

Plan Anual de **Vacantes**

2024



Tabla de contenido

Introducción.....	3
Objetivos	4
Alcance	4
Marco Normativo	4
Conceptos de la Norma	7
Responsabilidad	8
Planificación	8
Ruta de Creación de Valor-MIPG	12
Indicadores de Gestión.....	12
Seguimiento	12

Introducción

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

De igual forma, el Plan Anual de Vacantes le permite a la entidad estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa, para la definición de políticas de mejoramiento de la Gestión del Talento Humano. Así se logra programar la provisión de dichos cargos, para generar mayor eficiencia organizacional en las entidades públicas y, por consiguiente, en el Estado Colombiano.

En este orden de ideas, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), como entidad estratégica técnica y transversal del Gobierno Nacional, está comprometida con la gestión eficiente de la Administración Pública. Para ello, tiene como propósito fundamental que las entidades del Estado cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con lo que establece el artículo 14 literal d) de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004: “Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”. En consecuencia, el DAFP está llamado a impartir las directrices y velar por el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes en las entidades estatales.

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

Objetivos

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

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

Alcance

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

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

Marco Normativo

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

Artículo 14. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

(...)

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
- b) Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas” (Negrita y cursivas no originales).

(...)

Artículo 17. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.

2. Decreto 1083 de mayo 26 de 2015: “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

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

3. Decreto 051 de 2017 (enero 16 de 2018): “por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
4. Decreto 648 de abril 19 de 2017: “por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
5. Criterio Unificado Provisión de Empleos Públicos mediante encargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil de fecha trece (13) de diciembre de 2018 en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el Decreto 4968 de diciembre 27 de 2007 y los Decretos 1083 de mayo 26 de 2015 y 648 de abril 19 de 2017.
6. El artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, señala frente a la provisión de empleos en vacancia definitiva lo siguiente:

“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en período de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido

seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. (...)” (Subrayas no originales).

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

Si un empleo en vacancia temporal está provisto mediante encargo o nombramiento provisional y su titular renuncia, dicha vacante se convierte en definitiva. En este caso, la entidad deberá verificar la aplicación de los mecanismos de provisión definitiva señalados en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017. Si agotados dichos órdenes de provisión, la condición de vacancia definitiva persiste, la administración podrá, por necesidades del servicio, mantener el encargo o el nombramiento provisional en el servidor en que inicialmente había recaído. (Subrayadas no originales).

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

Conceptos de la Norma

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

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

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

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

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Responsabilidad

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

Planificación

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Aquí se detallan las vacantes disponibles, indicando requisitos, títulos de formación y perfil de competencias que se exigen de acuerdo con el manual de

funciones establecido para la provisión del empleo. Todo esto con el fin de gestionar desde adentro la apropiación y la disponibilidad presupuestal y, de esta manera, garantizar la adecuada prestación del servicio.

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

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

Vacancia definitiva

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

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

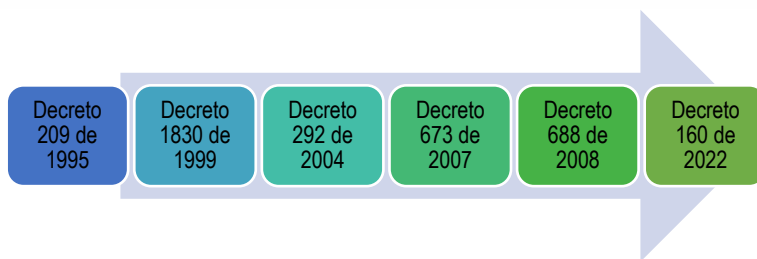
Vacancia Temporal

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

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

Planta de Personal

La Planta de personal actual del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, aprobada mediante la siguiente normativa:



Actualmente conformada por 488 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial:

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	6
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	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	12
	SECRETARIA GENERAL	30
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	19
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	21
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	50
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	11
TOTAL NIVEL PROFESIONAL		158
TÉCNICO	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	7

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	2
	SECRETARIA GENERAL	17
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	89
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	125
TOTAL NIVEL TÉCNICO		241
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	31
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	4
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		72
TOTAL PLANTA GENERAL		488

Planta de Personal por Nivel Jerárquico

NIVEL	AÑO 2024
Directivo	9
Asesor	8
Profesional	158
Técnico	241
Asistencial	72

Prepensionados

La política de prepensionado cobija a las personas beneficiarias de la protección especial y hace referencia a aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres (3) años siguientes, esto es, que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. En este sentido, el Ideam implementará estrategias propias del bienestar y la capacitación, que contribuyan al adecuado curso del proceso de desvinculación dirigido a todos los funcionarios vinculados al Instituto que cumplan con el carácter de prepensionado.

A corte del 31 de diciembre de 2023, teniendo en cuenta a funcionarios de carrera administrativa, provisionales y de LNR, se evidencia que dentro de la planta de personal del IDEAM se encuentran vinculados 81 hombres entre los 59 y 74 años de edad y 31 mujeres entre los 54 y 66 años de edad, para un total de 112 funcionarios y funcionarias, equivalente al 26,23% del total de los empleos ocupados a corte en la planta global que cumplen con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez.

TIPO	Hombres (Entre los 59 y 74 Años)	Mujeres (Entre los 54 y 66 Años)	Total Pre-Pensionados (as)
LNR	0	3	3
Carrera Administrativa	79	26	105
Provisionales	2	2	4
TOTAL	81	31	112

Ruta de Creación de Valor-MIPG

La Ruta de creación de valor de MIPG que le aplica al Plan de Previsión de Recursos Humanos es la del análisis de datos. En esta ruta se entiende a las personas a través del uso de los datos, por eso, es necesario avanzar hacia estrategias de actualización de la información oportunas y confiables de los funcionarios del Instituto y hacia técnicas estadísticas de análisis. Esto con el fin de 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 provistas mediante concurso de méritos por 100 / número de vacantes para proveer mediante concurso de méritos.
- Indicador 2: Número de vacantes provistas mediante encargo por 100 / número de vacantes para proveer mediante encargo.
- Indicador 3: Número de vacantes provistas mediante provisionalidad por 100 / número de vacantes para proveer mediante provisionalidad.
- Indicador 4: Número de vacantes provistas mediante libre nombramiento y remoción por 100 / número de vacantes para proveer mediante libre nombramiento y remoción.

Seguimiento

Para la planificación de proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo se hace necesario el estudio de las políticas institucionales, programas, planes y proyectos, las cargas laborales, perfiles, formación y competencias laborales del personal vinculado al Instituto. En este sentido, la metodología a utilizar es un proceso prospectivo, altamente dinámico, con actividades secuenciales y continuas sujetas a adaptación y cambios, orientada a la toma de decisiones que clarifiquen el propósito central, la selección de objetivos a cumplir, la identificación de puntos fuertes y débiles, e igualmente implementar y evaluar las estrategias a largo plazo.

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

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

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

Aprobación

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024 Versión 01 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2024.

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Viviana Alejandra Forero Padilla	Profesional Universitario del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Angela Maria Betin Garcia	Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	