



28 DE ENERO DE 2025

# PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECUROS

## SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO

**ALCIRA JULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ**

SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA  
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural





# Agricultura



## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	MARCO LEGAL .....	2
3.	ESTRATEGIA.....	3
3.1	OBJETIVO GENERAL.....	3
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
4.	DESARROLLO DEL PLAN .....	3
5.	PLAN ESTRATÉGICO PARA PREVER LOS RECURSOS HUMANOS .....	9
5.1	PROVISIÓN PERENTORIA DE LAS 49 VACANTES SIN PROVEER A 31 DE DICIEMBRE DE 2024.....	9
5.2	PROVISIÓN DEFINITIVA DE LAS 187 VACANTES A TRAVÉS DE CONCURSO DE MÉRITOS.....	11
6.	SEGUIMIENTO .....	14
7.	RESPONSABLES .....	14



# Agricultura



## 1. INTRODUCCIÓN

La previsión hace referencia a la diligencia propia del debido proceso administrativo para efectuar todas las actividades, procedimientos y procesos necesarios a que haya lugar para desarrollar y alcanzar los fines esenciales del Estado, en torno a la Función Administrativa, propio del quehacer de las entidades públicas.

La previsión del Talento Humano se constituye entonces en el eje rector del funcionamiento institucional de las organizaciones estatales, en tanto se requiere de un máximo de diligencia para mantener el correcto desarrollo de la misión institucional y de la operación organizacional, y ello implica realizar todas las acciones requeridas para mantener el conjunto de empleos públicos provistos con funcionarios en servicio activo, tal como lo establece el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, antes expuesto.

En consecuencia, en esta sección se detallará la estrategia de previsión, es decir, el proveer futuras y posibles necesidades que permita llevar a cabo la debida diligencia en el procedimiento administrativo para mantener la planta de empleos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural provista con servidores en servicio activo, de acuerdo con la naturaleza de los cargos.

## 2. MARCO LEGAL

Norma	Descripción
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sus decretos reglamentarios que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
2 Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 612 de 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".
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1800 de 2019	, Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.



# Agricultura



Decreto 2365 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1º de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
CIRCULAR N° 20191000000117 de la CNSC 29 de julio de 2019	Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

## 3. ESTRATEGIA

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar las necesidades del personal de la Entidad de manera anticipada, para poder atender la provisión de empleos requeridos que permitan atender los servicios y productos de manera eficiente para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el estado actual de la planta y determinar las necesidades de provisión
- Definir una estrategia de provisión de recursos, que incluya actividades, cronograma y recursos necesarios
- Determinar la forma de provisión de los empleos de la planta de personal requeridos.

## 4. DESARROLLO DEL PLAN

El plan de previsión de vacantes tiene como propósito exponer las estrategias que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural ha diseñado para la provisión de las vacantes y dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

Es importante resaltar que la previsión del empleo público en toda entidad pública debe contener las necesidades de personal, basándose en la proyección de empleos, teniendo como base las vacantes de los cargos que se encuentran sin proveer a 31 de diciembre de 2024 y la planta de personal, así:

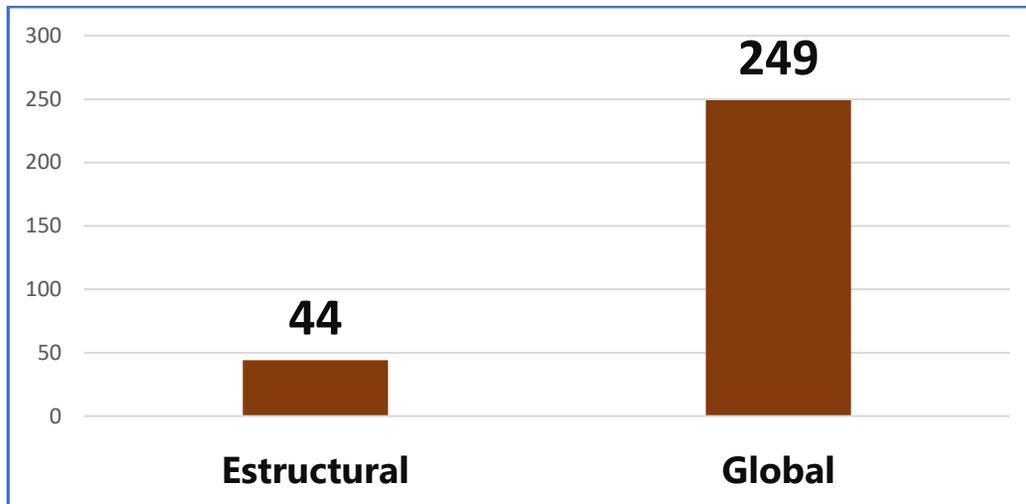


# Agricultura



## 4.1 Estructura de la Planta de Personal

La planta de personal está conformada por 44 empleos de la planta estructural que representan el 15% del total de la planta y 249 empleos de la planta global que representan el 85%



Fuente: Planta de personal

## 4.2 Tipo de vinculación

La distribución de la planta de acuerdo con el tipo de vinculación es la siguiente:

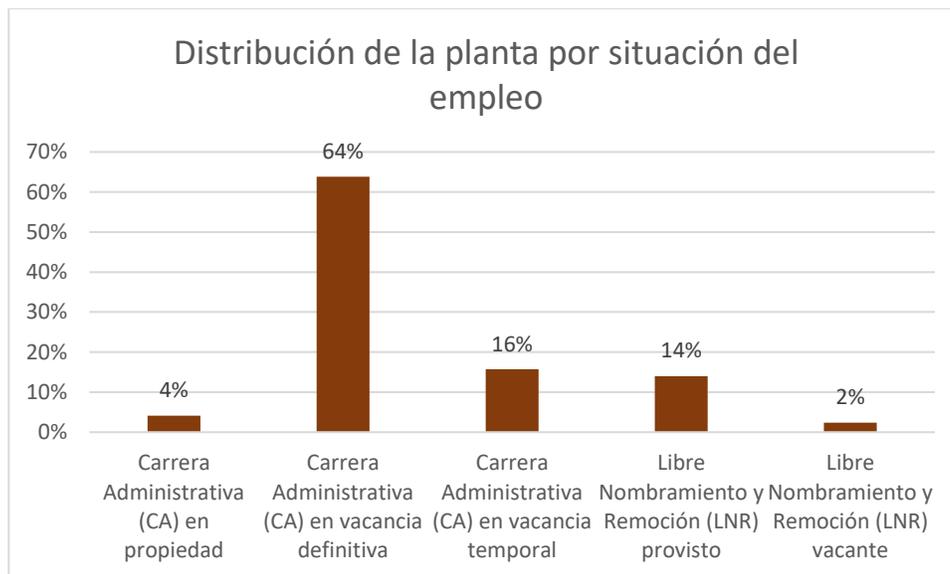
Situación del Empleo	Cantidad	% participación
Carrera Administrativa (CA) en propiedad	12	4%
Carrera Administrativa (CA) en vacancia definitiva	187	64%
Carrera Administrativa (CA) en vacancia temporal	47	16%
Libre Nombramiento y Remoción (LNR) provisto	40	14%



# Agricultura



Libre Nombramiento y Remoción (LNR) vacante	7	2%
<b>Total general</b>	<b>293</b>	<b>100%</b>



Fuente: Planta de personal

### 4.3 Caracterización de la planta

A continuación, se expondrán los empleos sin proveer al 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con lo expuesto en el Plan Anual de Vacantes que es parte fundamental del presente documento:

SITUACIÓN DEL EMPLEO	FORMA DE PROVISIÓN / NIVEL	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total	EMPLEOS VACÍOS
CA EN PROPIEDAD	CA TITULAR		1	5	2	4	12	
	CA ENCARGO		1	28	5	9	43	



# Agricultura



CA VACANCIA DEFINITIVA	CA PROVISIONALIDAD			66	17	35	118	
	<b>CA SIN PROVEER</b>			<b>19</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
CA VACANCIA TEMPORAL	CA ENCARGO			2	1	1	4	
	CA PROVISIONALIDAD			10	4	12	26	
	<b>CA SIN PROVEER</b>			<b>10</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
LNR PROVISTO	LNR COMISIÓN					1	1	
	LNR NOM ORDINARIO	17	14	5	2	2	40	
LNR VACANTE	<b>LNR SIN PROVEER</b>		<b>2</b>	<b>5</b>			<b>7</b>	<b>7</b>
Total		17	18	150	38	70	293	49

Fuente: Planta de personal al 31/12/2024

CA: Carrera Administrativa / LNR: Libre Nombramiento y Remoción

FORMA DE PROVISIÓN	CA EN PROPIEDAD		CA VACANCIA DEFINITIVA		CA VACANCIA TEMPORAL		LNR PROVISTO		LNR VACANTE		Total, general	
CA ENCARGO			43	23%	4	9%		0%		0%	47	16%
CA PROVISIONALIDAD			118	63%	26	57%		0%		0%	144	49%
CA SIN PROVEER			26	14%	16	35%		0%		0%	42	14%
CA TITULAR	12	100%		0%		0%		0%		0%	12	4%
LNR COMISIÓN				0%		0%	1	3%		0%	1	0%
LNR NOM ORDINARIO				0%		0%	40	100%		0%	40	14%
LNR SIN PROVEER				0%		0%		0%	7	100%	7	2%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>103%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>293</b>	<b>100%</b>

Fuente: Planta de Personal al 31/12/2024

A 31 de diciembre de 2024 existen 49 (17%) empleos sin proveer, los cuales son prioridad para garantizar que la planta de empleos se encuentre completa en el menor tiempo.

Ahora bien, es importante describir la composición de las vacantes, en tanto, existen 187 (64%) empleos en vacancia definitiva; sin embargo, la vacancia definitiva de un empleo no significa que este no se encuentre provisto con algún servidor en servicio activo de manera transitoria; para el caso puntal del MADR, de las 187 vacantes definitivas, 43 (23%) se encuentran provistas con servidores que gozan del derecho preferencial al encargo, 118



# Agricultura



(63%) provistas transitoriamente con ciudadanos nombrados en provisionalidad y 26 (14%) vacantes sin proveer, las cuales se priorizan para efectuar la respectiva vinculación de ciudadanos que garanticen la prestación del servicio.

Respecto de las vacancias temporales, que son aquellas que poseen un titular con derechos de carrera, quien se ha separado por algún tiempo del empleo, se tiene: 4 (9%) empleos provistos con servidores de carrera que gozan del derecho preferencial al encargo; 26 (57%), empleos provistos de manera transitoria con servidores nombrados en provisionalidad; y 16 (35%) empleos que a la fecha no se han provisto y que deben ser priorizados.

Finalmente, se tiene 48 (16%) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de los cuales 41 (14%) se encuentran provistos a la fecha y 7 (2%) no se han provisto, los cuales serán priorizados para su provisión.

## Resultados consolidación de información de retiros 2024

Teniendo en cuenta que durante la vigencia 2024 se llevaron a cabo entrevistas de retiro y consolidación de información de las causales de retiro de acuerdo con los requerimientos de MIPG, se presentan a continuación las causales más comunes:

Consolidado de información causas de retiro identificados con la entrevista de retiro

CAUSAL	MOTIVO	CANTIDAD	REPRESENTACIÓN EN EL TOTAL
Voluntario	Mejor oportunidad laboral asociada a empleos de mayor nivel jerárquico	5	22.72%
	Horario de trabajo	0	0%
	Situación personal o familiar	5	22.72%
	Falta de reconocimiento a su labor / Falta de motivación del grupo	0	0%
	Ambiente de trabajo (clima laboral)	1	4.54%
	Problemas con el jefe directo	0	0%
	Incumplimiento de lo ofrecido al ingreso	0	0%
	Con el fin de realizar trabajo por cuenta propia.	0	0%
	Falta de oportunidad de desarrollo profesional	0	0%
	Demasiada presión /stress	0	0%



# Agricultura



	Cambio de residencia	0	0%
	Relaciones Laborales / Problemas con los compañeros de trabajo	0	0%
	<b>Resultado No Satisfactorio EDL</b>	0	0%
	<b>Edad de Retiro Forzoso</b>	0	0%
	<b>Pensión de Vejez o Jubilación</b>	5	22.72%
	<b>Invalidez Absoluta</b>	0	0%
	<b>Decisión Judicial</b>	0	0%
	<b>Aplicación Listas Elegibles</b>	0	0%
	<b>Revocatoria Nombramiento</b>	0	0%
	<b>Insubsistencia</b>	0	0%
	<b>Destitución (Disciplinario)</b>	0	0%
	<b>Culminación Período (Temporales)</b>	4	18.18%
<b>Otros</b>	Renuncia Voluntaria	1	4.54%
	Mejor aspiración salarial	1	4.54%
<b>TOTAL</b>		22	100%

Fuente: Informe de retiro de funcionarios al 31 de diciembre de 2024

## Causas Principales Identificadas:

- **Mejor oportunidad laboral asociada a empleos de mayor nivel jerárquico.** Esta es una de las causas más significativas de retiro. Indica que los empleados están buscando crecimiento profesional que la organización, posiblemente, no está logrando satisfacer. Por tanto, la falta de oportunidades de desarrollo interno podría estar fomentando la salida del servidor público.
- **Situación personal o familiar.** Otro factor clave son las circunstancias personales o familiares. Esto sugiere que algunos colaboradores enfrentan desafíos externos que influyen en su decisión de dejar el empleo. Es entonces que, aunque la situación no siempre es controlable, una mayor flexibilidad laboral podría mitigar este tipo de retiros.
- **Pensión de vejez o jubilación.** Los retiros por pensión representan una proporción significativa, lo que es esperable en entidades que cuenta con una planta de



# Agricultura



personal con población cercana a la edad de retiro. La planificación para cubrir estas vacantes debe ser prioritaria para garantizar la continuidad operativa de la entidad.

- **Culminación de período.** Este motivo está vinculado a la finalización de puestos temporales, lo que refleja una política laboral definida.

La anterior información se incluye en respuesta al requerimiento de MIPG y con la finalidad que los resultados sean insumo para el desarrollo de este plan.

## 5. PLAN ESTRATÉGICO PARA PREVER LOS RECURSOS HUMANOS

Con base en la anterior descripción del estado de la planta y teniendo en cuenta el objetivo del Plan de Previsión, a continuación se expondrá la estrategia que se llevará a cabo durante la vigencia 2025 en dos sentidos:

1. La provisión perentoria de las vacantes de empleos de manera transitoria para los cargos de carrera administrativa a través del encargo y la provisionalidad; además de la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción.
2. La provisión definitiva de las 187 vacantes a través del concurso de méritos que ha iniciado la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, el cual podrá adelantarse por fases en caso de que la entidad priorice el residiseño institucional tendiente a profesionalizar la planta y su ampliación para promover el cumplimiento de las metas institucionales.

### 5.1 PROVISIÓN PERENTORIA DE LAS 49 VACANTES SIN PROVEER A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

De conformidad como lo establece la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, mientras se desarrolla el Concurso de Méritos y la CNSC remite las listas de elegibles, para los empleos que hacen parte del Sistema General de Carrera Administrativa, se deberá



# Agricultura



adelantar el procedimiento de provisión transitoria mediante encargo y provisionalidad para cubrir las 42 vacantes de carrera administrativa en el primer trimestre de 2025.

Al respecto, el MADR cuenta con un instrumento adecuado y actualizado con las instrucciones de la CNSC sobre la materia como lo es la Resolución 000111 del 29 de abril de 2024 mediante la cual se establece el reglamento para otorgar el derecho preferencial al encargo.

Teniendo en cuenta que es un procedimiento ajustado al debido proceso del empleo público, que implica protección de derechos preferenciales de carrera administrativa, los términos, acciones y actividades están debidamente parametrizados conforme la CNSC lo ha reglamentado.

Sin embargo, el trámite para efectuar una provisión transitoria no supera el mes hábil desde la publicación del estudio técnico de verificación de requisitos mínimos hasta la firmeza de la resolución de nombramiento y posesión del candidato. En este sentido, se iniciará en el primer trimestre de 2025, las acciones para realizar en bloque y simultáneamente la provisión de las 42 vacantes que a 31 de diciembre se encuentran sin proveer.

Los estudios técnicos arrojarán la justificación de efectuar encargos en los casos que aplique y también la justificación para que la Señora Ministra, como nominadora de la entidad, proponga candidatos para ser nombrados a través de provisionalidad.

Para esta estrategia la Subdirección Administrativa / Grupo de Talento Humano adelantará los estudios técnicos, los trámites de publicación, seguimiento y firmas de los documentos a que haya lugar y de esa manera garantizar que para el primer trimestre de 2025 se cuente con la totalidad de la planta provista.

Respecto de las 7 vacantes de empleos de Libre Nombramiento y Remoción se enviará a la Señora Ministra el perfil de las vacantes respectivas y se solicitará remitir la lista de candidatos para efectuar los tramites a que haya lugar.



# Agricultura



## 5.2 PROVISIÓN DEFINITIVA DE LAS 187 VACANTES A TRAVÉS DE CONCURSO DE MÉRITOS.

El MADR ha iniciado la planeación del concurso de méritos con la CNSC quien es la responsable de adelantar el proceso de selección y remitir la lista de elegibles para ser nombrados y posesionados en las 187 vacantes definitivas.

A continuación, se expone las etapas del concurso de méritos, haciendo claridad hasta donde el MADR tiene competencias y desde donde la CNSC es la única responsable de los términos del proceso de selección:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DETALLE	OBSERVACIÓN Y TÉRMINO
Expedir el nuevo manual de funciones.	MADR	Corresponde expedir el nuevo manual específico de funciones y competencias laborales de todos los 293 empleos del ministerio, incluidos los 187 que serán objeto de concurso de méritos.	Teniendo en cuenta que el vigente manual de funciones del ministerio se expidió en el año 2018 y se han creado 3 anexos adicionales, se requiere efectuar una actualización estructural de todos los elementos nodales de los perfiles de los empleos del ministerio. Es importante resaltar que el manual de funciones NO crea empleos ni los suprime; corresponde a la relación de los perfiles de los 293 empleos ya existentes.  Se tiene previsto la expedición para mediados del mes de febrero de 2025.
Expedir la Resolución de Distribución de los empleos	MADR	Corresponde al acto administrativo mediante el cual el nominador ejecuta su competencia establecida en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, en tanto se requiere fijar de manera definitiva la ubicación de los empleos tanto los que están ocupados con servidores en servicio activo como aquellos sin proveer.	Esta información corresponde a la "fotografía" final de la planta y sobre todo de los cargos que serán ofertados a concurso de méritos.  Se tiene previsto contar con esta resolución para mediados del mes de febrero de 2025.
Definir el 30 % de empleos que	MADR	Corresponde a la definición de las vacantes que serán ofertadas para el concurso	Se debe aplicar las instrucciones de la CNSC en su Circular 201910000157 del



# Agricultura



serán ofertados en ascenso.		cerrado dispuesto solo para el ascenso de los servidores con derechos de carrera administrativa.	18 de diciembre de 2019 con el fin de escoger las vacantes en ascenso.  Se tiene previsto contar con esta resolución para finales del mes de febrero de 2025.
Editar la OPEC en el aplicativo SIMO	MADR	Una vez se tengan los perfiles de las 187 vacantes con el nuevo manual de funciones, se cuente con la ubicación final de las vacantes y se tenga detallado el 30% de empleos en ascenso, se requiere editar la OPEC en el aplicativo SIMO de la CNSC.	Se tiene previsto para la tercera semana del mes de febrero de 2025.
Realizar Socialización y permanente difusión del proceso de selección.	CNSC Y MADR	Corresponde efectuar una permanente difusión de la información del concurso de méritos, creando instrumentos pedagógicos de sensibilización, como piezas comunicativas, ABC, chats virtuales, sesiones de preguntas, escenarios de socialización donde se integre la CNSC como responsable del proceso.	Durante todo el proceso de selección y de manera permanente.
Selección de Ejes Temáticos	CNSC Y MADR	Corresponde al MADR conformar equipos técnicos de las áreas misionales que intervengan en la determinación de aquellas temáticas estructurales que deberán ser base en la construcción de las pruebas escritas.  Bajo la orientación de la CNSC se requiere efectuar este trabajo coordinado con un estudio que determine para cada empleo ofertado misional, los temas que debe integrar.	Una vez la CNSC anuncie la etapa de construcción de ejes temáticos.



# Agricultura



		Los empleos transversales y administrativos en tanto corresponden a temáticas convencionales y genéricas de normas superiores que todas las entidades aplican, no requieren este desarrollo, mientras que la vocación misional es de suma importancia para proteger la vinculación de servidores idóneos.	
Capacitación en concurso de méritos	MADR	Corresponde que el equipo de talento humano realice jornadas de preparación para que los servidores públicos comprendan como se desarrolla un concurso de méritos, como se deben tener las certificaciones, como se cargan al SIMO, como son las preguntas de la prueba escrita, como prepararse para afrontar la prueba escrita, entre otros aspectos.	Una vez se haya editado la OPEC y durante el proceso de selección hasta la última etapa previa a la expedición de las listas de elegibles.  Se sugiere realizar una capacitación antes de cada fase del proceso.
Inscripciones.	CNSC	Le compete a la CNSC comunicar la fecha en que inician las inscripciones de los concursantes.	Es una fecha que define la CNSC.  Es importante resaltar que inicialmente se habilitan inscripciones en ascenso exclusivamente para los servidores que ostentan derecho de carrera y desean participar en el ascenso.  Días después, se habilitan las inscripciones para el resto de los ciudadanos de todo el país.
Verificación de Requisitos Mínimos	CNSC	La CNSC emite el resultado de la verificación de las certificaciones y demás documentos cargados por los concursantes.	Es una fecha que define la CNSC.
Citación y aplicación de prueba escrita	CNSC	La CNSC cita y aplica la prueba un domingo del mes.	Es una fecha que define la CNSC.



# Agricultura



Valoración de Antecedentes	CNSC	La CNSC anuncia y efectúa la valoración de antecedentes que consiste en valorar y otorgar puntaje adicional a los estudios adicionales y los meses de experiencia adicional que hayan aportado los concursantes; además de cursos y otros aspectos de valoración	Es una fecha que define la CNSC.
Resultados finales y lista de elegibles	CNSC	La CNSC publica los resultados finales y expide la lista de elegibles	Es una fecha que define la CNSC.
Exclusiones de Lista	MADR	Le compete a la Comisión de Personal del MADR efectuar una revisión minuciosa de las listas de elegibles de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 760 de 2006	Le corresponde a Talento Humano capacitar a los miembros de la comisión de personal en Verificación de Requisitos Mínimos.  La Comisión de personal tiene 5 días para efectuar este proceso desde el primer día de publicación de las listas de elegibles.
Posesión	MADR	Corresponde alistar el operativo para efectuar una vinculación en masa.	Una vez en firme las listas de elegibles.

## 6. SEGUIMIENTO

De forma semestral se realizará seguimiento al cumplimiento del cronograma, generando un informe detallado del avance y tomando las acciones que sean pertinentes para su cumplimiento.

## 7. RESPONSABLES

El Plan de Previsión de Recursos es una responsabilidad directa de la Subdirección Administrativa / Secretaría General y la alta dirección.



# Agricultura



**ALCIRA JULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ**

**Subdirectora Administrativa**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>
01	28/01/2025	Creación del plan 2025

Elaboró: Daniel Ochoa / Contratista (31/12/2024)

Revisó: Diana Jineth Sánchez / Coordinadora Grupo de Talento Humano