



Plan anual de vacantes



Contenido

Introducción

Plan anual de vacantes.....	
1. Objetivos.....	
1.2. Objetivo General.....	
1.3. Objetivos específicos.....	
2. Alcance.....	
3. Marco normativo.....	
4. Conceptos de la norma.....	
4.1. Empleo público.....	
4.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.....	
4.2.1. Nivel directivo.....	
4.2.2. Nivel asesor.....	
4.1.3. Nivel profesional.....	
4.1.5. Nivel asistencial.....	
5. Responsabilidad.....	
6. Lineamientos para su planificación.....	
6.1. Vacancia definitiva.....	
6.2. Vacancia temporal.....	
7. Planta de personal Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambiental.....	
8. Pre-pensionados.....	
9. Ruta de creación de valor MIPG.....	
10. Indicadores.....	
11. Planeación y seguimiento.....	

Introducción

La Ley 909 de septiembre 23 de 2004, en sus artículos 14, 15, 16 y 17, establece que las entidades de que trata el artículo 3 de la mencionada ley, deben elaborar el **PLAN ANUAL DE EMPLEOS VACANTES (PAV)**, instrumento por medio del cual se busca diseñar estrategias de planeación para la provisión del talento humano y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Estado, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal. Así mismo, es una herramienta necesaria para dar a conocer la oferta real de empleos con el fin de generar los lineamientos dirigidos a la racionalización y optimización de los procesos de selección y presupuesto, para que, oportunamente se destinen los recursos que éstos implican.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que le permite a la entidad, estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa, para la definición de políticas de mejoramiento de la Gestión del Talento Humano, con el fin de programar la provisión de dichos cargos, generando mayor eficiencia organizacional en las entidades públicas y por ende en el Estado Colombiano.

En este orden de ideas, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), como entidad estratégica técnica y transversal del Gobierno Nacional está comprometida con la gestión eficiente de la Administración Pública y tiene como propósito fundamental que las entidades del Estado cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo, tal como lo establece el artículo 14 literal d) de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004: *“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”*. En consecuencia, el DAFP, es el llamado a impartir las directrices y el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes, por parte de las entidades estatales.

El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –Ideam, desarrolla el Plan Anual de Vacantes, con una doble finalidad, en primer lugar, para dar cumplimiento a la ley y a los requerimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y, en segundo lugar, porque efectivamente se requiere de este instrumento, para el desarrollo de los propósitos que la entidad se ha trazado, el cual es lograr una adecuada administración del empleo público y en consecuencia, ser eficaces y eficientes para la provisión de un empleo.

Plan anual de vacantes

Objetivos

1.1 Objetivo General

Diseñar estrategias de planeación en los procesos de selección del personal y el desarrollo de técnicas, que favorezcan la racionalidad de los recursos económicos al momento de darse la provisión de las vacantes. Así mismo, generar información veraz, oportuna y actualizada de las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la Gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.

1.2 Objetivos específicos

- 1.2.1 Definir la forma de provisión de los empleos vacantes con observancia de las normas legales vigentes, en especial lo establecido en la Ley 909 de septiembre 23 de 2004.
- 1.2.2 Identificar los empleos vacantes en la planta de personal de la entidad y adelantar las gestiones administrativas necesarias para su provisión cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera.

2. Alcance

El Plan Anual de Vacantes (PAV) permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos de planeación definidos para la provisión objetiva (cuantitativa y cualitativa) de los empleos vacantes, con el fin de cubrir las necesidades del Ideam en lo que respecta al recurso humano.

Con la óptima planeación de los procedimientos, se logrará identificar con certeza, el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o vacancia temporal y la forma de provisión de los mismos.

3. Marco normativo

3.1. Ley 909 de septiembre 23 de 2004. *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en sus artículos:*

- *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”. (Negrita y cursivas no originales).*
- *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” (Negrita y cursivas no originales).*
(...)

- *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;*
 - c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.*

3.2. Decreto 1083 de mayo 26 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

(...) TÍTULO 5. Administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades del orden nacional y territorial.

- *Capítulo 2. De la vacancia de los empleos*
- *Capítulo 3. De las formas de provisión”*

3.3. Decreto 051 de 2017 (enero 16 de 2018) “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”,

3.4. Decreto 648 de abril 19 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

3.5. Criterio Unificado Provisión de Empleos Públicos mediante encargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil de fecha trece (13) de diciembre de 2018 en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el Decreto 4968 de diciembre 27 de 2007 y los Decretos 1083 de mayo 26 de 2015 y 648 de abril 19 de 2017.

3.6. El artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, señala frente a la provisión de empleos en vacancia definitiva lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. (...) (Marcación intencional).

Que a su vez el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, consagra respecto a la provisión de empleos en vacancia temporal:

“ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera. (...)” (Marcación intencional).

3.7 El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, establece el derecho a encargo con que cuentan los funcionarios de carrera mientras los empleos de carrera se encuentran vacantes en forma temporal o definitiva, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en éstos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. (...)

PARÁGRAFO 1. *Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.*

PARÁGRAFO 2. *Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.*

(Modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019) (Ver Arts. 2.2.5.9.7 y ss, Decreto 1083 de 2015.) (...)"

- 3.7. El artículo 2.2.5.3.4 ibidem, señala que el nombramiento en encargo y en provisionalidad puede darse por terminado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados. (...)

- 3.8. Según Concepto No. 85651 de 2019, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se determinó:

“(...) Ahora bien, sobre el tema debe atenderse el contenido del Criterio Unificado para provisión de empleos públicos mediante encargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del 13 de diciembre de 2018, que estipula:

11. Qué sucede si una vacante temporal está provista mediante encargo, y el titular de dicho empleo renuncia?

Si un empleo en vacancia temporal está provisto mediante encargo o nombramiento provisional y su titular renuncia, dicha vacante se convierte en definitiva, en este caso, la entidad deberá verificar la aplicación de los mecanismos de provisión definitiva señalados en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017. Si agotados dichos Ordenes de provisión, la condición de vacancia definitiva persiste, la administración podrá, por necesidades del servicio, mantener el encargo o el nombramiento provisional en el servidor en que inicialmente había recaído. (Subraya nuestra)

Por lo tanto y para el caso objeto de consulta, si un empleo en vacancia temporal está provisto mediante nombramiento provisional y su titular se retira del servicio por haber sido incluido en la nómina de pensionados, dicha vacante se convierte en definitiva, en este caso, la entidad deberá verificar la aplicación de los mecanismos de provisión definitiva señalados y si agotados dichos ordenes de provisión, la condición de vacancia definitiva persiste, la administración podrá, por necesidades del servicio, mantener el nombramiento provisional con en el servidor en que inicialmente había recaído, sin que para el efecto sea procedente adelantar un nuevo proceso de convocatoria interna para proveer dicho empleo”.

4. Conceptos de la norma

4.1. Empleo público

El Decreto Ley 770 de marzo 17 de 2005, en su artículo 2 lo define: ***“Noción de empleo.*** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Así mismos señala, que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

4.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos en las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

4.2.1. Nivel directivo

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

4.2.2. Nivel asesor

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.

4.1.3. Nivel profesional

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4.1.4. Nivel técnico

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.

4.1.5. Nivel asistencial

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.

5. Responsabilidad

Corresponde al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –Ideam, la responsabilidad de elaborar el Plan Anual de Vacantes (PAV) y actualizarlo dependiendo de las vacancias temporales o definitivas que se presenten dentro de la planta de personal.

6. Resultados de la gestión 2020

A continuación se relaciona el comparativo del número de publicaciones y nombramientos en encargo, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la vigencia 2019 y 2020:

Año	Publicaciones	Encargos	Provisionalidad	Libre nombramiento
2019	100	63	29	7
2020	158 ²	57	46	6

Tabla 4. Comparativo 2019 y 2020

De lo anterior se puede concluir que hubo un incremento significativo en cuanto a las publicaciones debido a la financiación de 24 cargos del **63%**, así mismo se evidencia un aumento del **58%** en los nombramientos en provisionalidad. Por otra parte, se pudo evidenciar que hubo una disminución del **6%** en los nombramientos por encargo respecto del años 2019.

Estado Joven

El Ideam culminó la vigencia 2020, con 33 funcionarios entre 18 y 28 años, respecto a la vigencia 2019 que cerró con 19, es decir hubo un aumento del **73%** de los funcionarios jóvenes en el Instituto.

	Estado joven 2019		Estado joven 2020	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
	7	12	18	15
Total	19		33	

Tabla 5. Estado joven 2020

Equidad de Genero

De igual forma, durante la vigencia 2020 se propendió vincular a la mujer en los cargos vacantes para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades en la provisión de los empleos en la planta global del Instituto, logrando así un incremento del 9% respecto a la vigencia 2019. Cabe resaltar que para la vigencia 2019 las funcionarias ocupaban el **32%** (136 mujeres) y para la vigencia 2020 hubo un aumento del **2%**, quedando con el **34%** (150 mujeres) de la planta total.

	Equidad de género 2019		Equidad de género 2020	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
	136	277	150	290
Total	413		440	

Tabla 6. Equidad de género

7. Lineamientos para su planificación

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, para este fin, se detallan las vacantes disponibles, indicando requisitos, títulos de formación y perfil de competencias que se exigen de acuerdo con el manual de funciones establecido para la provisión del empleo, esto con el fin de gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal, para garantizar la adecuada prestación del servicio.

La coordinación del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano del Ideam, proyecta las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier situación administrativa que pueda generar una vacante.

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

6.1. Vacancia definitiva

El Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, en su artículo 2.2.5.2.1 establece: “El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

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

6.2. Vacancia temporal

El Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, en su artículo 2.2.5.2.2 establece: “El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. *Vacaciones.*
2. *Licencia.*
3. *Permiso remunerado*

4. *Comisión, salvo en la de servicios al interior.*
5. *Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*
6. *Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*
7. *Período de prueba en otro empleo de carrera.*

A través del Plan Anual de Vacantes se informa a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel que se presentan en las entidades públicas, y en cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el DAFP es la entidad obligada para solicitar y evaluar el cumplimiento del plan, 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 (MIPG), el Ideam registra los empleos vacantes a través del siguiente formato:

REGISTRO LOS EMPLEOS VACANTES

CÓDIGO SIGEP	ENTIDAD	NIT	No. ACTO ADMINISTRATIVO - MANUAL DE FUNCIONES	FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES	PLANTA POR NORMA	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASISTENCIAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL TÉCNICO			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL PROFESIONAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASESOR			TOTAL VACANTES A 31 DIC 2020
						PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL
5295	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES	830000602-5	0667 de 2020	24/08/2020	470	18	8	0	25	32	3	17	31	4	0	0	0	138

Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

7. Planta de personal Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambiental - IDEAM

La planta de personal actual del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, fue aprobada mediante el Decreto 292 de enero 29 de 2004, y está actualmente conformada por 470 cargos en los niveles directivos, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
DIRECTIVO	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARÍA GENERAL	1
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	1
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	1
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	1
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO		9
ASESOR	ASESORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL	5
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	SECRETARÍA GENERAL	1
TOTAL NIVEL ASESOR		8
PROFESIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	2
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
	OFICINA DE INFORMÁTICA	8
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	10
	SECRETARÍA GENERAL	27
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	17
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	17
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	51
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	11
TOTAL NIVEL PROFESIONAL		148
TÉCNICO	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	7
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	2
	SECRETARÍA GENERAL	16
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	89
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	119
TOTAL NIVEL TÉCNICO		234
ASISTENCIAL	DIRECCIÓN GENERAL	2
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARÍA GENERAL	25
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	2
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	4
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	30
SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	4	
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		71
TOTAL PLANTA GENERAL		470

NIVEL	AÑO 2020
DIRECTIVO	9
ASESOR	8
PROFESIONAL	148
TECNICO	234
ASISTENCIAL	71
TOTAL	470

Para inicios del año 2020 la planta de personal del Ideam se encontraba desfinanciados 36 cargos, motivo por el cual se realizaron gestiones correspondientes ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, logrando obtener los recursos para el proceso de nombramiento y posesión de 24 cargos.

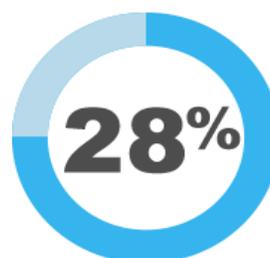
TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Nombramientos Ordinarios	19
	Vacantes	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	Nombramientos en provisionalidad	126
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	295
	Vacantes	18
TOTAL EMPLEOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2020		458

8. Pre – pensionados

Es de tener en cuenta además la política de pre-pensionados, en el entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los pre - pensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres (3) años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. En este sentido el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, implementará estrategias propias del bienestar y la capacitación, que contribuyan al adecuado curso del proceso de desvinculación dirigido a todos los funcionarios vinculados al Ideam, que cumplan con el carácter de pre – pensionados.

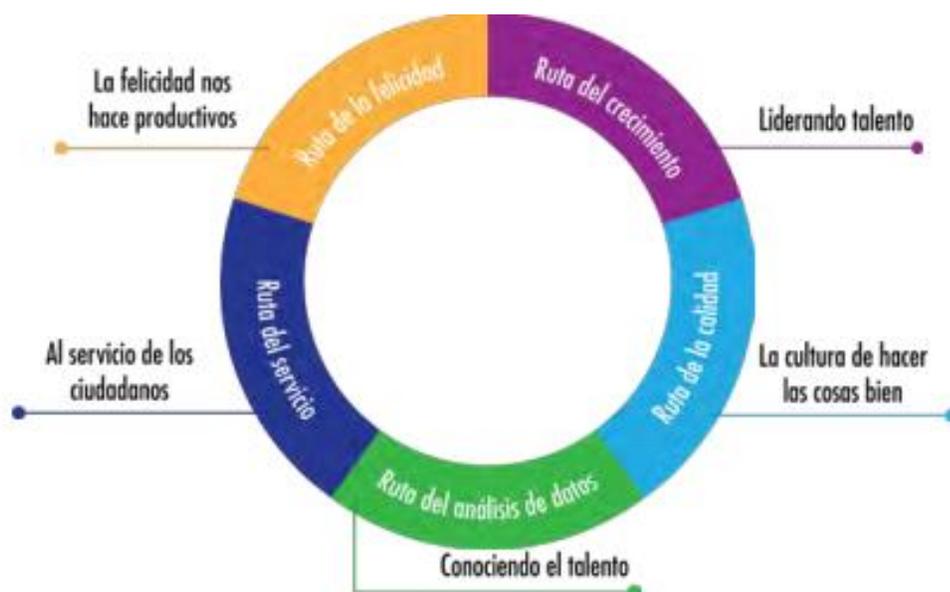
Con corte al 31 de diciembre del 2020, se registran los siguientes funcionarios:

HOMBRES	MUJERES
88	40



Porcentaje de funcionarios pre-pensionados

9. Ruta de creación de valor MIPG



Fuente: Función Pública, 2017

La Ruta de creación de valor de MIPG que le aplica al Plan de Previsión de Recursos Humano es la Ruta del análisis de datos, debido a que en esta ruta se entiende a las personas a través del uso de los datos por ende es necesario avanzar hacia estrategias de actualización oportuna y confiable de la información de los funcionarios del instituto y hacia técnicas estadísticas de análisis para poder cada vez más contar con la información que se requiere para la toma de decisiones en relación con el talento humano.

10. Indicadores

Indicador 1: Número de vacantes para proveer mediante encargo/Número de vacantes provistas mediante encargo X 100.

Indicador 2: Número de vacantes para proveer mediante provisionalidad/Número de vacantes provistas mediante provisionalidad X 100.

Indicador 3: Número de vacantes para proveer mediante libre nombramiento y remoción/Número de vacantes provistas mediante libre nombramiento y remoción X 100.

11. Planeación y seguimiento

Para la planificación de proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo se hace necesario, el estudio de las políticas institucionales, programas, planes y proyectos, las cargas laborales, perfiles, formación y competencias laborales del personal vinculado al Instituto. En este sentido, la metodología

a utilizar, es un proceso prospectivo, altamente dinámico, con actividades secuenciales y continuas sujetas a adaptación y cambios, orientada a la toma de decisiones que clarifiquen el propósito central, la selección de objetivos a cumplir, la identificación de puntos fuertes y débiles, e igualmente implementar y evaluar las estrategias a largo plazo.

Para lograr con el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales -Ideam-, toma en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

CATEGORÍA	ACCIÓN	RESPONSABLE
PROVISIÓN DE EMPLEO	El Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente la planta de personal, indicando las vacancias generadas por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.	Funcionario o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
	Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo, a través de las publicaciones en la intranet y correo electrónico institucional.	Funcionario o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio.	Funcionario o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
	Contar con las listas de elegibles vigentes en la entidad hasta su vencimiento; la cual se solicita a la CNSC la autorización para el uso de los elegibles.	Funcionario o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.	Funcionario o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Funcionario o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

	<p>De acuerdo con las listas de elegibles enviadas por la CNSC, el Ideam procederá a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones. ✓ Nombrar en periodo de prueba, realizar las evaluaciones de desempeño del periodo de prueba. (6 meses a partir de la posesión en el empleo). ✓ Una vez superado el periodo de prueba, el Instituto deberá inscribir al servidor en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC. ✓ Realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la Evaluación de carácter ordinario. 	<p>Funcionario o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano</p>
--	---	---

El presente Plan fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional conforme al acta del 15 de enero de 2021

ELABORÓ	APROBÓ
<p>Luisa Fernanda Guzmán Molano Clara Inés Suarez Pineda Karen Mayerli Jara Vargas Rene Ricardo Chávez Guerrero Grupo de planta de personal - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano</p>	<p> Dora Lucía Molina Solanilla Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano</p>

Radicado: 20202020014793