



# Plan estratégico de Talento humano



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 04
		Fecha de emisión: 30/06/2019
		Página: 1 de 35

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
2.1 - OBJETIVO GENERAL .....	4
2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
<b>2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM – .....</b>	<b>4</b>
3.1 - MISIÓN.....	4
3.2 – VISIÓN .....	5
3.3 - OBJETIVOS MISIONALES DEL IDEAM.....	5
3.4 - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL IDEAM.....	5
3.5 - RESEÑA HISTÓRICA IDEAM DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM - .....	6
3.6 - FUNCIONES DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM - .....	7
3.7 - ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL IDEAM.....	8
<b>3. Marco legal .....</b>	<b>9</b>
<p>En atención a la amplia normatividad que se encuentra integrada al desarrollo del proceso Administración y Desarrollo del Talento Humano, se precisa que el mismo puede ser consultado en el normograma del proceso, el cual puede se visualiza en el siguiente enlace: .....</p>	
4.	19
5.	19
6.	19
<b>7. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>19</b>
4.1. MISIÓN DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO .....	19
4.2. VISIÓN DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	19
8. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	20
9. FUNCIONES DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	20
PLANTA DE PERSONAL.....	21
<b>A. Planta de personal aprobada por nivel jerárquico:.....</b>	<b>22</b>
<b>B. Planta financiada: .....</b>	<b>22</b>
4.6 . ACUERDOS SINDICALES.....	22

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 04
		Fecha de emisión: 30/06/2019
		Página: 2 de 35

4.7	MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES .....	23
<b>5.</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO .....</b>	<b>24</b>
5.4	Necesidades de bienestar .....	26
<b>6.</b>	<b>PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>30</b>
6.1	Estructura del Plan Estratégico del Talento Humano.....	31
6.1.1	Plan Institucional de Capacitación.....	31
6.1.2	Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	31
6.1.3	Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recursos Humanos.....	31
6.1.4	Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	31
6.1.5	Proceso de Inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción, actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación.....	31
6.1.6	Informe de seguimiento y monitoreo SIGEP.....	31
6.1.7	Informe de Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.....	31
6.2	Estrategias de Planeación para la Gestión Estratégica de Talento Humano.....	31
6.3	Seguimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano.....	34
6.4	Herramientas de seguimiento .....	35

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 04
		Fecha de emisión: 30/06/2019
		Página: 3 de 35

## 1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas políticas de modernización del Estado, buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde no sólo se dé cumplimiento a la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea estratégica del Instituto, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del desarrollo del talento humano del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Con esta orientación es que el IDEAM, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales del Instituto, con la satisfacción y el bienestar de sus funcionarios durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, su misión, visión, objetivos y permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

Por lo anterior en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, de allí el reconocimiento de que el corazón del modelo es el Talento Humano, conformado por los servidores públicos.<sup>1</sup>

La importancia de la gestión del talento humano no sólo es una necesidad organizacional, es también un mandato de la Constitución (Capítulo 2 del Título V). Por lo tanto, las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos relacionados con la administración de personal, se elabora el presente Plan Estratégico de Recursos Humanos, el cual tiene la intención de coadyuvar al fortalecimiento de las actuaciones, específicamente en el ingreso, desarrollo y retiro del personal del IDEAM, además de los esfuerzos por que las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional sean las óptimas.

---

<sup>1</sup> Guía de Gestión estratégica de Talento Humano.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 04
		Fecha de emisión: 30/06/2019
		Página: 4 de 35

## OBJETIVOS

### 2.1 - OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

### 2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados del Instituto.
- ✓ Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.
- ✓ Desarrollar el Plan de Bienestar Social – PBS - para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- ✓ Proporcionar información para la oportuna toma de decisiones que permita mejorar la gestión del proceso de Gestión del Desarrollo del Talento Humano.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios del Instituto.

## 2. CONOCIMIENTO NORMATIVO Y DEL ENTORNO - DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM –

### 3.1 - MISIÓN

El IDEAM es una institución pública de apoyo técnico y científico al Sistema Nacional Ambiental, que genera conocimiento, produce información confiable, consistente y oportuna, sobre el estado y las dinámicas de los recursos naturales y del medio ambiente, que facilite la definición y ajustes de las políticas ambientales y la toma de decisiones por parte de los sectores público, privado y la ciudadanía en general.

 <p><b>IDEAM</b> Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b></p>	Código: A-GH-M001
		Versión: 04
		Fecha de emisión: 30/06/2019
		Página: 5 de 35

### 3.2 – VISIÓN

En el año 2026 el IDEAM será el Instituto modelo por excelencia, reconocido nacional e internacionalmente como la Entidad que genera y suministra información hidrológica, meteorológica y ambiental para la definición de políticas públicas y toma de decisiones relacionadas con el desarrollo sostenible y la prevención de los efectos de cambio climático.

### 3.3 - OBJETIVOS MISIONALES DEL IDEAM

- ✓ Generar Información y conocimiento sobre los Recursos Naturales Renovables- Indicadores ambientales.
- ✓ Sistema de información ambiental.
- ✓ Hacer monitoreo y seguimiento de los Recursos Naturales Renovables.
- ✓ Servicios: Meteorología Aeronáutica, Redes hidrometeorológicas, Laboratorio físico químico ambiental, pronósticos y alertas.

### 3.4 - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL IDEAM

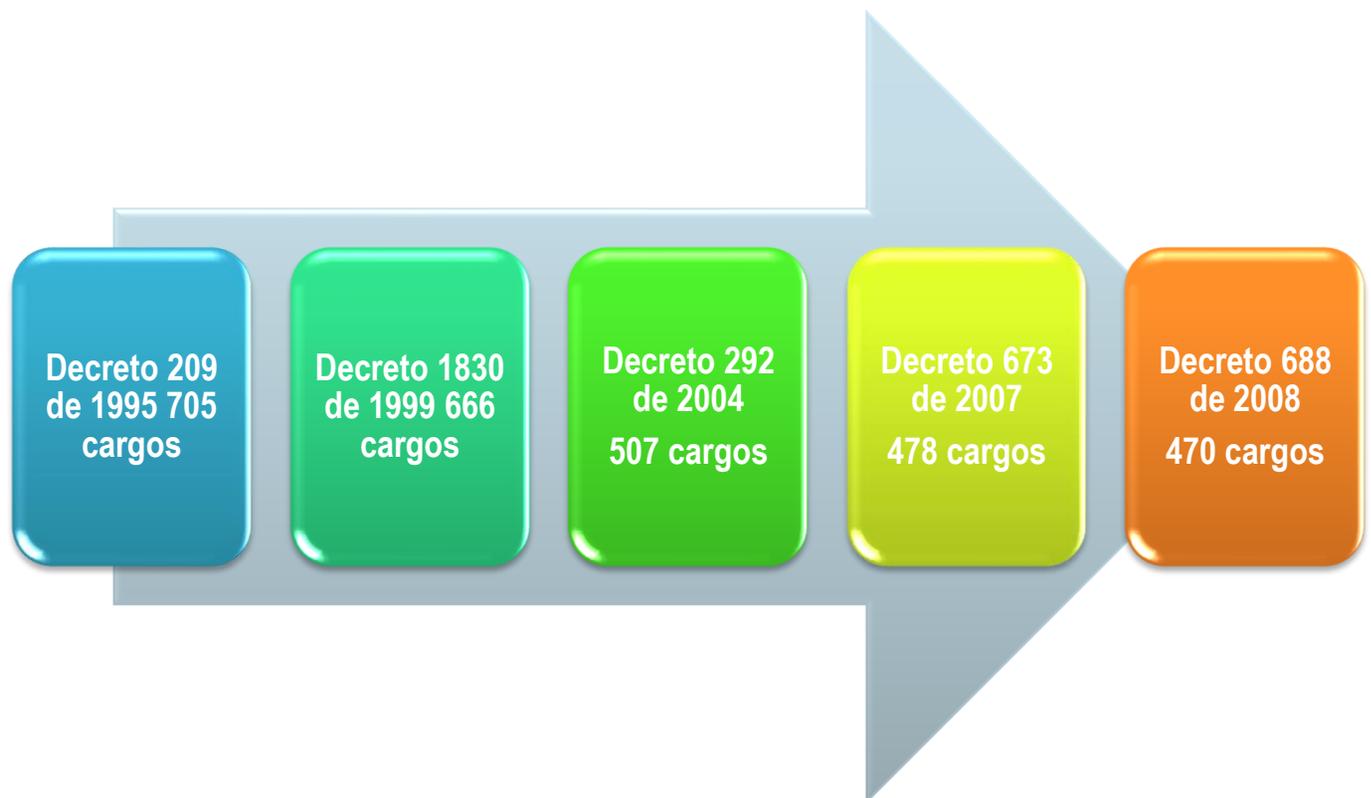
- ✓ Fortalecer la capacidad, administrativa y financiera del Instituto, para cumplir de manera efectiva con los objetivos previstos en la Ley 99/93, y los Decretos 1277/94 - 291 de 2004 y demás normas relacionadas.
- ✓ Fortalecer los sistemas de información ambiental que tiene a cargo el Instituto.
- ✓ Fortalecer el monitoreo y seguimiento de las condiciones climáticas, hidrometeorológicas y ambiental.
- ✓ Fortalecer los mecanismos y tecnologías para la producción científica y la investigación ambiental en el IDEAM.
- ✓ Fortalecer el aseguramiento de la calidad de los datos e información ambiental generados por las organizaciones e Instituciones públicas y privadas.
- ✓ Establecer programas de colaboración e intercambio de información con entidades pares internacionales orientados especialmente a la investigación y modelamiento de los procesos de cambio global y cambio climático.

### **3.5 - RESEÑA HISTÓRICA IDEAM DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM -**

Para dar apoyo técnico-científico a los organismos que forman el Sistema Nacional Ambiental (SINA), la Ley 99 de 1993, creó el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) como establecimiento público, adscrito al Ministerio del Medio Ambiente. Inició sus labores el 1o. de marzo de 1995, integrando algunas de las funciones del HIMAT (Instituto Colombiano de Hidrología, Meteorología y Adecuación de Tierras), de INGEOMINAS (Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química), del IGAC (Instituto Geográfico Agustín Codazzi) y del INDERENA (Instituto Nacional de los Recursos Naturales y del Ambiente).

Luego de su creación, el Instituto se organizó y estableció a través del Decreto No. 1277 de 1994 y se adoptaron los estatutos bajo el Decreto No. 2241 de 1995.

#### **Normas relativas a la planta de personal del Ideam**



 <p><b>IDEAM</b> Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b></p>	Código: A-GH-M001
		Versión: 04
		Fecha de emisión: 30/06/2019
		Página: 7 de 35

### **3.6 - FUNCIONES DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM -**

El IDEAM tiene las siguientes funciones relacionadas con el servicio:

- Suministrar los conocimientos, los datos y la información ambiental que requieren el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, y demás entidades del Sistema Nacional Ambiental -SINA-.
- Realizar el levantamiento y manejo de la información científica y técnica sobre los ecosistemas que forman parte del patrimonio ambiental del país.
- Establecer las bases técnicas para clasificar y zonificar el uso del territorio nacional para los fines de la planificación y el ordenamiento ambiental del territorio.
- Obtener, almacenar, analizar, estudiar, procesar y divulgar la información básica sobre hidrología, hidrogeología, meteorología, geografía básica sobre aspectos biofísicos, geomorfología, suelos y cobertura vegetal para el manejo y aprovechamiento de los recursos biofísicos de la Nación, en especial las que en estos aspectos, con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venían desempeñando el Instituto Colombiano de Hidrología, Meteorología y Adecuación de Tierras - HIMAT-; el Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química - INGEOMINAS-; y la Subdirección de Geografía del Instituto Geográfico Agustín Codazzi -IGAC-.
- Establecer y poner en funcionamiento las infraestructuras oceanográficas, mareográficas, meteorológicas e hidrológicas nacionales para proveer informaciones, predicciones, avisos y servicios de asesoramiento a la comunidad.
- Efectuar el seguimiento de los recursos biofísicos de la Nación especialmente en lo referente a su contaminación y degradación, necesarios para la toma de decisiones de las autoridades ambientales.
- Realizar estudios e investigaciones sobre recursos naturales, en especial la relacionada con recursos forestales y conservación de suelos, y demás actividades que con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venían desempeñando las Subgerencias de Bosques y Desarrollo del Instituto Nacional de los Recursos Naturales y del Ambiente -INDERENA-.
- Realizar los estudios e investigaciones sobre hidrología y meteorología que con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venía desempeñando el HIMAT.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM

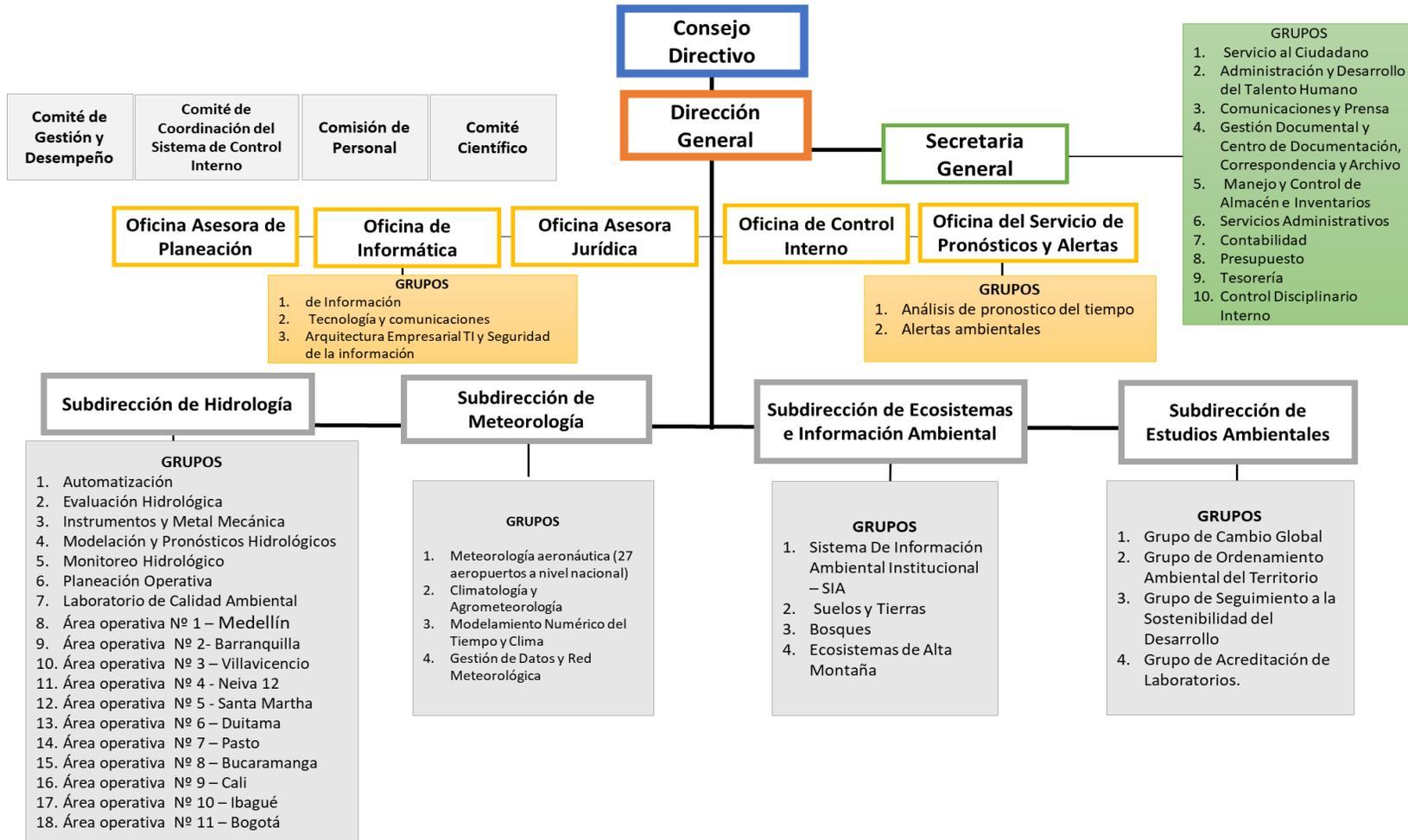
Código: A-GH-M001

Versión: 04

Fecha de emisión: 30/06/2019

Página: 8 de 35

### 3.7 - ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL IDEAM



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 9 de 35

### 3. Marco legal

En atención a la amplia normatividad que se encuentra integrada al desarrollo del proceso Administración y Desarrollo del Talento Humano, es el siguiente:

Tipo Norma	Nombre	Temática	Título
Decreto Ley	Decreto 2400 de 1968	Regulación administración pública	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 3135 de 1968	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
Decreto	Decreto 1848 de 1969	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.
Decreto	Decreto 1950 de 1973	Administración del personal civil	Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
Decreto	Decreto 1045 de 1978	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto	Decreto 1042 de 1978	Nomenclatura y clasificación de los empleos y se fijan las escalas de remuneración	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".
Ley	Ley 9 de 1979	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Por la cual se dictan medidas sanitarias
Resolución	Resolución 2400 de 1979	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto	Decreto 451 de 1984	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, Departamentos, Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional
Resolución	Resolución 2013 de 1986	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo

		<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>		Código: A-GH-M001
				Versión: 05
				Fecha de emisión: 24/01/2020
				Página: 10 de 35
<b>Constitución política de Colombia</b>	Constitución política de Colombia	Constitución política de Colombia	Constitución política de Colombia	
<b>Ley</b>	Ley 70 de 1988	Dotación de ley	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público	
<b>Decreto</b>	Decreto 1879 de 1989	Reglamentación Dotación de ley	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988	
<b>Ley</b>	Ley 4 de 1992	Régimen Prestacional y Salarial	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.	
<b>Resolución</b>	Resolución 1016 de 1986	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.	
<b>Resolución</b>	Resolución 2013 de 1986	Funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	
<b>Ley</b>	Ley 100 de 1993	Sistema de Seguridad Social y Régimen Prestacional y Salarial	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.	
<b>Decreto</b>	Decreto 1295 de 1994	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	
<b>Ley</b>	Ley 443 de 1998	Sustento carrera administrativa	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones	
<b>Ley</b>	Ley 489 de 1998	Organización y funcionamiento de las Entidades del Orden Nacional	Por el cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del Orden Nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	
<b>Decreto Ley</b>	Decreto Ley 1567 de 1998	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	
<b>Decreto</b>	Decreto 806 de 1998	Sistema de Seguridad Social	Por el cual se reglamenta la afiliación al régimen de seguridad social en salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de la seguridad social en salud y como servicio de interés general en todo el territorio nacional.	

<b>Decreto</b>	Decreto 1406 de 1999	Sistema de Seguridad Social Integra	Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley</b>	Ley 594 de 2000	Función Archivística	Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto</b>	Decreto 2463 de 2001	Integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez
<b>Ley</b>	Ley 734 de 2002	Normatividad que regula conducta de los servidores públicos	Código Disciplinario Único
<b>Ley</b>	Ley 755 de 2002	Ley María	Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (Ley María)
<b>Ley</b>	Ley 776 de 2002	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
<b>Ley</b>	Ley 797 del 2003	Sistema de Seguridad Social	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales
<b>Circular</b>	Circular No. 004 de 2003 del DAFP	Historias Laborales	Organización de las Historias Laborales
<b>Circular</b>	Circular Unificada de 2004	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales
<b>Ley</b>	Ley 909 de 2004	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto</b>	Decreto 2539 de 2005	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos y de las entidades a las cuales se le aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.
<b>Decreto</b>	Decreto 1227 de 2005	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998
<b>Decreto</b>	Decreto 760 de 2005	Administración del Talento Humano	Estudios previos para la contratación directa de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>		Código: A-GH-M001
			Versión: 05
			Fecha de emisión: 24/01/2020
			Página: 12 de 35
<b>Decreto</b>	Decreto 770 de 2005	Funciones y de requisitos generales para los empleos públicos	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004
<b>Acto Legislativo</b>	Acto legislativo 01 de 2005	Sistema de Seguridad Social	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política.
<b>Decreto</b>	Decreto 2772 de 2005	Requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional	Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto Ley</b>	Decreto Ley 770 de 2005	Sistemas de funciones y requisitos generales para los empleos públicos	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
<b>Decreto Ley</b>	Decreto Ley 760 de 2005	Procedimiento y funciones CNSC	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
<b>Ley</b>	Ley 962 de 2005	Racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del estado	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
<b>Resolución</b>	Resolución 156 de 2005	Accidente de trabajo y de enfermedad profesional	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley</b>	Ley 995 de 2005	Régimen Prestacional y Salarial	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
<b>Ley</b>	Ley 1071 de 2006	Pago de Cesantías	Por medio de la cual se adiciona modifica la ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas parciales los servidores públicos, se establecen sanciones se fijan términos para su cancelación
<b>Resolución</b>	Resolución 085 de 2006	Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales	Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del IDEAM
<b>Decreto</b>	Decreto 404 de 2006	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>		Código: A-GH-M001
			Versión: 05
			Fecha de emisión: 24/01/2020
			Página: 13 de 35
<b>Decreto</b>	Decreto 2489 de 2006	Sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley</b>	Ley 1010 de 2006	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>Directiva Presidencial</b>	Directiva Presidencial 003 de 2006	lineamientos para designación de empleos de libre nombramiento	Mediante la cual se establece el trámite de la designación de empleos de libre nombramiento
<b>Ley</b>	Ley 1064 de 2006	Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano como educación no formal en la Ley General de Educación.
<b>Resolución</b>	Resolución 2346 de 2006	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
<b>Resolución</b>	Resolución 1401 de 2007	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
<b>Decreto</b>	Decreto 4665 de 2007	Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos
<b>Decreto</b>	Decreto 4982 de 2007	Sistema de Seguridad Social	Por el cual se establece el incremento en la cotización para el Sistema General de Pensiones a partir del año 2008, de conformidad con las Leyes 1122 de 2007 y 797 de 2003.
<b>Ley</b>	Ley 1122 de 2007	Sistema de Seguridad Social	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
<b>Resolución</b>	Resolución 2646 de 2008	Sistema de Capacitación y Estímulos	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
<b>Resolución</b>	Resolución 1918 de 2009	Evaluaciones médicas ocupacionales y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
<b>Acuerdo</b>	Acuerdo 137 de 2010	Administración del Talento Humano	Por el cual se establece el tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba

<b>Acuerdo</b>	Acuerdo 138 de 2010	Administración del Talento Humano	Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño laboral propios
<b>Resolución</b>	Resolución 2591 de 2010	Evaluación de Desempeño	Por el cual se adopta el manual de inspección, vigilancia y control sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba.
<b>Ley</b>	Ley 1221 de 2008	Teletrabajo	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley</b>	Ley 1468 de 2011	Sistema de Seguridad Social y Régimen Prestacional y Salarial	Por la cual se modifican los artículos 57, 58, 236, 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto</b>	Decreto 4023 de 2011	proceso de compensación y el funcionamiento de la subcuenta de compensación interna del régimen contributivo del fondo de solidaridad y garantía FOSYGA,	Por el cual se reglamenta el proceso de compensación y el funcionamiento de la subcuenta de compensación interna del régimen contributivo del fondo de solidaridad y garantía FOSYGA, se fijan reglas para el control de recaudo de cotizaciones, el régimen contributivo del sistema general de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto</b>	Decreto 1894 de 2012	Administración del Talento Humano	Por el cual se modifican los artículos 7° y 33 del Decreto número 1227 de 2005.
<b>Decreto</b>	Decreto 0825 de 2012	Compensación y recaudo de cotizaciones al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud	Por el cual se prorrogan los términos fijados en el decreto 4023 de 2011.
<b>Decreto</b>	Decreto 0019 de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública	Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad.
<b>Circular</b>	Circular 005 de 2012	Norma para la provisión definitiva de empleos de carrera	Instrucción en materia de provisión definitiva de empleos de carrera y trámites para la provisión transitoria como medida subsidiaria
<b>Acuerdo</b>	Acuerdo 00176 de 2012	Evaluación de Desempeño	Por el cual se modifica parcialmente el acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley</b>	Ley 1562 de 2012	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

		<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>		Código: A-GH-M001
				Versión: 05
				Fecha de emisión: 24/01/2020
				Página: 15 de 35
<b>Resolución</b>	Resolución 652 de 2012	Sistema de Capacitación y Estímulos	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	
<b>Resolución</b>	Resolución 1356 de 2012	Sistema de Capacitación y Estímulos	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	
<b>Ley</b>	Ley 1581 de 2012	Protección de datos personales.	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.	
<b>Decreto</b>	Decreto 723 de 2013	Afiliación al sistema general de riesgos laborales	Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	
<b>Ley</b>	Ley 1610 de 2013	Inspecciones de trabajo	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones de trabajo y los acuerdos de formalización laboral	
<b>Decreto</b>	Decreto 2943 de 2013	Incapacidad laboral	Por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999	
<b>Decreto</b>	Decreto 1785 de 2014	Administración del Talento Humano	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.	
<b>Resolución</b>	Resolución 2401 de Septiembre 12 de 2014	Reglamentación interna del Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación	Por la cual se establece la reglamentación interna del Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, se conforma el Comité de Estímulos e Incentivos y se dictan otras disposiciones	
<b>Decreto</b>	Decreto 1443 de 2014	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	
<b>Ley</b>	Ley 1651 de 2013	Ley de bilingüismo	Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.	
<b>Ley</b>	Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 Código Sustantivo del Trabajo	Normatividad nacional para empleadores y trabajadores	Código Sustantivo del trabajo	
<b>Decreto</b>	Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	
<b>Decreto</b>	Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	
<b>Acuerdo</b>	Acuerdo 565 de 2016	Evaluación de Desempeño	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>		Código: A-GH-M001
			Versión: 05
			Fecha de emisión: 24/01/2020
			Página: 16 de 35
<b>Decreto</b>	Decreto 780 de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
<b>Decreto</b>	Decreto 229 de 2016	Horas extras, dominicales y festivos	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.”
<b>Decreto</b>	Decreto 1625 de 2016	Retención en la Fuente	Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.
<b>Guía</b>	Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos (Acuerdos de gestión)	Acuerdos de Gestión	Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos (Acuerdos de gestión)
<b>Ley</b>	Ley 1712 DE 2014	Ley de transparencia y acceso a la información	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley</b>	Ley 1780 de 2016	Empleo y emprendimiento juvenil	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
<b>Ley</b>	Ley 1811 de 2016	Incentivo bicicleta	“Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio Nacional y se modifica el Código Nacional de Transito”.
<b>Decreto</b>	Decreto 648 de 2017	Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
<b>Decreto</b>	Decreto 999 de 2017	Escalas de asignación básica	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.
<b>Resolución</b>	Resolución 0196 de 2017	Evaluación de Desempeño Laboral	Por el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC y se conforman las Comisiones Evaluadoras

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>		Código: A-GH-M001
			Versión: 05
			Fecha de emisión: 24/01/2020
			Página: 17 de 35
<b>Resolución</b>	Resolución 1107 de 2017	Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación	Por el cual se deroga la Resolución No. 0651 de 31 de marzo de 2017, y se establece la reglamentación interna del Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, se conforma el Comité de Estímulos e Incentivos y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto</b>	Decreto 2011 de 2017	Vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
<b>Decreto</b>	Decreto 648 de 2017	Administración de personal y situaciones administrativas	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
<b>Decreto</b>	Decreto 330 de 2018	Escalas de asignación básica	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, corporaciones Autónomas, Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto</b>	Decreto 051 de 2018	Registro de vacantes y situaciones administrativas para pago de funcionarios	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
<b>Decreto</b>	Decreto 815 de 2018	Competencia Laborales generales para funcionario públicos	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
<b>Decreto</b>	Decreto 1333 de 2018	Incapacidades Superiores a 540 días	Por el cual se sustituye el Título 3 de la parte 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto Ley</b>	Decreto Ley 894 DE 2017	Normas en materia de empleo	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
<b>Ley</b>	Ley 1960 de 2019	Encargos	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
<b>Directiva Presidencial</b>	Directiva Presidencial 001 de 2020	Vinculación jóvenes	Vinculación y contratación jóvenes entre los 18 y 28 años

<b>Directiva Presidencial</b>	Directiva Presidencial 002 de 2020	Trabajo en casa	Medidas para atender la contingencia generada por Covid-19, a partir del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC
<b>Directiva Presidencial</b>	Directiva Presidencial 003 de 2020	Aislamiento inteligente y Trabajo en casa	Aislamiento inteligente productivo - trabajo en casa servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.
<b>Resolución</b>	Resolución 385 de 2020	Declaratoria Emergencia Sanitaria	Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus
<b>Decreto</b>	Decreto 304 de 2020	Remuneraciones	Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
<b>Resolución</b>	Resolución 844 de 2020	Prorroga Declaratoria Emergencia Sanitaria	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID - 19, se modifica la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto</b>	Decreto 491 de 2020	Prestación del servicio en emergencia sanitaria	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
<b>Decreto</b>	Decreto 498 de 2020	Reglamentación sector Función Pública	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
<b>Decreto</b>	Decreto 454 de 2020	Política de gestión de la información estadística	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, con la incorporación de la política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional
<b>Decreto</b>	Decreto 457 de 2020	Aislamiento preventivo por Covid	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.
<b>Decreto</b>	Decreto 417 de 2020	Declaratoria de Emergencia Económica Social y Ecológica	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional
<b>Decreto</b>	Decreto 537 de 2020	Medidas en materia de contratación estatal	"Por el cual se adoptan medidas en materia de contratación estatal, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica"
<b>Decreto</b>	Decreto 539 de 2020	Medidas de bioseguridad	Por el cual se adoptan medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
<b>Decreto</b>	Decreto 569 de 2020	Transporte integral	Por la cual se adoptan medidas sobre la prestación del servicio público de transporte y su infraestructura, dentro del Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica
<b>Decreto</b>	Decreto 636 de 2020	Aislamiento preventivo por Covid	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público
<b>Directiva Presidencial</b>	Directiva Presidencial 007 de 2020	Retorno gradual al servicio	Retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y de prestación de servicios de manera presencial
<b>Decreto</b>	Decreto 676 de 2020	Incorporación Covid-19 a la tabla general de enfermedades	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>IDEAM</b>		Código: A-GH-M001
			Versión: 05
			Fecha de emisión: 24/01/2020
			Página: 19 de 35
<b>Decreto</b>	Decreto 689 de 2020	Prorroga de la vigencia del Decreto 636 de 2020	Por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 636 del 6 de mayo de 2020 "por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público
<b>Decreto</b>	Decreto 749 de 2020	Aislamiento preventivo por Covid	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público
<b>Resolución</b>	Resolución 1462 de 2020	Prorroga Declaratoria Emergencia Sanitaria	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid - 19, se modifican las Resoluciones 385 y 844 de 2020 y se dictan otras disposiciones
<b>Resolución</b>	Resolución 489 de 2020	Protocolos de Bioseguridad IDEAM	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad del IDEAM para la prevención del COVID-19"
<b>Resolución</b>	Resolución 604 de 2020	Anexo protocolos de bioseguridad	Por medio de la cual se incluye el anexo técnico N° 2 de la Resolución N° 489 de 2020 por medio del cual se adopta el protocolo de bioseguridad del IDEAM para la prevención del COVID-19
<b>Decreto</b>	Decreto 989 de 2020	Competencia y requisitos para el empleo de jefe de Oficina de la Oficina de control interno	Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial
<b>Decreto</b>	Decreto 1076 de 2020	Aislamiento preventivo por Covid	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público
<b>Decreto</b>	Decreto 1168 de 2020	Aislamiento selectivo y distanciamiento individual	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable
<b>Decreto</b>	Decreto 1287 de 2020	Seguridad de documentos durante trabajo en casa	Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la seguridad de los documentos firmados durante el trabajo en casa, en el marco de la Emergencia Sanitaria.
<b>Decreto</b>	Decreto 1408 de 2020	Aislamiento selectivo	Por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", prorrogado por el Decreto 1297 del 29 de septiembre de 2020
<b>Decreto</b>	Decreto 1422 de 2020	Pago prima de Navidad	Por el cual se dictan disposiciones para el pago de la prima de navidad para la vigencia fiscal 2020.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

##### 4.1. MISIÓN DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, busca administrar y promover el desarrollo integral del talento humano del IDEAM a través de la formulación, ejecución y seguimiento de políticas, planes, programas y acciones que fortalezcan el servicio público y la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

##### 4.2. VISIÓN DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Ser reconocida en el año 2026, como un grupo líder entre las entidades del orden nacional y por sus funcionarios por la eficiencia y creatividad con la que promueve el desarrollo integral de su talento humano.

 <p>Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 20 de 35

## 5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Instituto de Hidrología Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM - a través del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, estrategias y proyectos orientados a contribuir en el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto, desde su ingreso y hasta su retiro, brindando un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura del servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los funcionarios del Instituto y su familias.

## 6. FUNCIONES DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Actualmente las funciones del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, se encuentran contenidas en el artículo cuarto de la Resolución No. 3094 del 11 de diciembre de 2018, y depende directamente del Despacho de la Secretaria General cumpliendo con las siguientes funciones:

1. Cumplir las funciones específicas contempladas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, así como las que lo modifiquen, adicionen o aclaren.
2. Diseñar, ejecutar, evaluar y controlar las políticas y procedimientos asociados a la administración de planta de personal, selección, vinculación, distribuciones, ubicaciones, traslados, encargos, manuales específicos de funciones y de competencias laborales, evaluación del desempeño y desvinculación de los servidores públicos con base en las necesidades reales, las metodologías y lineamientos aprobados, el cumplimiento a la normatividad vigente y los procedimientos establecidos.
3. Liderar los proyectos de modificación de planta de personal, el estudio técnico correspondiente y manual específico de funciones y de competencias laborales acorde con las necesidades y procesos que desarrolla la Entidad.
4. Coordinar, planear, y controlar las actividades relacionadas con los procesos de selección, vinculación del talento humano, así como las afiliaciones al Sistema de la Seguridad Social y al Fondo Nacional de Ahorro.
5. Gestionar y organizar el archivo de las hojas de vida de los funcionarios y exfuncionarios de la Entidad y controlar que se mantenga actualizados de conformidad con las normas legales vigentes.
6. Generar las certificaciones que soliciten los funcionarios, exfuncionarios y entes de control de conformidad con los procedimientos establecidos.
7. Mantener actualizada la información de los sistemas de información que por ley son de su competencia, tales como SIGEP, SIMO y los demás que se surjan.
8. Coordinar y responder por la liquidación y trámite oportuno de la nómina, de conformidad con las disposiciones que rigen al respecto.
9. Elaborar, coordinar, ejecutar y evaluar el plan de inducción, reinducción, capacitación y bienestar para los funcionarios del Instituto.
10. Establecer planes y programas de salud ocupacional para los funcionarios del Instituto y coordinar la ejecución de los mismos.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 21 de 35

11. Atender las peticiones y requerimientos relacionados con los asuntos de su competencia.
12. Proponer y aplicar métodos y procedimientos de control interno que garanticen la calidad, eficiencia y eficacia en la gestión y operación del grupo.
13. Elaborar los documentos precontractuales, necesarios para la ejecución de los recursos asignados, así como realizar el seguimiento de los procesos de selección contractual a su cargo.
14. Supervisar la ejecución de los contratos asignados, conforme a la normatividad vigente.
15. Realizar las actividades requeridas para el mantenimiento y actualización de los documentos y registros que forman parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promoviendo el mejoramiento continuo de los procesos a cargo.
16. Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas por ley, reglamentación interna y/o la Secretaría General, que correspondan a la naturaleza de sus asuntos.

### PLANTA DE PERSONAL

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
<b>DIRECTIVO</b>	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
<b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>		<b>9</b>
<b>ASESOR</b>	ASESORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL	5
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	SECRETARÍA GENERAL	1
<b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>		<b>8</b>
<b>PROFESIONAL</b>	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
<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>148</b>
<b>TÉCNICO</b>	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
<b>TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>		<b>234</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	DIRECCIÓN GENERAL	2
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 22 de 35

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
	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
<b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>71</b>
<b>TOTAL PLANTA GENERAL</b>		<b>470</b>

A. Planta de personal aprobada por nivel jerárquico:

NIVEL	AÑO 2020
DIRECTIVO	9
ASESOR	8
PROFESIONAL	148
TECNICO	234
ASISTENCIAL	71
<b>TOTAL</b>	<b>470</b>

B. Planta financiada:

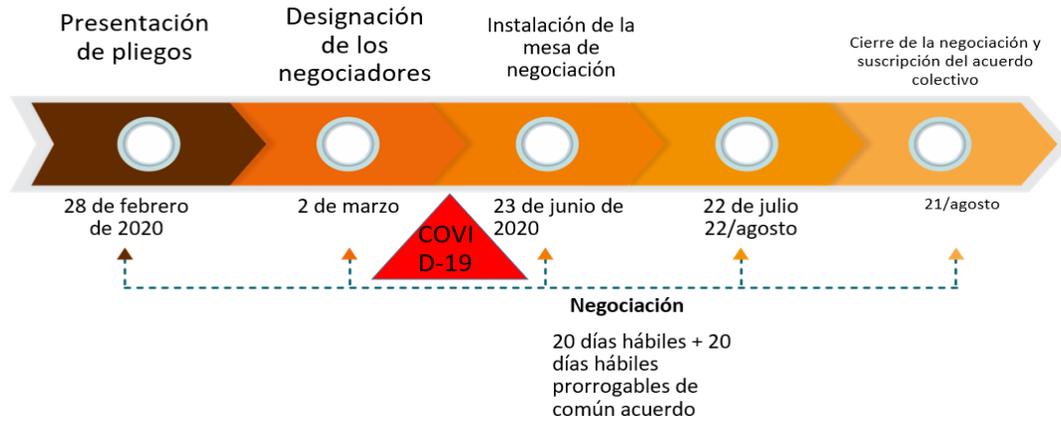
TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Nombramientos Ordinarios	19
	Vacantes	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	Nombramientos en provisionalidad	126
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	295
	Vacantes	18
<b>TOTAL EMPLEOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2020</b>		<b>458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

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

#### 4.6. ACUERDOS SINDICALES

De acuerdo al acta de finalización de negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales y atendiendo a lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 2.2.2.4.10 del Decreto 1072 de 2015, las organizaciones Sindicales SINTRAIDEAM – AEROMET, el día 28 de febrero de 2020, radicaron ante la Administración del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, pliego conjunto de solicitudes para negociación sindical a desarrollarse durante la vigencia 2020-2021. Las negociaciones se desarrollaron conforme a las siguientes etapas:



En este orden de ideas el balance de las negociaciones fue el siguiente:



#### 4.7 MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

El manual específico de funciones ha sido elaborado y actualizado con el fin de contribuir al desarrollo de la misión y la visión del Instituto, a partir de un enfoque sistémico, el cual se pretende que el Instituto logre la eficiencia de su gestión con la definición de los perfiles por competencia, en este orden de ideas los actos administrativos que contienen las fichas de los manuales de funciones vigentes para el IDEAM son:

1. Resolución No. 624 de junio veintiséis (26) de 2019.
2. Resolución No. 1411 de 25 noviembre de 2019.
3. Resolución No. 667 de 24 de agosto de 2020.

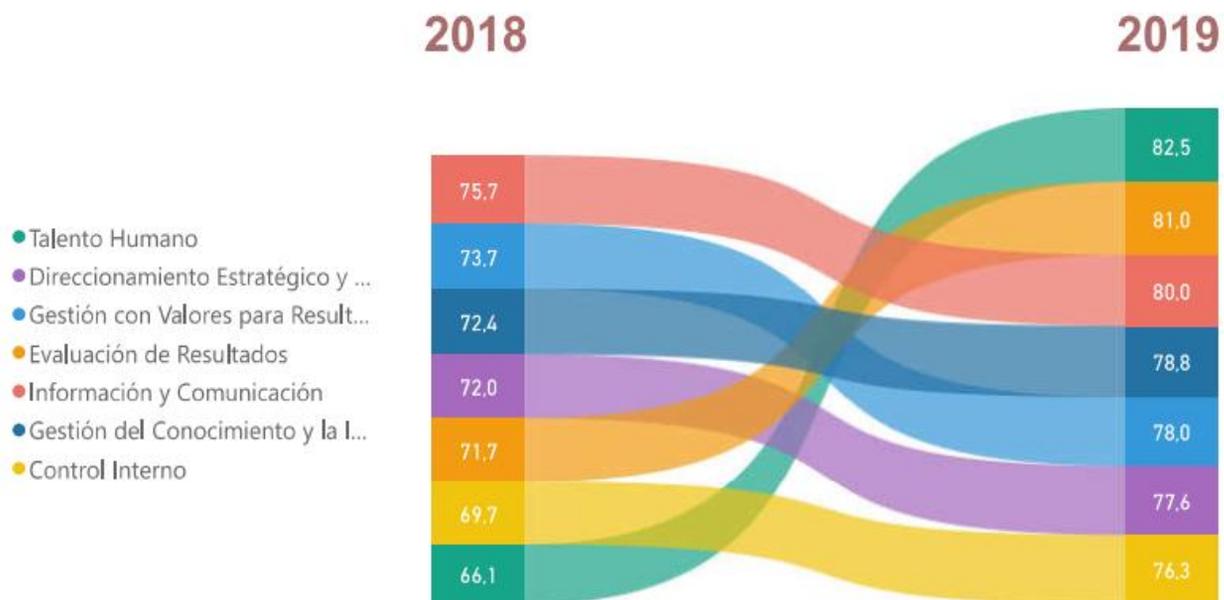
Esta información puede ser consultada en el siguiente Link: <http://www.ideam.gov.co/web/entidad/manual-funciones>.

## 5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

### 5.1 RESULTADOS DEL FURAG VIGENCIA 2019

Durante la vigencia 2019, conforme a los índices de las dimensiones de gestión y desempeño del IDEAM, la dimensión de Talento Humano fue la mejor calificada dentro de la institución con una calificación del 82.5 sobre 100. Teniendo de este manera un mejoramiento en la calificación con relación al año 2018 de 16,4 puntos como se puede apreciar en la siguiente grafica:

#### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Calificación furag 2019.

De lo anterior se puede evidenciar la notable mejoría del proceso de la Gestión del Desarrollo de Talento Humano, se encuentra en **nivel de consolidación** de acuerdo con los parámetros fijados en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 25 de 35

Conforme a la calificación recibida, se recibieron recomendaciones a fortalecer respecto de los siguientes aspectos en las políticas de talento humano e integridad:

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran, que garanticen que quien ejecuta una actividad conoce su propósito y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Modificar el manual de funciones de la entidad con base en los requisitos de la ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 en lo que respecta a la facilidad de los jóvenes para el ingreso a la administración pública.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Medir la percepción de los servidores de la entidad frente a la comunicación interna a través de las evaluaciones de clima organizacional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad la estrategia de las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la ley 1823 de 2017.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asistencial, que se encuentren en vacancia definitiva.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de otros niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos provisionales.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de planta temporal.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asesor, que se encuentren en vacancia definitiva.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un plan de formación relacionada específicamente con el servicio al ciudadano (Pqrds, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad; etc.) en la entidad.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>		Código: A-GH-M001
			Versión: 05
			Fecha de emisión: 24/01/2020
			Página: 26 de 35
1	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen un cronograma de actividades.	
2	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la definición de un área responsable para coordinar las acciones institucionales de prevención de conflictos de interés.	
3	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.	
4	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la difusión de canales adecuados para la declaración de conflictos de interés.	
5	Integridad	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen el monitoreo de casos de conflictos de interés.	
6	Integridad	Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	
7	Integridad	Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos	
8	Integridad	Incluir en el plan estratégico de la entidad lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción.	

## 5.4 Necesidades de bienestar

### DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2020

Durante el mes de diciembre de 2020, se realizó la aplicación de la encuesta de “ENCUESTA PARA ESTABLECER LAS NECESIDADES DE LOS PLANES INSTITUCIONALES DE BIENESTAR Y ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021” mediante la plataforma de encuestas de Google, con el propósito de indagar las siguientes variables: datos sociodemográficos, de ubicación, composición familiar, aspectos económicos, intereses y preferencias en actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, vacacionales, promoción y prevención en salud, aspectos motivacionales de participación, artes, proyectos de vivienda, entidades de apoyo a la gestión, competencias blandas, clima laboral, reconocimientos y estímulos, inducción y reinducción, trabajo en casa, valores institucionales, conflicto de interés, etc., todo ello enmarcado en las cinco (5) rutas de creación de valor que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; en este orden de ideas la encuesta fue diligenciada por **380 funcionarios** y arrojó los siguientes resultados:

#### Datos sociodemográficos:

- a. Los participantes encuestados son pertenecientes a la mayoría de las dependencias del IDEAM a nivel nacional, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- b. Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a todos los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad.
- c. De acuerdo al tipo de vinculación el 62,62% de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 31,81% están vinculados mediante provisionalidad y el 5,55% son funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.
- d. El rango de edad de mayor participación esta entre los 26 a los 40 años de edad, con un 35.1%.

 <p>Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 27 de 35

- e. El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 32,07%
- f. El 61.9% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- g. El 82,8% de los encuestados registran no tener nietos, por lo cual se registra un alto índice que no encontrar interés en su participación en actividades de bienestar para ellos.
- h. El 64,4% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar y el 28,8% adicional de los encuestados manifiestan que la pregunta no aplica a sus actuales condiciones.

### Resultados Estadísticos Encuesta De Necesidades De Bienestar 2021

- a. significativo 51,5% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de integración familiar.
- b. Con un significativo 51% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- c. El 94,4% de los participantes no muestran interés por dictar cursos de artes y artesanías.
- d. El 59,1% de los participantes en la encuesta cuentan con vivienda propia, a su vez manifiestan de manera contundente que han utilizado trámites con el FNA (Fondo Nacional del Ahorro), para tramites de afiliación y retiro de cesantías.
- e. El 69,7 % de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación, el 30,3% de los encuestados que manifestó su insatisfacción en su mayoría aduce que se debe a las tarifas económicas que manejan y a la limitada demanda de actividades y programas que les ofrecen.
- f. El 77;3% de los encuestados reportan no encontrarse en carácter de pre - pensionados, en este sentido la mayoría manifiesta no aplicar para el desarrollo de temáticas de capacitación al respecto.

#### Ruta del Crecimiento

- g. El 57,6% de los encuestados muestra interés en la participación en talleres o actividades de fortalecimiento de la cultura organizacional.
- h. Con un porcentaje significativo que oscila entre el **72,97% y el 89,64%**, los participantes consideran importante la participación y planeación en actividades tendientes a intervenir el Clima Laboral.
- i. De acuerdo a los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 74,53% y el 93,95%, es conocido el Plan de Incentivos y a su vez evaluado de forma positiva.
- j. El 77,52% de los participantes ha utilizado el Compensatorio por Cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2020. A su vez los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con la integración familiar.
- k. Con un porcentaje que oscila entre el 58.08% y el 59,09, los participantes consideran que los procesos de Inducción y Reinducción al interior del Instituto son buenos.

 <p><b>IDEAM</b> Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>IDEAM</b></p>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 28 de 35

- i. Con un porcentaje que oscila entre el 44,69 y el 52,27%, los participantes consideran como buena la experiencia de trabajo en casa.
- m. Con un porcentaje que oscila entre el 76,76% y el 84,84% de los participantes conoce la utilidad del la Comisión de Personal el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia.
- n. El 70,5% de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

## 2.1 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2020

Las RELACIONES INTERPERSONALES son valoradas con un Siempre en un 38% en donde consideran que las asociaciones con los miembros del grupo tienen en cuenta las opiniones y aportes, se sienten aceptados, cercanos, cómodos con el grupo de trabajo. Y un 25% considera que Nunca.

Los ESTILOS DE DIRECCIÓN se valoran con un Siempre en un 28% en donde se considera hay una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo, generalmente se apoyan las decisiones, hay ordenes impartidas que no son arbitrarias y se confía en el grupo de trabajo. Y un 48% considera que Nunca.

El SENTIDO DE PERTENENCIA se valora en un 31% como Siempre en donde se aprecian como miembros de un grupo en particular, manifiestan sentirse bien con los beneficios que tienen en la empresa, en salud, con la asignación salarial y en las aspiraciones con las políticas de la empresa frente a un Nunca de 22%

La RETRIBUCIÓN se valora en un 36,3% en Siempre como el incentivo físico o emocional que se proporciona en contraprestación a un servicio dado, al cumplir a cabalidad una tarea encomendada, al interés del futuro de la empresa, al considerarla como un excelente sitio de trabajo, en decir que es parte de la empresa y en considerar sentirse feliz en la empresa frente aun Nunca de 43,2%

La DISPONIBILIDAD DE RECURSOS se valora en 31,6% con un Siempre en relación con los elementos físicos, económicos o de infraestructura con los cuales se cuenta para el desarrollo de labores propias de una tarea frente a un Nunca de 34,3%

La ESTABILIDAD se valora en un Siempre de 36% en donde se aprecia la conservación de las garantías laborales y el equilibrio dentro del derecho al trabajo frente a un Nunca de 30%

La CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN se valora en un Siempre de 31,4% en donde se valora la forma precisa en la que se asignan tareas y se estructuran procedimientos en las tareas encomendadas las cuales guardan concordancia con las metas institucionales frente a un Nunca de 33,4%

Los VALORES COLECTIVOS se valora en un Siempre de 38% por el concepto que se forma al reflexionar sobre las características de comportamiento que rigen al grupo de trabajo, en donde se reflejan principios propios del ser humano frente a un A veces de 32%

Las PRACTICAS DE LIDERAZGO se valora en un Siempre de 69% que están relacionadas con los estilos de Comunicación abierta, honesta y clara en lo que se espera en el trabajo. Con Inclusión donde atienden y

 <p><b>IDEAM</b> Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 29 de 35

están pendientes de las sugerencias de sus empleados, se trabaja en equipo, se respira un aire de respeto, se trata con respeto e Imparcialidad al momento de evaluar el trabajo y las decisiones que se toman son justas e imparciales frente a un A Veces de 19%.

El COMPROMISO se valora en un Siempre de 48,4% y contempla la interacción con el diseño de cargos, en considerar las habilidades del cargo, en empoderar, en el compromiso con los empleados, con el tiempo en el equilibrio entre trabajo y hogar y las evaluaciones frente a un A Veces de 30,2%.

La ACCESIBILIDAD DEL CONOCIMIENTO se valora en un Siempre de 49,5% en poder contar y considerar con la disponibilidad de acceder a la capacitación, a manuales, a la colaboración y trabajo en equipo en donde compartan y aprendan, en el compañerismo de compartir las mejores practicas y mejorarlas y en mecanismos para recoger, almacenar y disponer de la información frente a un A veces de 30%.

La CAPACIDAD DE APRENDIZAJE se valora en un Siempre de 46% relacionada con la Innovación para promover el aporte de los empleados en la resolución y las nuevas ideas para encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo, con la capacitación que sea con entrenamiento practico y alineado con los objetivos y se soporte con tecnología relacionada con las metas de cada cargo, con el desarrollo de planes para obtener metas profesionales y con el valor y apoyo de la alta dirección considerando que el aprendizaje es valorado frente a un A Veces de 30%.

El SENTIDO DE PERTENENCIA se valora en un Siempre de 78% relacionado con aspectos como el sentir orgullo de pertenecer a la entidad, como la Imagen que se tiene de la entidad, como el profesionalismo y la motivación de ser parte de la entidad frente a un A veces de 13%.

La FELICIDAD LABORAL se valora en un Siempre de 52,7% en donde se contempla aspectos relacionados con la creatividad, en poder innovar, en la receptividad a las nuevas ideas y trabajar en algunas, en ser feliz de ser parte de la entidad, el estrés, las relaciones y el reconocimiento frente a una A veces de 22,1%.

## **PUNTOS A CONSIDERAR**

Desarrollar temas en bienestar y capacitación relacionados con:

- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, buscando establecer convenios que sean favorables al trabajador.
- Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos.
- Implementación de la modalidad de teletrabajo en casos específicos.
- Conciliación de actividades de bienestar que permitan equilibrio entre vida personal, familiar y laboral.
- Flexibilidad para el manejo del periodo de vacaciones.
- Capacitación manejo efectivo del tiempo libre
- Capacitación en liderazgo y trabajo en equipo. Se puede realizar a través de talleres, escuelas de líderes, coaching y Grupos Focales contar con espacios internos y externos que faciliten en

 <p> <b>IDEAM</b>          Instituto de Hidrología,          Meteorología y          Estudios Ambientales       </p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 30 de 35

desarrollo de estas.

- Capacitación en comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
- Fortalecimiento del plan de formación a los trabajadores.
- Fortalecimiento del plan de Inducción y reinducción.
- Actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
- Con actividades de bienestar y capacitación capitalizar habilidades y destrezas individuales diferentes a las requeridas para las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas y distintas de las funcionales
- Capacitación en el manejo de finanzas personales
- Incorporar actividades que fomenten el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.
- Con actividades de capacitación y bienestar preparar la interacción con personal con alguna discapacidad y soporte a familia con familiares con discapacidad
- Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores
- Implementar actividades de bienestar y capacitación en la rotación adecuada de los turnos de trabajo y de la higiene del sueño con talleres o conferencias.
- Capacitación para fomentar estilos de vida saludables, manejo eficaz del tiempo, manejo de la ansiedad y el estrés.

## 6. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Las actividades del proceso de Gestión del Desarrollo del Talento Humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, el bienestar, estímulos e incentivos, la capacitación, la calidad de vida laboral y en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar el compromiso y la productividad del personal vinculado.

El Plan Estratégico de Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico, dentro del cual se definen los siguientes subcomponentes<sup>2</sup> relacionados con:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- **Retiro:** Situación generada por necesidades del servicio, renuncia o por pensión de los servidores públicos.

---

<sup>2</sup> *Guía de Gestión estratégica de Talento Humano.*

 <p>Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>IDEAM</b>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 31 de 35

## 6.1 Estructura del Plan Estratégico del Talento Humano.

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, integra los planes institucionales para su correspondiente planeación y desarrollo, especificando que cuando se trate de planes de duración a un (1) año, serán anexos al presente documento y por lo tanto las actividades se ejecutarán en la vigencia correspondiente. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción Institucional las actividades que correspondan a la respectiva anualidad como lo establece el parágrafo 1 del Decreto 612 de 2018.

De igual forma, se materializa en los siguientes documentos anexos al plan:

- 6.1.1 Plan Institucional de Capacitación.
- 6.1.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- 6.1.3 Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recursos Humanos.
- 6.1.4 Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 6.1.5 Proceso de Inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reintroducción, actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación.
- 6.1.6 Informe de seguimiento y monitoreo SIGEP
- 6.1.7 Informe de Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

## 6.2 Estrategias de Planeación para la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Las estrategias para la planeación de la Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH, se basan en los principios fundamentales para el éxito y los retos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- a) Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. 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.
- b) Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.
- c) Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a 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 y en la productividad de la entidad.
- d) Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados a obtener, y no

 <p><b>IDEAM</b> Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>IDEAM</b></p>	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 24/01/2020
		Página: 32 de 35

en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

- e) 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 de las entidades.

Adicionalmente el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales determinará estrategias para la planeación teniendo en cuenta algunos principios que se describen a continuación:

- **Enaltecimiento del servidor público:** el principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues sólo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito de cualquier institución.
- **Compromiso:** la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH– depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.
- **Acompañamiento gradual:** a partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **Estandarización:** la identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.
- **Mejoramiento continuo:** poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos, y esto implica un proceso de mejoramiento continuo que no tiene final. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

### 6.3 Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Del ejercicio conciente de la matriz estratégica del talento humano realizada para estructurar el estado actual del GADTH, los resultados son los siguientes:

<b>RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>78</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>80</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>78</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>76</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>78</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>72</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>73</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>70</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>71</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>72</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>71</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>74</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>68</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>74</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>76</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>71</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>76</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>76</b>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>IDEAM</b>		Código: A-GH-M001																	
			Versión: 05																	
			Fecha de emisión: 24/01/2020																	
			Página: 35 de 35																	
	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados										X	X								
	Proyectar informe de seguimiento y monitoreo SIGEP				X	X					X									
	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual			X							X								X	

## 6.4 Herramientas de seguimiento

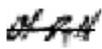
El Departamento Administrativo de la Función Pública ha dispuesto las herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG II.
- ✓ Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- ✓ Auditorías de gestión y de calidad.
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano 2021 fue socializado a la comisión de Personal el día 26 de enero de 2021 y aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional conforme al acta del 27 de enero de 2021.

## 7. HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción
01	28/01/2015	Creación del documento
02	31/07/2018	Actualización del documento
03	30/01/2019	Actualización del documento
04	30/06/2019	Actualización del documento
05	24/01/2020	Actualización del documento
06	27/01/2021	Actualización del documento

	Nombre	Cargo	Firma
<b>Revisó</b>	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
<b>Proyectó</b>	María del Pilar Linares Herrera	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
<b>Radicado</b>	20202020014793		