

Plan de previsión de recursos humanos



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	
Análisis de las necesidades de personal	
Previsión y provisión de empleos.....	
Programación Presupuestal.....	
PROVISIÓN DE EMPLEOS INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM	
Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal	
Provisión empleos de libre nombramiento y remoción.....	
Movimiento de personal.....	
- Traslado o permuta.....	
- Traslado por razones de violencia o seguridad	
- Reubicación	
- Encargo	
- Ascenso.....	
Distribución de la planta de personal del Ideam	
- Planta total aprobada.....	
- Planta de personal aprobada por nivel jerárquico.....	
- Planta financiada	
Ruta de creación de valor MIPG	
Indicadores	
Cronograma de actividades	

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es el documento por medio del cual se puede analizar las necesidades de personal en cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como para los empleos de libre nombramiento y remoción.

Éste tiene como alcance:

- Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de la institución.
- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período.
- Efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de dichas necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos el cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal del instituto junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis para el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

En ese orden de ideas el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –Ideam, tiene como propósito establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la institución en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que se han trazado para el año 2021, teniendo en cuenta los recursos financieros asignados a la planta de personal.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Análisis de las necesidades de personal

Corresponde al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, realizar el diagnóstico de necesidades de personal de las diferentes dependencias, para lo cual verificará permanentemente, el número de funcionarios requeridos en cada una de las dependencias, la actualización de los perfiles y funciones del cargo a través de los manuales, con el ánimo de garantizar que éstos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una de las dependencias misionales y administrativas.

Previsión y provisión de empleos

El proceso de planificación del recurso humano del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales -Ideam- se anticipa y se prevé en el tiempo, de acuerdo a los movimientos del personal, y persigue como finalidad, contar con el personal cualificado (eficaz, eficiente y competitivo),

capacitado para ocupar el puesto, en el momento en que haya vacantes. El Instituto busca siempre que esos cargos estén ocupados, para ello planifica de forma efectiva los recursos humanos necesarios para proveer las vacantes ya sea mediante concurso o nombramientos provisionales, realizando el respectivo análisis de los cargos que en la actualidad cuenten con asignación de recursos aprobados de la planta global.

Adicionalmente la previsión de necesidades en el Instituto se determina conociendo la capacidad y recursos humanos con los que dispone el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, el cual actualmente en el grupo asignado para Planta de Personal, tres (3) funcionarios realizan el proceso de análisis de las hojas de vida de los funcionarios, para proveer las vacantes existentes y las futuras.

Programación Presupuestal

Los costos de personal con relación a la planta financiada del Instituto, incluidas las contribuciones, para el año 2021 ascienden a \$ 29.143.200.695, teniendo en cuenta todos los emolumentos a cancelar por efectos de salarios, prestaciones y primas extraordinarias legalmente establecidas, para 458 funcionarios, conforme a la Resolución N.º 0001 de 5 de enero de 2021.

Adicionalmente, se asignaron recursos por valor de \$ 716.799.305 dentro del presupuesto, bajo el concepto de levantamiento previo del Ministerio de Hacienda, para financiar 10 cargos más de la planta aprobada del IDEAM y la suma de **\$ 1200.000.00** para la creación de 18 cargos nuevos durante la presente vigencia.

Provisión de empleos Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM

La provisión de empleos correspondientes a la planta de personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam, se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos y/o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Durante la vigencia del año 2020, se inició proceso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil con el propósito de cubrir las vacantes definitivas a través de concurso de mérito, el cual se espera proveer en el año 2021 la totalidad de vacantes definitivas a nivel nacional. Se tiene previsto ofertar mediante este concurso 137 empleos vacantes con fecha de corte a 31 de diciembre de 2020.

- Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal:

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente por parte del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano:

- Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza, temporalidad de la vacancia y la necesidad del servicio.
- Aplicar a las disposiciones contenidas en el artículo 1º de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, el cual modifico el artículo 24 de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- Efectuar la publicación interna respectiva, indicando que funcionarios cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

- Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que obstante el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo.
- Si no es posible efectuar el encargo, bien sea porque ningún funcionario cumple los requisitos de carrera o no existe interés en este, se procederá a realizar un nombramiento provisional.

- Provisión empleos de libre nombramiento y remoción:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de septiembre 23 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 septiembre 23 de 2004, cuando así lo requiera el Instituto.

- Movimiento de personal:

Otra 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. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en Decreto 1083 de mayo 26 de 2015. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.
- **Traslado por razones de violencia o seguridad:** Se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema. El empleado con derechos de carrera deberá demostrar su condición de desplazado por razones de violencia, en los términos de la Ley 387 de 1997, y que cumpla con los requisitos para el ejercicio del empleo, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Tendrán preferencia los empleados de carrera del sistema específico de las Superintendencias que demuestren su condición de desplazados por razones de violencia.
- **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.
- **Encargo:** 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 legales vigentes.

- Distribución de la planta de personal del IDEAM:

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.

A. Planta total aprobada

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
DIRECTIVO	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARIA 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
	SECRETARIA 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
	SECRETARIA 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	
TÉCNICO	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	7
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	2
	SECRETARIA 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
	SECRETARIA 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

B. Planta de personal aprobada por nivel jerárquico:

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

C. Planta financiada:

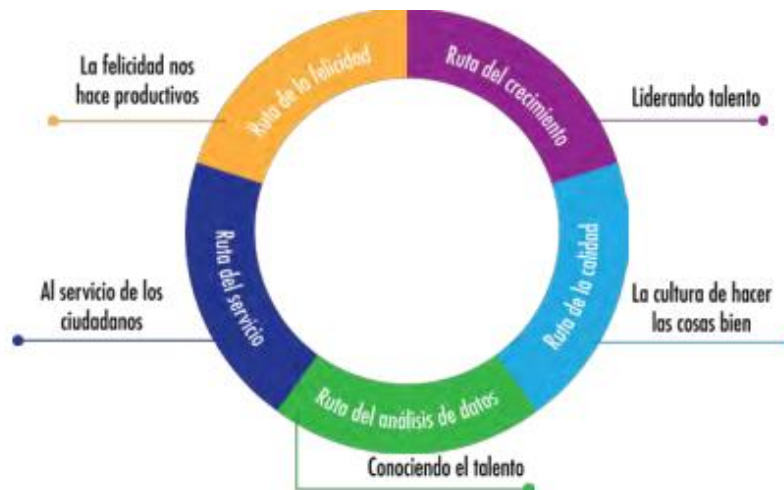
TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Nombramientos Ordinarios	19
	Vacantes	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	Nombramientos en provisionalidad	126
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	295
	Vacantes	18
TOTAL EMPLEOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2020		458

Teniendo en cuenta lo anterior, el presupuesto para el año 2021 se estima de acuerdo al siguiente registro:

CONCEPTO	VALOR
Planta de Personal	\$ 29.143.200.695
Total	\$ 29.143.200.695

Ruta de creación de valor MIPG

h9



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.

INDICADORES DE GESTIÓN

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

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Provisión de las 18 vacantes actuales de la planta de personal, con las que se inicia el año 2021.	Primer semestre de 2021	Grupo de Administración y Desarrollo del talento Humano
Desarrollo del concurso	Primer semestre de 2021	CNSC
Identificación de personal a pensionarse	Primer trimestre de 2021	Grupo de Administración y Desarrollo del talento Humano
Presentación de estudio de Fortalecimiento de planta de personal ante DAFP y demás instancias competentes	Primer trimestre de 2021	Grupo de Administración y Desarrollo del talento Humano
Establecer una política de retiro asistido	Primer semestre de 2021	Grupo de Administración y Desarrollo del talento Humano
Revisión Listas de elegibles	Segundo semestre de 2021	Comisión del Personal y el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Nombramientos de Listas de elegibles	Año 2022	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Avaluación de Resultados del Plan	Diciembre de 2021	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

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