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano, siguiendo el procedimiento que se establezca en cada convocatoria, cuando aplique.

Continuación resolución No. 612 del 2020 "Mediante la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi" Página 4/4

-Una vez inscritos en cualquiera de las actividades programadas, se comprometen a asistir y cumplir con su desarrollo.

Artículo 6°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Bogotá D.C.



OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES
Directora General

Proyectó: Nydia Marcela Rivera Rodríguez – Contratista - Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano
María Victoria Maffa Sánchez – Profesional Especializado - Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano
Revisó: Yenny Z. Carreño Contreras – Contratista - Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano
Armando Rojas Martínez – Coordinador - Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano
Aprobó: María del Pilar González Moreno – Secretaria General.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



“Una política de Gestión del Talento Humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas”.
(DAFP, 2018).

INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2019– 2022

Versión 2



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.
2. Marco Legal
3. Alcance
4. Objetivo General
5. Objetivos Específicos
6. Marco Estratégico
 - 6.1 Organigrama del IGAC.
 - 6.2 Visión
 - 6.3 Misión
 - 6.4 Objetivos Institucionales
 - 6.5 Valores Institucionales
7. Principios Base de MIPG
8. Plan Estratégico de Talento Humano
9. Administración de Talento Humano
 - 9.1 Caracterización de los empleos
 - 9.2 Caracterización de los servidores
 - 9.3 Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano
 - 9.4 Plan de Previsión de Recursos Humanos
 - 9.5 Plan de Vacantes
 - 9.6 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 9.7 Plan Institucional de Capacitación
 - 9.8 Plan de Bienestar e Incentivos
 - 9.9 Planes Transversales
10. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano
11. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

INTRODUCCIÓN

En el marco del fortalecimiento y modernización institucional, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del grupo de talento humano.

La principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y donde se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano del Instituto, a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los planes y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades del grupo de Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa, efectiva y la mejora continua.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN COBARRÍ



MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra:

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Resolución 312 del 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Función Pública



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, inicia con la detección de necesidades en planes de trabajo (Plan de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos,) y extensivo a la población de colaboradores (Plan de Seguridad y Salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



OBJETIVO GENERAL

Gestionar el desarrollo integral del talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), promoviendo la generación de bienestar, entornos seguros y saludables para lograr una cultura organizacional basada en el cumplimiento de valores institucionales y el trabajo en equipo para contribuir a las metas de la entidad.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN COBARRI



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del Instituto.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Instituto, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Verificar y valorar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento.
- Generar una cultura basada en el servicio en el servicio, compromiso, sentido de pertenencia, confianza y trabajo en equipo enfocados en el logro de los objetivos institucionales.
- Promover la gestión del conocimiento en los servidores del instituto.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al fortalecimiento y modernización institucional.



El futuro es de todos

Gobierno de Colombia

IGAC INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI



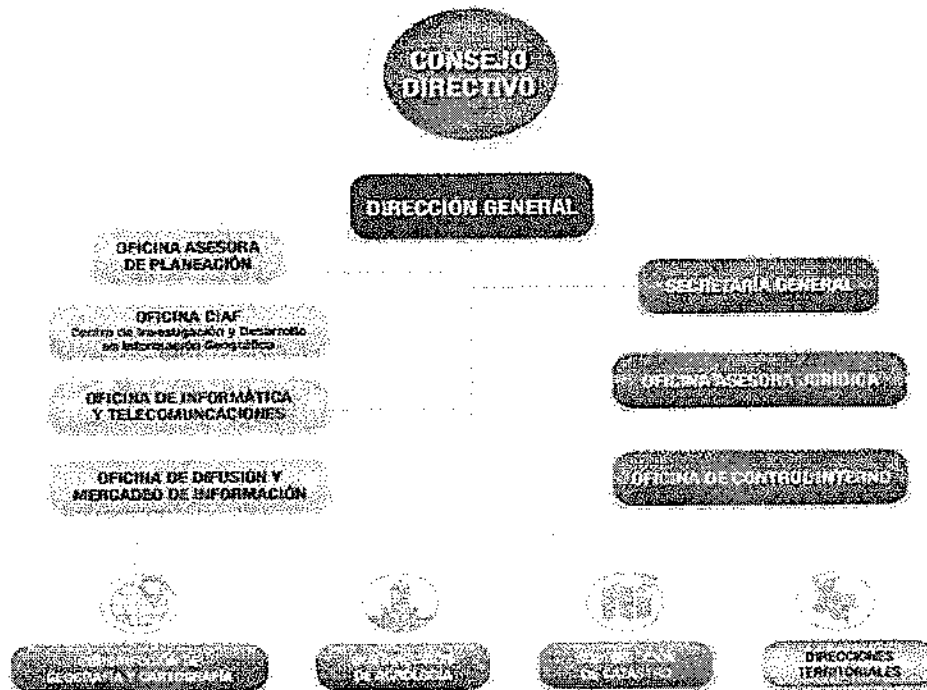
MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del Plan se tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente.

- Organigrama

ESTRUCTURA ORGÁNICA IGAC

DECRETOS 204 DE 2004 Y 1551 DE 2009



- Misión

- La autoridad de regulación catastral, geográfica, cartográfica, geodésica y agrológica.
- Produce y suministra información oficial en estas materias.



- El prestador del servicio público de catastro por excepción.
- Eje del Sistema de Administración del Territorio.
- Proveedor de servicios al ciudadano con calidad y oportunidad.
- Gestor del Conocimiento en estas materias.

- **Visión**

- Ser reconocido en el año 2022 por la Ciudadanía y las Entidades en el ámbito nacional e internacional, como la autoridad geográfica, cartográfica, agrológica y catastral.
- Líder en la gestión del conocimiento, investigación y aplicaciones en tecnologías geoespaciales, bajo estándares de eficiencia, eficacia y efectividad, fundamentales para el desarrollo territorial.

- **Objetivos institucionales**

- Implementar un plan de modernización y fortalecimiento institucional.
- Promover la habilitación de gestores catastrales.
- Implementar la prestación por excepción de la gestión catastral, acorde con los procedimientos con enfoque multipropósito.
- Fortalecer la producción de la información agrológica, geográfica, geodésica y cartográfica nacional.
- Democratizar la información y el conocimiento del IGAC.

- **Valores institucionales**

El IGAC es una entidad al servicio del país que trabaja con transparencia, profesionalismo, tradición y prestigio, en la cual su capital humano ejerce y promueve los siguientes Valores Institucionales:



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. **Eficiencia:** Capacidad de lograr un efecto deseado, con el mínimo de recursos posibles y el menor tiempo posible.
7. **Responsabilidad:** Permite a las personas reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.
8. **Adaptabilidad al Cambio:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



PRINCIPIOS BASE DE MIPG

La Gestión Estratégica del Talento Humano en el Instituto se basa en los siguientes principios fundamentales; teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca al reconocimiento institucional.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones.
- **Aprendizaje e innovación;** el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad del instituto.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.



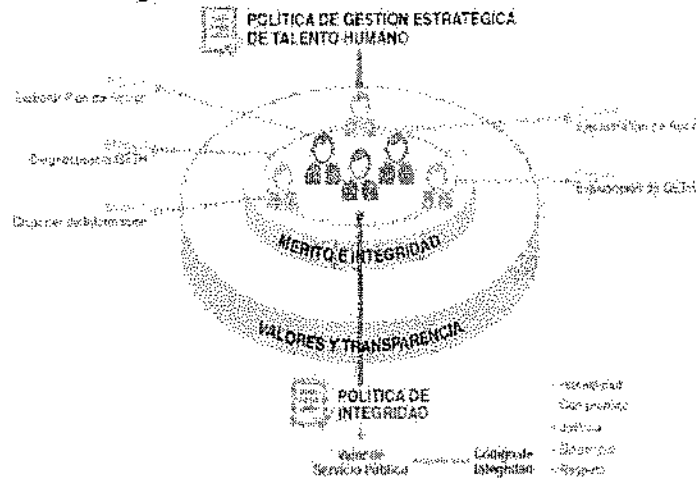
El futuro es de todos

Gobierno de Colombia

IGAC INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI



Figura 1. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: Guía DAFP,

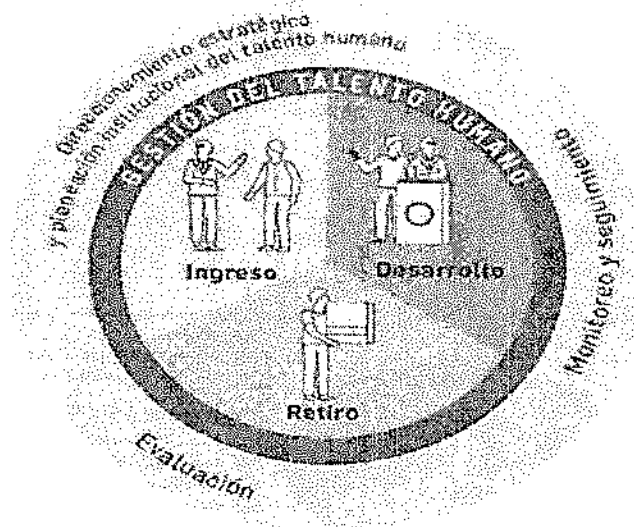
La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

La Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.



Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: direccionamiento estratégico y planeación institucional del talento humano, monitoreo - seguimiento y evaluación.

Figura 2. Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: DAFP,

En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos institucionales.



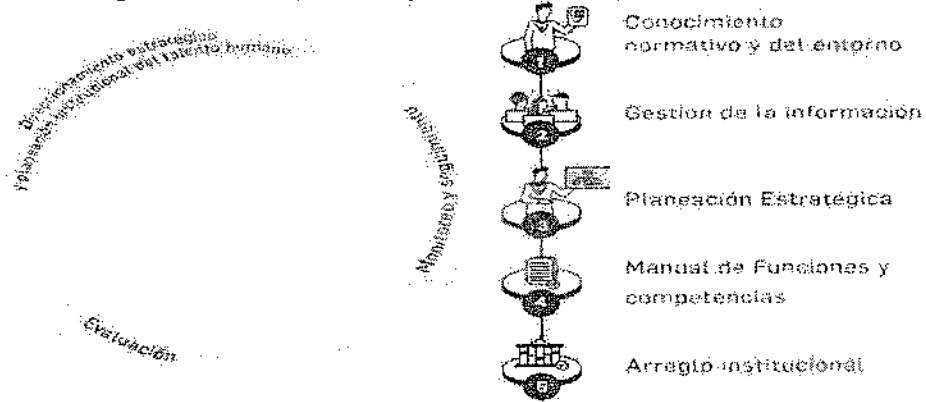
El futuro es de todos

Gobierno de Colombia

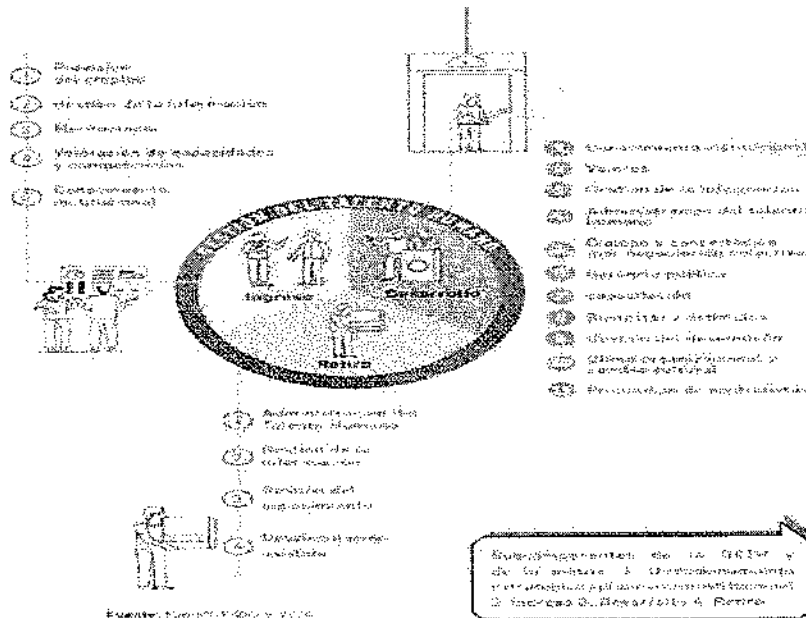
IGAC INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI



Figura 3. Subcomponentes y categorías de la política de GETH



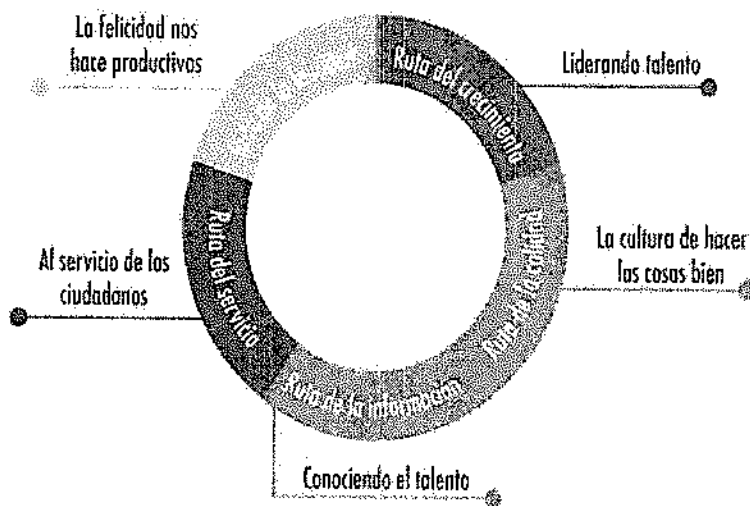
Fuente: DAFP,



Fuente: DAFP,

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor", estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Figura 4. Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP,

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con el modelo de MIPG, es indispensable contar con la información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en talento humano.

Administración del Talento Humano

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta el instituto.



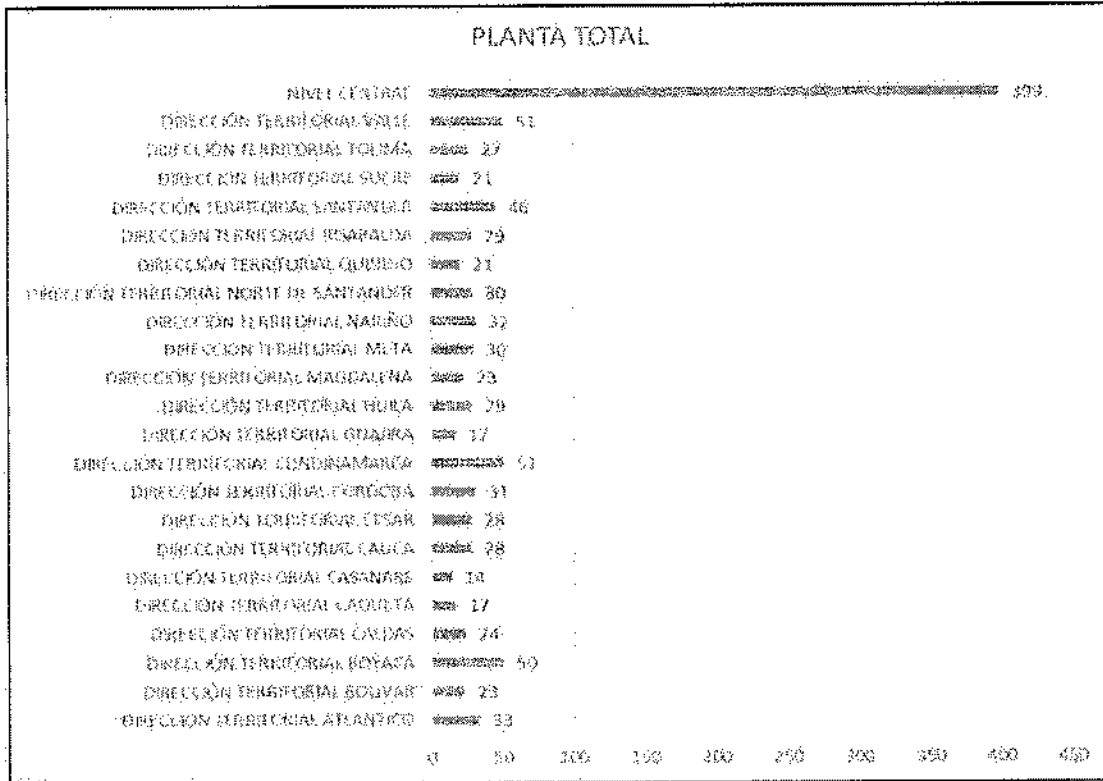
El futuro es de todos

Gobierno de Colombia

IGAC INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN COBARRÍ



Caracterización de la Planta

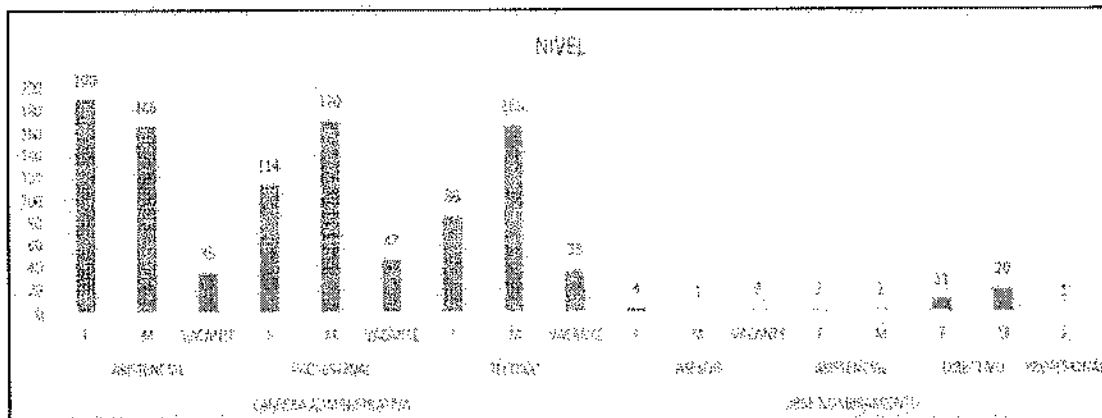


Fuente: Planta de funcionarios.

Caracterización de los empleos

La planta de personal del instituto está conformada por un total de novecientos cincuenta y uno (951) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla 2. Distribución de empleos por tipo de cargo y nivel Fuente: Planta de funcionarios





El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

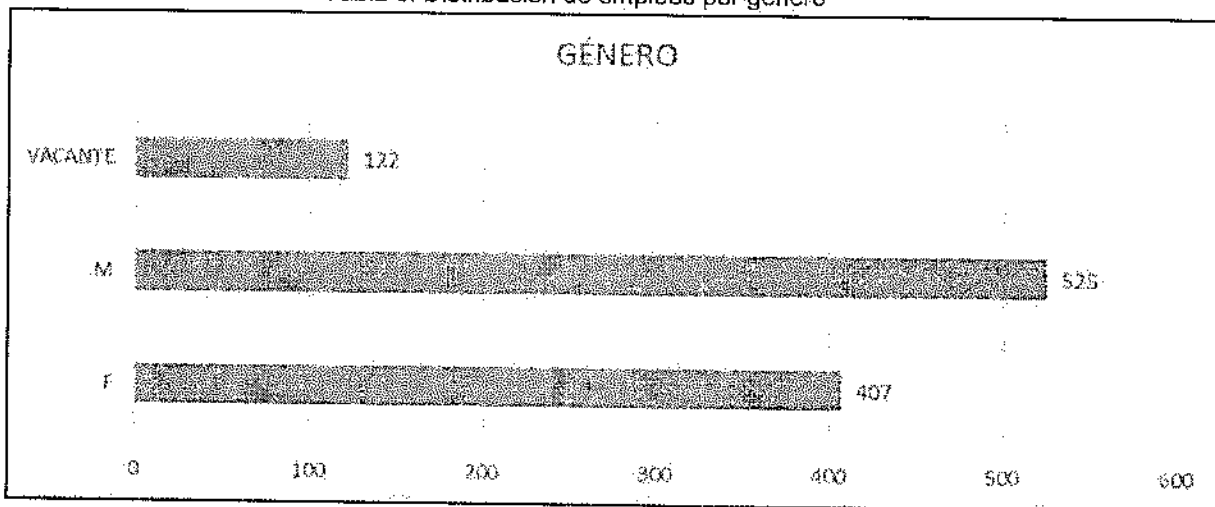
IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Caracterización de los Servidores

En la población del IGAC predomina el género masculino, representado en un 57%, frente al género femenino representado en un 43%,

Tabla 3. Distribución de empleos por género



Fuente: Planta de funcionarios

Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del instituto y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

De acuerdo al Decreto 612 de 2018, se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Anual de Vacantes
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Seguridad y Salud para el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi se realiza en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios. Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano y contribuye al cumplimiento del objetivo institucional número 1: “Implementar un plan de modernización y fortalecimiento institucional”

Comprende el análisis de la planta de personal de la entidad respecto a su distribución actual, las necesidades de personal y las acciones que el IGAC desarrolla para la provisión de los cargos vacantes para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran vacantes en la Entidad para planear la provisión de los mismos para la siguiente vigencia fiscal. En el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa y no las vacantes temporales de carrera administrativa.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser provistas mediante encargo y nombramiento provisional. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo, se declara la vacante con la figura sin proveer.

Plan de Seguridad y Salud Laboral

Desarrollar de manera integral las actividades para el cumplimiento y mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC, en cumplimiento a la normativa legal vigente, en especial al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de febrero de 2019, procurando la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral, como las sanciones por el incumplimiento a la normativa Nacional.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN COBARRÍ



Plan Institucional de Capacitación PIC

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del Instituto y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Adicionalmente para el desarrollo efectivo del Plan Estratégico de Talento Humano, se cuenta transversalmente con los siguientes planes:

Gestión del Desempeño

El Instituto cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, periodo de prueba y provisionales, con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, y a la identificación de oportunidades de desarrollo de las competencias.

Política de Integridad

Como soporte de la planeación, el Grupo Interno de Talento Humano en articulación con la oficina de Planeación continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Gestión del Cambio

En el marco de fortalecimiento y modernización institucional.

Clima Organizacional y Cambio Cultural

El Instituto adelantará el estudio de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo.

El Instituto diseñará e implementará una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.

Teniendo en cuenta la Resolución No.152 de enero 28 del 2019, se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos.

Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.



El futuro es de todos

Gobierno de Colombia

IGAC INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI



Rutas de Creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto. Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio. Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional. Ruta para generar innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro. Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen. 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad Evaluación del Desempeño</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura basada en el servicio, Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar. 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en —hacer siempre las cosas bien. Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad. 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos. 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación. Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones</p>



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Evaluación del Plan

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el instituto son los siguientes:

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Plan de acción	Mensual	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y líderes de proceso
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líderes de proceso

INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI IGAC

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2020

GIT GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO NORMATIVO

3. OBJETIVO GENERAL

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4. ALCANCE

4.1 IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

4.2 ACTUALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

4.3 GESTIONAR LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

5.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA

6. PROVISIÓN DE EMPLEOS

6.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL

6.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

6.3 OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

7. PLAN DE ACCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi se realiza en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios. Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano y contribuye al cumplimiento del objetivo institucional número 1: "Implementar un plan de modernización y fortalecimiento institucional"

Comprende el análisis de la planta de personal de la entidad respecto a su distribución actual, las necesidades de personal y las acciones que el IGAC desarrolla para la provisión de los cargos vacantes para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

2. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004, artículo 17 el cual señala lo siguiente:

"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 periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

- Decreto 1083 de 2015.

- Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"

3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las acciones requeridas para la provisión de los cargos vacantes en la Entidad para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar la planta de personal del IGAC.
- ✓ Actualizar la planta de personal.
- ✓ Gestionar la provisión de los empleos vacantes del IGAC.

4. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del IGAC para la vigencia 2020 se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En este sentido, la formulación del Plan se realizó teniendo en cuenta: el análisis de necesidades de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

4.1 IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Identificar cuáles cargos hay en las dependencias del IGAC, si están provistos o vacantes y si los funcionarios están laborando en las dependencias registradas en la base de datos de la planta.

4.2 ACTUALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Mantener la planta de personal actualizada para generar reportes confiables sobre las vacantes definitivas y temporales provistas cada mes y las vacancias generadas por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

4.3 GESTIONAR LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS VACANTES

Adelantar las acciones para cubrir las necesidades de personal en la Entidad, a través de la provisión de empleos mediante concurso de méritos, encargos y nombramientos provisionales.

Adicionalmente estructurar el proyecto para dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual del Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC, fue aprobada mediante el Decreto 209 del 28 de enero de 2004 y está actualmente conformada por 1054 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Cod	Empleo	Cargo	Grado	Nivel	Total Empleos
1	Director General De Entidad Descentralizada	0015	24	Directivo	1
2	Subdirector General De Entidad Descentralizada	0040	14	Directivo	3
3	Secretario General De Entidad Descentralizada	0037	14	Directivo	1
4	Jefe De Oficina	0137	13	Directivo	4
5	Director Territorial	0042	07	Directivo	22
6	Jefe De Oficina Asesora Jurídica	1045	08	Asesor	2
7	Asesor	1020	07	Asesor	4
8	Profesional Especializado	2028	21	Profesional	1
9	Profesional Especializado	2028	19	Profesional	7
10	Profesional Especializado	2028	17	Profesional	17
11	Profesional Especializado	2028	16	Profesional	15
12	Profesional Especializado	2028	15	Profesional	8
13	Profesional Especializado	2028	13	Profesional	34
14	Profesional Especializado	2028	12	Profesional	28
15	Profesional Universitario	2044	11	Profesional	27
16	Profesional Universitario	2044	10	Profesional	10
17	Profesional Universitario	2044	09	Profesional	12
18	Profesional Universitario	2044	07	Profesional	44
19	Profesional Universitario	2044	05	Profesional	114
20	Profesional Universitario	2044	04	Profesional	13
21	Profesional Universitario	2044	03	Profesional	2
22	Analista De Sistemas	3003	15	Técnico	1
23	Técnico	3100	16	Técnico	1
24	Técnico	3100	15	Técnico	3
25	Oficial De Catastro	3110	07	Técnico	111
26	Técnico Administrativo	3124	14	Técnico	1
27	Técnico Administrativo	3124	11	Técnico	18
28	Técnico Operativo	3132	13	Técnico	1
29	Técnico Operativo	3132	11	Técnico	83
30	Técnico Operativo	3132	09	Técnico	16
31	Técnico Operativo	3132	08	Técnico	27



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN COCAZZI



32	Técnico Operativo	3132	07	Técnico	8
33	Topógrafo	3136	08	Técnico	3
34	Topógrafo Tecnólogo	3142	10	Técnico	17
35	Auxiliar Administrativo	4044	23	Auxiliar	5
36	Auxiliar Administrativo	4044	22	Auxiliar	61
37	Auxiliar Administrativo	4044	16	Auxiliar	1
38	Auxiliar Administrativo	4044	11	Auxiliar	92
39	Auxiliar Administrativo	4044	10	Auxiliar	75
40	Auxiliar Administrativo	4044	08	Auxiliar	2
41	Auxiliar Administrativo	4044	07	Auxiliar	31
42	Auxiliar De Servicios Generales	4064	09	Auxiliar	7
43	Conductor Mecánico	4103	11	Auxiliar	34
44	Conductor Mecánico	4103	09	Auxiliar	20
45	Operario Calificado	4169	11	Auxiliar	2
46	Secretario	4178	13	Auxiliar	3
47	Secretario	4178	10	Auxiliar	17
48	Secretario Ejecutivo	4210	24	Auxiliar	2
49	Secretario Ejecutivo	4210	18	Auxiliar	8
50	Secretario Ejecutivo	4210	16	Auxiliar	35
TOTAL EMPLEOS IGAC					1054

Total Nivel Directivo	31
Total Nivel Asesor	6
Total Nivel Profesional	332
Total Nivel Técnico	290
Total Nivel Asistencial	395

Se identificarán las necesidades de personal de las diferentes dependencias, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de empleos vacantes tanto temporales como definitivas.



6. PROVISIÓN DE EMPLEOS

El cubrimiento de las necesidades de personal para el período anual se hará de forma definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

6.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL

Para la provisión transitoria de empleos de carrera, a través de encargo, se dará aplicación a los lineamientos adoptados mediante la Resolución No. 445 del 6 de mayo de 2020 del IGAC, en concordancia con la normatividad vigente.

Si no es posible efectuar el encargo, bien sea porque ningún funcionario cumple los requisitos o ninguno está interesado, se procederá a realizar un nombramiento provisional.

6.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la Ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de Libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera el Instituto.

6.3 OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Otras de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos establecidas en el Decreto 648 de 2017 son:

- Traslado o permuta: hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.
- Traslado por razones de violencia o seguridad: se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, Ley 909 de 2004, Ley 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.
- Reubicación: la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



- Encargo de funciones: los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

- Ascenso: el ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera vigentes.

7. PLAN DE ACCIÓN

Acciones para el cumplimiento del Plan de previsión de recursos humanos 2020 del IGAC (ver ficha del Plan de Acción de Talento Humano).

Aprobó:

ARMANDO ROJAS MARTÍNEZ
Coordinador GIT Gestión del Talento Humano

Elaboró: María Victoria Maffa Sánchez-Profesional Especializado-GIT Gestión del Talento Humano



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI IGAC

PLAN ANUAL DE VACANTES AÑO 2020

GIT GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN COBARRÍ



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO NORMATIVO

3. OBJETIVO GENERAL

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4. METODOLOGÍA

5. PROVISIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

5.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA

6. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES - PAV – IGAC

7. PLAN DE ACCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran vacantes en la Entidad para planear la provisión de los mismos para la siguiente vigencia fiscal. En el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa y no las vacantes temporales de carrera administrativa.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser provistas mediante encargo y nombramiento provisional. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo, se declara la vacante con la figura sin proveer.

Para formular el presente PAV se tiene en cuenta la siguiente información, la cual se obtiene de la base de datos de la planta de personal del Instituto:

- ✓ El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa en la Entidad, por nivel jerárquico, con corte al 31 de diciembre de 2019.
- ✓ El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa provistas mediante encargo, por nivel jerárquico, con corte al 31 de diciembre de 2019.
- ✓ El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa provistas mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico, con corte al 31 de diciembre de 2019.
- ✓ El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer por la Entidad, por nivel jerárquico, con corte al 31 de diciembre de 2019.

El plan anual de vacantes del IGAC hace parte integral del Plan Estratégico de gestión del talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional.



El futuro
es de todos

Gobierno
de Bogotá

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



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"

- 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.



3. OBJETIVO GENERAL

Adelantar las acciones requeridas para la provisión de las vacantes definitivas durante la vigencia 2020.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2019.
- ✓ Proveer los empleos en vacancia definitiva.
- ✓ Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes, mediante el uso de las listas de elegibles de la convocatoria 337 de 2016.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes - PAV, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para este fin.

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC elabora el Plan Anual de Vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva para gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal, con el fin de efectuar su provisión y así garantizar la adecuada prestación de los servicios. Estas vacantes van acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, lo cual se encuentra en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Para la elaboración de este plan es importante precisar que, efectuados los respectivos filtros, se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos y orientaciones técnicas:

- A. Vacancia definitiva: según el Decreto 648 de 2017, el empleo queda vacante definitivamente en los siguientes casos:



El futuro
es de todos

Gobierno
de Bogotá

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN GONZÁLEZ



- ✓ Por renuncia regularmente aceptada.
- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- ✓ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- ✓ Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- ✓ Por revocatoria del nombramiento.
- ✓ Por invalidez absoluta.
- ✓ Por estar gozando de pensión.
- ✓ Por edad de retiro forzoso
- ✓ Por traslado.
- ✓ Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- ✓ Por declaratoria de abandono del empleo.
- ✓ Por muerte.
- ✓ Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- ✓ Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

- B. El Plan Anual de Vacantes a Nivel Nacional y Territorial es un documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para informar a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, y en cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de 2004. El DAFP es la entidad obligada para solicitar y evaluar el cumplimiento del plan, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo). Es así que de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el IGAC registra los empleos vacantes en el respectivo formato.



C. Planta de personal del Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC:

La planta de personal actual del Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC fue aprobada mediante el Decreto 209 del 28 de enero de 2004 y está actualmente conformada por 1054 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

Cod	Empleo	Cargo	Grado	Nivel	Total Empleos
1	Director General De Entidad Descentralizada	0015	24	Directivo	1
2	Subdirector General De Entidad Descentralizada	0040	14	Directivo	3
3	Secretario General De Entidad Descentralizada	0037	14	Directivo	1
4	Jefe De Oficina	0137	13	Directivo	4
5	Director Territorial	0042	07	Directivo	22
6	Jefe De Oficina Asesora Jurídica	1045	08	Asesor	2
7	Asesor	1020	07	Asesor	4
8	Profesional Especializado	2028	21	Profesional	1
9	Profesional Especializado	2028	19	Profesional	7
10	Profesional Especializado	2028	17	Profesional	17
11	Profesional Especializado	2028	16	Profesional	15
12	Profesional Especializado	2028	15	Profesional	8
13	Profesional Especializado	2028	13	Profesional	34
14	Profesional Especializado	2028	12	Profesional	28
15	Profesional Universitario	2044	11	Profesional	27
16	Profesional Universitario	2044	10	Profesional	10
17	Profesional Universitario	2044	09	Profesional	12
18	Profesional Universitario	2044	07	Profesional	44
19	Profesional Universitario	2044	05	Profesional	114
20	Profesional Universitario	2044	04	Profesional	13
21	Profesional Universitario	2044	03	Profesional	2
22	Analista De Sistemas	3003	15	Técnico	1
23	Técnico	3100	16	Técnico	1
24	Técnico	3100	15	Técnico	3
25	Oficial De Catastro	3110	07	Técnico	111
26	Técnico Administrativo	3124	14	Técnico	1



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN COLOMBE



27	Técnico Administrativo	3124	11	Técnico	18
28	Técnico Operativo	3132	13	Técnico	1
29	Técnico Operativo	3132	11	Técnico	83
30	Técnico Operativo	3132	09	Técnico	16
31	Técnico Operativo	3132	08	Técnico	27
32	Técnico Operativo	3132	07	Técnico	8
33	Topógrafo	3136	08	Técnico	3
34	Topógrafo Tecnólogo	3142	10	Técnico	17
35	Auxiliar Administrativo	4044	23	Auxiliar	5
36	Auxiliar Administrativo	4044	22	Auxiliar	61
37	Auxiliar Administrativo	4044	16	Auxiliar	1
38	Auxiliar Administrativo	4044	11	Auxiliar	92
39	Auxiliar Administrativo	4044	10	Auxiliar	75
40	Auxiliar Administrativo	4044	08	Auxiliar	2
41	Auxiliar Administrativo	4044	07	Auxiliar	31
42	Auxiliar De Servicios Generales	4064	09	Auxiliar	7
43	Conductor Mecánico	4103	11	Auxiliar	34
44	Conductor Mecánico	4103	09	Auxiliar	20
45	Operario Calificado	4169	11	Auxiliar	2
46	Secretario	4178	13	Auxiliar	3
47	Secretario	4178	10	Auxiliar	17
48	Secretario Ejecutivo	4210	24	Auxiliar	2
49	Secretario Ejecutivo	4210	18	Auxiliar	8
50	Secretario Ejecutivo	4210	16	Auxiliar	35
TOTAL EMPLEOS IGAC					1054

Total Nivel Directivo	31
Total Nivel Asesor	6
Total Nivel Profesional	332
Total Nivel Técnico	290
Total Nivel Asistencial	395



La planta de personal está conformada por un total 1.054 empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma:

Tipo de vinculación	Cantidad
Carrera administrativa	1.012
Libre nombramiento y remoción	42

Empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico	Cantidad
Profesional	331
Técnico	290
Asistencial	391

Empleos de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico	Cantidad
Directivo	33
Asesor	4
Profesional	1
Asistencial	4

5. PROVISIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

A 31 de diciembre de 2019 se tienen 55 empleos en vacancia definitiva, lo que corresponde a un 5.2% de la planta de personal del Instituto.

Empleos en vacancia definitiva por nivel jerárquico	Cantidad
Asesor	1
Profesional	22
Técnico	22
Asistencial	10



El futuro
es de todos

Gobierno
de Bogotá



TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA DEL NIVEL ASESOR			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA DEL NIVEL PROFESIONAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA DEL NIVEL TÉCNICO			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA DEL NIVEL ASISTENCIAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS A 31 DICIEMBRE 2019
PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	
0	0	1	0	1	21	1	1	20	1	1	8	55

La provisión de las vacantes definitivas se realizará mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, mediante encargo o nombramiento provisional.

5.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA

El procedimiento que se realizará para la provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva será el siguiente:

- ✓ Evaluar la necesidad de efectuar un encargo.
- ✓ Aplicar a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- ✓ Aplicar el procedimiento para el Estudio de Verificación de Requisitos EVR, indicando cuáles funcionarios cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004.
- ✓ Continuar con el proceso de encargo de la persona que ocupe el primer lugar en el estudio.
- ✓ Si no es posible efectuar el encargo, bien sea porque ningún funcionario cumple los requisitos de carrera, se procederá a realizar un nombramiento provisional.

6. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES - PAV – IGAC

En la planificación para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo, se tiene en cuenta las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la Entidad.



7. PLAN DE ACCIÓN

Acciones Para el Cumplimiento del PAV 2020 del IGAC (ver ficha del Plan de Acción de Talento Humano).

