



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE



# PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

PLAN ANUAL DE VACANTES

OBJETIVOS

Objetivo General

Objetivos Específicos

ALCANCE

MARCO NORMATIVO

CONCEPTOS DE LA NORMA

Empleo Público

Nivel Directivo

Nivel Asesor

Nivel Profesional

Nivel Técnico

Nivel Asistencial

RESPONSABILIDAD

RESULTADOS DE LA GESTIÓN EJECUTADA

Estado Joven

Equidad de Género

Vinculación de funcionarios (as) con discapacidad

LINEAMIENTOS PARA SU PLANIFICACIÓN

Vacancia Definitiva

Vacancia Temporal

PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS  
AMBIENTALES – IDEAM

PRE-PENSIONADOS

RUTA DE CREACIÓN DE VALOR MIPG

ANÁLISIS DEL PLAN ANTERIOR

Evaluación de actividades relacionadas con el ingreso de personal

Evaluación de actividades relacionadas con la permanencia de la entidad

Análisis del personal vinculado en la planta de personal

Evaluación de actividades relacionadas con el retiro de personal

INDICADORES

PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

## INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de septiembre 23 de 2004, en sus artículos 14, 15, 16 y 17, establece que las entidades de 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.

## PLAN ANUAL DE VACANTES

### 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

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.

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

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

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

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

- *Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.*

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

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

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

*(...)*

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

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

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

*(...)*

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

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

3.3. Decreto 051 de 2017 (enero 16 de 2018): *“por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.*

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

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

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

*“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en 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).*

- 3.7 El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, establece el derecho a encargo con 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.) (...)*

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

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

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

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

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

*Si un empleo en vacancia temporal está provisto mediante encargo o nombramiento provisional y su titular renuncia, dicha vacante se convierte en definitiva. En este caso, la entidad deberá verificar la aplicación de los mecanismos de provisión definitiva señalados en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017. Si agotados dichos 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**

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

#### **Nivel Profesional**

Agrupar 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.



## RESULTADOS DE LA GESTIÓN 2022

A continuación, se relaciona el comparativo del número de publicaciones en encargo, provisionalidad y libre nombramiento y remoción durante las vigencias: 2020, 2021 y 2022 (Tabla 1).

Año	Publicaciones	Encargos	Provisionalidad	LNR
2020	158 <sup>1</sup>	57	46	6
2021	133 <sup>2</sup>	89	42	1
2022	111	89	22	0

Tabla 1. Comparativo 2020, 2021 y 2022

De lo anterior, se puede concluir que la expedición de publicaciones durante la vigencia del 2022 se mantuvo por debajo del 2021 con una reducción del -17%. De igual forma, se evidencia una disminución en los nombramientos en provisionalidad del -48%. Por otra parte, los nombramientos en encargo se mantuvieron en igual número durante el 2022 respecto al año inmediatamente inferior. De esto podemos resaltar que para el año 2022 a partir del 28 de enero y hasta el 19 de junio de 2022, entro en vigencia la ley de garantías quedando así suspendida las vinculaciones en el Ideam.

### Estado Joven

El Ideam culmina la vigencia 2022 con 36 funcionarios entre 18 y 28 años respecto a la vigencia 2021 que cerró con 42; es decir, hubo una disminución del 15% de los funcionarios jóvenes en el Instituto (Tabla 2). Por otro lado, aunando esfuerzos entre la Dirección General y La Secretaría General se logró vincular en provisionalidad a un total de 6 funcionarios (as) entre los 18 y 28 años, equivalente al 30% respecto al total de vinculaciones en provisionalidad que se realizaron en el 2022 (Tabla 3).

Años	Estado joven 2021		Estado joven 2022	
Género	Funcionarias	Funcionarios	Funcionarias	Funcionarios
No. funcionarios (as)	19	23	20	16
% funcionarios (as)	45%	55%	55,55%	44,44%
Total Funcionarios (as)	42		36	

Tabla 2. Funcionarios y funcionarias pertenecientes a la planta entre los 18 y 28 años durante el 2022

Ingresos en Provisionalidad 2022 - Jóvenes entre 18 y 28 Años		
Género	Provisionales Jóvenes entre 18 y 28 años	Provisionales Vinculados 29 Años en adelante
Número de funcionarios (as):	6	14
Número de funcionarios (as):	30%	70%
Total:	20	

Tabla 3. Funcionarios y funcionarias vinculados en provisionalidad entre los 18 y 28 años durante el 2022

<sup>1</sup> Se aclara que hubo 2 publicaciones anuladas, la No. 23 y la No. 89 de 2020.

<sup>2</sup> Se aclara que hubo 1 publicación anulada, la No. 9 de 2021.

## Equidad de Género

Durante la vigencia 2022, hubo disminución del personal femenino en la planta global del Instituto respecto al año inmediatamente anterior, cabe resaltar que de los 24 nombramientos que hubo en provisionalidades durante el 2022, 14 vacantes en provisionalidad fueron provistas por funcionarias, es decir, el 58,33% (Tabla 5). Esto quiere decir que más de la mitad de las vacantes que se generaron en provisionalidad fueron ocupadas por mujeres. De esta forma, se evidencia un gran esfuerzo, y con buenos resultados, por parte de la Dirección General, la Secretaría General y el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano por lograr la equidad de género. Vale la pena destacar que, en el 2022, en la planta global del Instituto las funcionarias representaron el 28,68%, disminuyéndose en comparación a la vigencia del 2021 (Tabla 4).

Años:	2020		2021		2022	
Género	Funcionarias	Funcionarios	Funcionarias	Funcionarios	Funcionarias	Funcionarios
Número de funcionarios (as)	150	290	150	290	140	278
% funcionarias de la planta	34%		34%		28,68%	
Total	440		440		488	

Tabla 4. Funcionarios y funcionarias que conforman la planta a diciembre del 2022

Ingresos en provisionalidad 2022 por equidad de género		
Género	Funcionarias	Funcionarios
Número de funcionarios(as)	14	10
Porcentaje de funcionarios(as)	58,33%	41,66%
Total Funcionarios(as) vinculados(as)	24	

Tabla 5. Funcionarios y funcionarias vinculados en provisionalidad durante la vigencia 2022

## Vinculación de funcionarios (as) con discapacidad:

De acuerdo con el Decreto 2011 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, a continuación, se hace relación de los funcionarios y funcionarias identificados (as) por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, que presentan alguna condición de discapacidad en el Instituto (Tabla 6):

DENOMINACION DEL EMPLEO	NOMBRE	NIVEL	REGIONAL	DEPENDENCIA o GRUPO ESPECIFICO	FECHA INGRESO IDEAM	TIPO DE DISCAPACIDAD
Observador de Superficie Código, 3105, grado 6	Jay Vélez Jeneely Elbertis	Técnico	San Andrés	Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Insular Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina	22/04/2005	Neurológica (con soporte)
Auxiliar Servicios Generales Código, 4064, grado 9	Rodríguez Bernal María Esther	Asistencial	Bogotá	Grupo del Servicio Al Ciudadano	6/08/2018	Física y Auditiva (con soporte)
Auxiliar Servicios Generales Código, 4064, grado 9	Albañil Rivera Edgar Fernando	Asistencial	Bogotá	Grupo de Gestión Documental y Centro de Documentación Correspondencia y Archivo	5/03/2019	Cognitiva (sin soporte)
Técnico Operativo, Código, 3132, grado 7	Navarro Jiménez Wilson Andrés	Técnico	Bogotá	Grupo de Servicio al Ciudadano	22/04/2021	Auditiva (con soporte)
Secretario Ejecutivo, Código, 4210, grado 20	Rincón Estevez Ruby Stella	Asistencial	Bucaramanga	Área Operativa No. 8	25/06/2021	Física (con soporte)

Cabe mencionar que el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ha realizado diferentes actividades con el fin de vincular personas en condición de discapacidad. Algunas de ellas son:

1. Invitaciones difundidas por el Grupo de Comunicaciones a través de redes sociales como Facebook, Twitter e Instagram.
2. Publicación de invitaciones en la intranet del IDEAM.
3. Otros

## LINEAMIENTOS PARA SU PLANIFICACIÓN

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-. 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:*

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

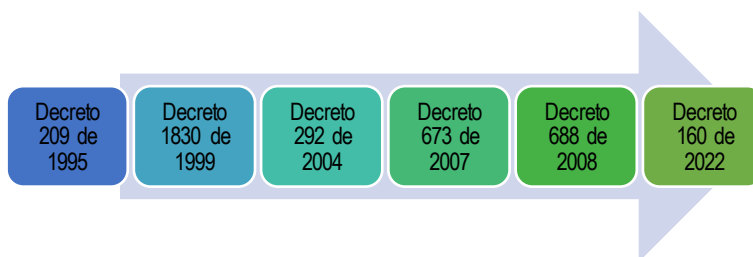
### Vacancia temporal

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:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

### PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

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, así (Tablas 7, 8 y 9):

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
DIRECTIVO	DIRECCION GENERAL	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMATICA	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 HIDROLOGIA	1
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGIA	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO		9
ASESOR	ASESORES DE LA DIRECCION GENERAL	6
	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	1
	OFICINA ASESORA JURIDICA	1
TOTAL NIVEL ASESOR		8
PROFESIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
	OFICINA ASESORA JURIDICA	2
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
	OFICINA DE INFORMATICA	8
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	12
	SECRETARIA GENERAL	30
	SUBDIRECCION DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	19
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	21
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGIA	50
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGIA	11

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>158</b>
TÉCNICO	OFICINA ASESORA JURIDICA	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	7
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	2
	SECRETARIA GENERAL	17
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	89
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	125
<b>TOTAL NIVEL TECNICO</b>		<b>241</b>
ASISTENCIAL	DIRECCION GENERAL	2
	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	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
<b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>72</b>
<b>TOTAL PLANTA GENERAL</b>		<b>488</b>

Tabla 7. Planta de personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM

NIVEL	AÑO 2022
Directivo	9
Asesor	8
Profesional	158
Técnico	241
Asistencial	72
<b>Total</b>	<b>488</b>

Tabla 8. Total niveles de cargos en 2022 de la planta de personal del IDEAM

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
Libre nombramiento y remoción	Nombramientos Ordinarios	13
	Nombramientos en encargo	1
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	2
	Vacantes	3
<b>TOTAL LNR</b>		<b>19</b>
Carrera administrativa	Nombramientos en provisionalidad	142
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	260
	Vacantes	67
<b>TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA</b>		<b>469</b>
<b>TOTAL EMPLEOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2022</b>		<b>488</b>

Tabla 9. Tipo de empleo y de vinculación de la planta de personal del IDEAM

## PREPENSIONADOS

La política de prepensionados 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

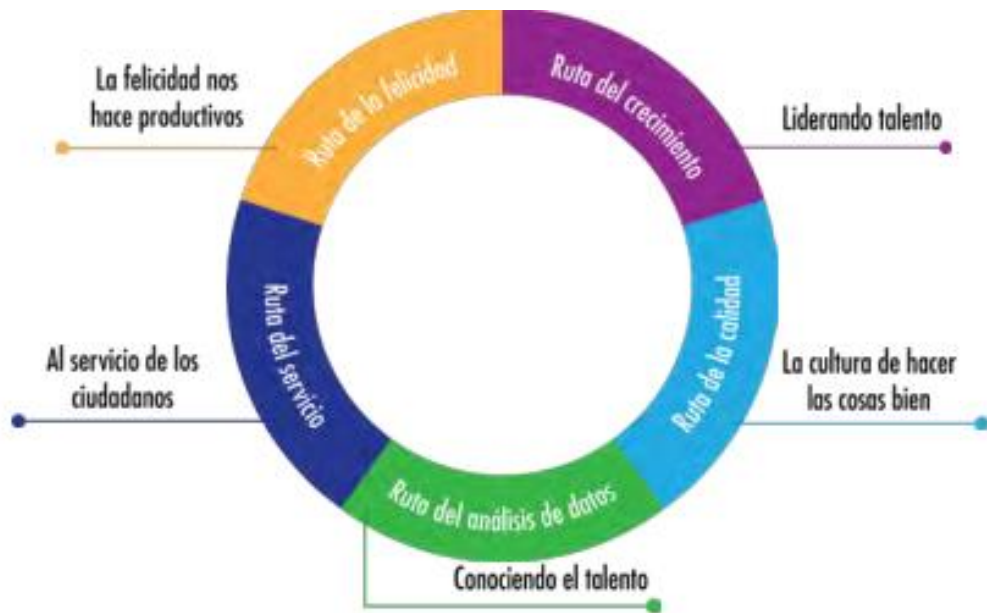
permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. En este sentido, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales implementará estrategias propias del bienestar y la capacitación, que contribuyan al adecuado curso del proceso de desvinculación dirigido a todos los funcionarios vinculados al Instituto que cumplan con el carácter de pre – pensionados.

A corte del 31 de diciembre de 2022, 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 89 hombres entre los 59 y 72 años de edad y 27 mujeres entre los 54 y 64 años de edad, para un total de 116 funcionarios y funcionarias, equivalente al 28% 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 72 Años)	Mujeres (Entre los 54 y 64 Años)	Total Pre-Pensionados (as)
LNR	1	1	2
Carrera Administrativa	87	22	109
Provisionales	1	4	5
TOTAL	89	27	116

Tabla 10. Personal del IDEAM que cumple con requisitos para acceder a pensión de jubilación o de vejez.

RUTA DE CREACIÓN DE VALOR MIPG



Fuente: Función Pública, 2017

La Ruta de creación de valor de MIPG que le aplica al Plan de Previsión de Recursos 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.

## ANÁLISIS DEL PLAN 2022

### Evaluación de las actividades relacionadas con el ingreso del personal

Durante el 2022 se desarrollaron diversas estrategias con el objetivo de ocupar el 100% de los cargos de planta de personal, se reitera que para el año 2022 a partir del 28 de enero y hasta el 19 de junio de 2022, entro en vigencia la ley de garantías quedando así suspendida las vinculaciones en el Ideam.

Se realizaron diferentes convocatorias tanto interna como externas con el fin de hacer parte del banco de hojas de vida del Ideam.

Para los procesos de selección de provisionales se utilizaron diversas estrategias como ternas del banco de hojas de vida del IDEAM.

Los criterios utilizados para vincular a los funcionarios provisionales fueron: a) mejorar los indicadores internos de igualdad de género, contratando un total de **17 mujeres**; b) vincular a jóvenes, es decir, funcionarios entre los 18 y 28 años, en total fueron **13 jóvenes**; c) aumentar la población de personas en condición de discapacidad haciendo convocatorias para hacer parte del banco de hojas de vida de la entidad.

Se han implementado mejoras en el proceso de vinculación, sobre todo en la inducción y entrenamiento en puesto de trabajo. Para esto, se actualizaron los procedimientos A-GH-P001 PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN V5 y A-GH-P006 PROCEDIMIENTO INDUCCIÓN, ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Y REINDUCCIÓN V4. De esta manera, se mejora el sentido de pertinencia y la apropiación de valores de los nuevos servidores públicos.

### Evaluación de las actividades relacionadas con la permanencia del personal

Para motivar la permanencia del personal en el IDEAM, la entidad durante el 2022 generó las siguientes acciones:

1. Aumentó el presupuesto de los planes de bienestar, capacitación, estímulos e incentivos y el plan de seguridad y salud en el trabajo, haciendo una inversión total de \$1.411.487.511,47, que se detalla a continuación (Tabla 11):

PROCESO ADELANTADOS	MONTO	Acciones con inversión de recursos tendientes a la mejora de las condiciones laborales y la permanencia del personal
1° Dotación de Ley	\$45.579.347,84	Se destaca que los procesos se realizaron con la debida anticipación para garantizar la entrega a los funcionarios con derechos. a su vez las entregas de dotación de ley a los beneficiarios se realizaron de manera estricta de acuerdo a las fechas estimadas normativamente para la recepción de este derecho: actualmente se adelanta proceso sancionatorio de incumplimiento contra uno de los proveedores de la tercera dotación, por tanto, durante el año 2022 se realizó ejecución efectiva de 59 de los 60 contratos en éste tema.
2° Dotación de Ley	\$48.298.851,31	
3° Dotación de Ley	\$48.818.975,65	

Bienestar Social	\$243.252.013,00	En la ejecución del plan de bienestar 2022 se pudo evidenciar una cobertura (Nivel de participación) del <b>97% de los funcionarios activos</b> . Esto nos indica que la mayoría de los funcionarios asistieron a las actividades programadas en el transcurso de la vigencia, ya que las actividades se realizaron de forma virtual y se pudo acoger a una mayor cantidad de funcionarios a nivel nacional.
Plan Institucional de Capacitación	\$66.626.270,00	Se realizaron <b>5 capacitaciones pagas</b> . Esto siempre redundó en el mejoramiento de prestación del servicio, pues se amplían y afianzan los conocimientos de los funcionarios que participan en las mismas. Se destaca, en especial, las capacitaciones relacionadas con la formación de auditores, trabajo en equipo, disciplinario, control interno y Project Management Instituto.
Sistema de Gestión de Calidad de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$423.977.568,00	Se realizó el proceso de contratación con mejores tiempos y se previó una adición con vigencias futuras para garantizar la realización de los exámenes durante el primer semestre del año 2023. Se llevó a cabo la intervención de la batería de riesgo psicosocial y los elementos de protección personal fueron entregados en su totalidad. Se destaca la entrega de camisetas polo, para el grupo de meteorología aeronáutica, como parte del cumplimiento del programa de Higiene Industrial.
Primera Convocatoria Auxilios educativos	\$80.000.000,00	Se desarrolló del 02 al 22 de noviembre de 2022, y se beneficiaron 173 hijos de funcionarios y 46 funcionarios.
<b>TOTAL</b>	<b>\$1.411.487.511,47</b>	

Tabla 11. Inversión para planes de bienestar, capacitación, estímulos e incentivos y el plan de seguridad y salud en el trabajo

- Mejóro el procedimiento de encargos; se realizaron **89 encargos** durante la vigencia.
- Se cuenta con los siguientes beneficios de salario emocional:

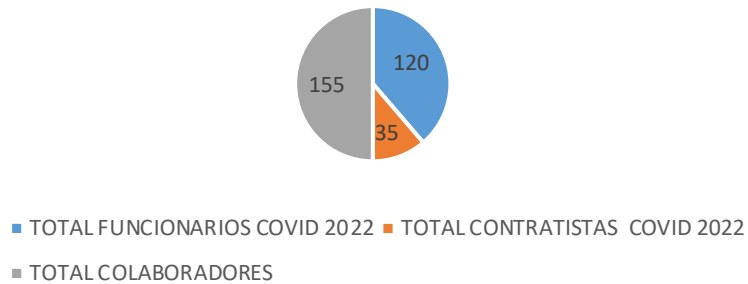


- Se prestó acompañamiento continuo durante el periodo de 2022 por parte de la psicóloga a los funcionarios y su núcleo familiar, en temas como acompañamiento en temas de: procesos personales, afectaciones en salud general, afectaciones relacionadas con Covid-19, así mismo, se realiza acompañamiento en temas relacionados con problemas en relaciones interpersonales al interior del instituto. Lo anterior con el fin de mitigar los riesgos psicosociales y los factores influyentes en la deserción laboral.

Dando cumplimiento a la Normatividad legal - la Resolución 2646 de 2008, al plan de trabajo estipulado en el año 2022 y las actividades de intervención, en pro de incentivar una salud mental sana, se realizaron 138 acompañamientos a los funcionarios y contratistas de la entidad, con el fin de Mitigar la situación por la cual estaba solicitando dicho acompañamiento.

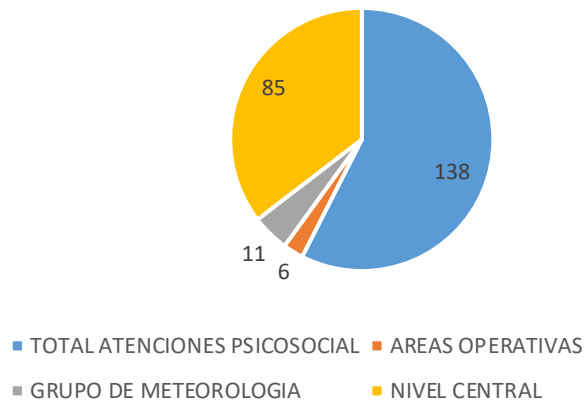


## REPORTE CASOS COVID 2022



Durante el año 2022 se reportaron 155 casos COVID, a quienes se les realizó acompañamiento psicosocial.

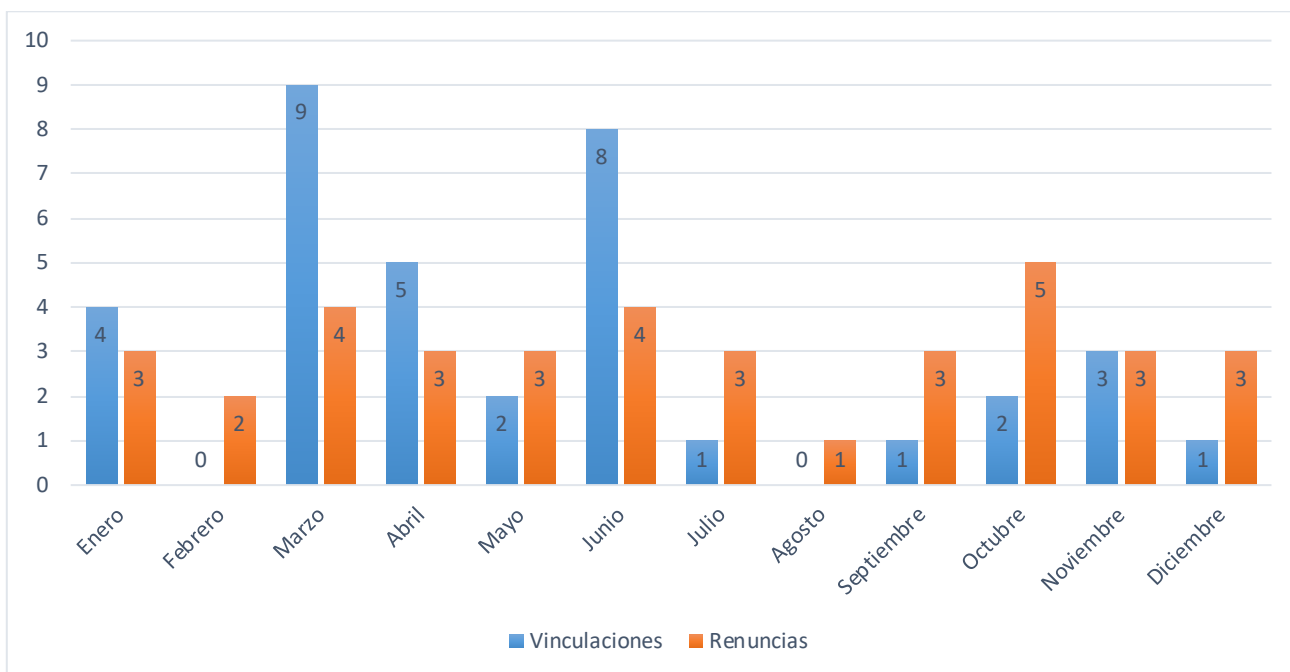
## ATENCIONES PSICOSOCIALES



Cabe mencionar que, a pesar de estas acciones, el número de retiros durante el 2022 fue de 37 funcionarios. Como se observará más adelante, con base en el análisis de la entrevista de retiro, los factores más influyentes para irse fueron la baja remuneración económica y la decisión de jubilación. Este último es un dato coherente con el número de prepensionados que tiene la entidad y es un factor que también va incidir durante los próximos tres años.

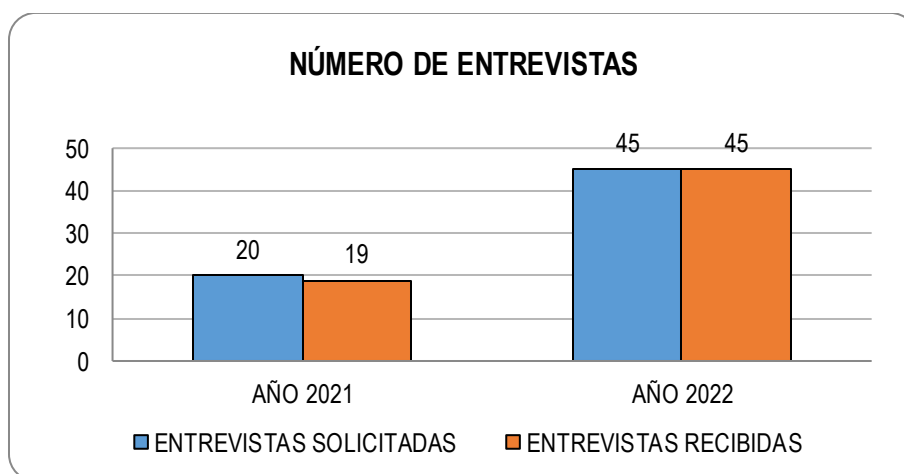
## Evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal

Durante el 2021, se presentaron un total de 37 renunciaciones y se realizaron 36 vinculaciones nuevas a la planta como se puede evidenciar en la siguiente gráfica:

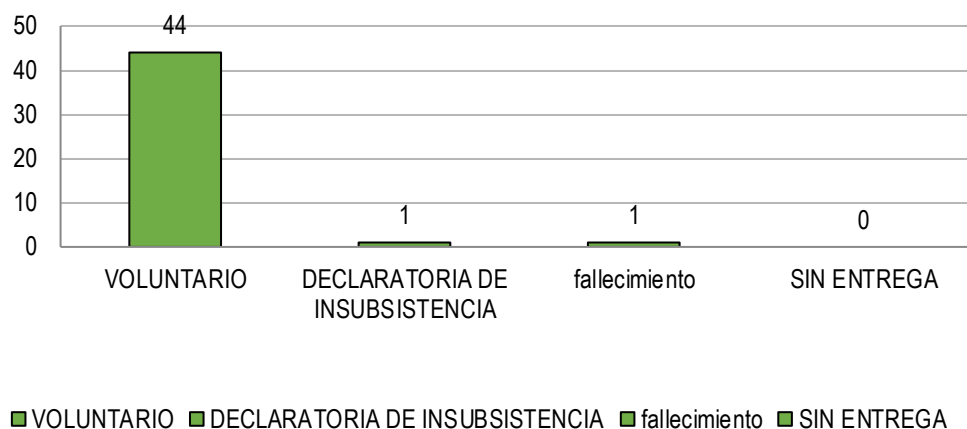


A los funcionarios que culminaron sus servicios con la entidad se les hizo una entrevista de retiro. Esto con el fin de poder determinar las causas del mismo, los factores positivos y negativos de su decisión y los aspectos positivos que destacan durante la permanencia en el Ideam. Con base en esas entrevistas se pueden establecer las siguientes conclusiones:

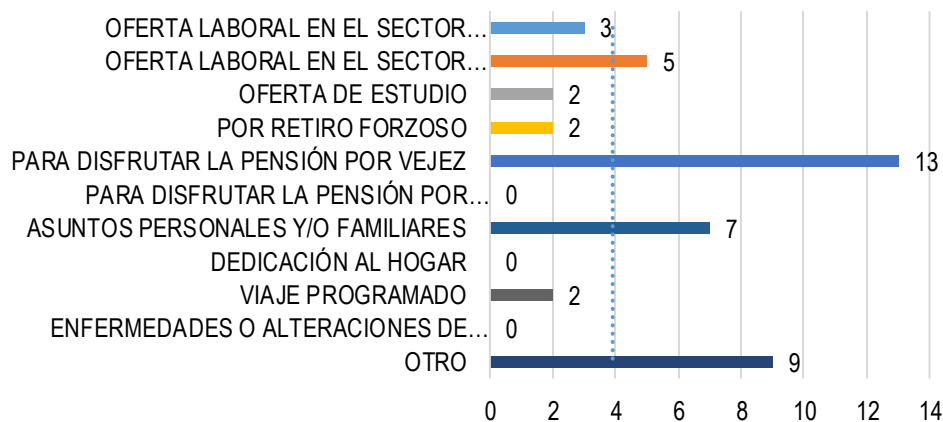
La tendencia más alta de los retiros en el año 2022 fue por pensión, la mayoría de funcionarios reconocen el cumplimiento del pago y el aporte que ha brindado el instituto en sus crecimientos profesionales, cabe resaltar que en la vigencia 2022 se realizaron 45 entrevistas de retiro, una sola persona no fue posible citarla a entrevista cuando comunicaron la resolución de retiro ya no estaba en el instituto.



### ÍTEM 1: TIPO DE RETIRO



### ÍTEM 2: MOTIVO DEL RETIRO



## INDICADORES

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

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

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

## PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

CATEGORÍA	ACCIÓN	RESPONSABLE
PROVISIÓN DE EMPLEO	El Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, o a quien éste designe, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente la planta de personal, indicando las vacancias generadas por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.	Funcionario (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).  Nota: Se recomienda tener precaución con la elección de la comisión de personal de la vigencia 2022, teniendo en cuenta que, en el desarrollo del Concurso Nación 3 donde participa el IDEAM, en razón a la constitución de las listas de elegibles que fueron publicadas el 15 de diciembre de 2022.	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"> <li>• Verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones.</li> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> <li>• Realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la Evaluación de carácter ordinario.</li> </ul>	Funcionario (a) o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Tabla 14. Acciones para el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes

**El presente Plan Anual de Vacantes 2023 Versión 01 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2023.**

	Nombre	Cargo	Firma
<b>Revisó</b>	Gilberto Antonio Ramos Suarez	Coordinador de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
<b>Proyectó</b>	Luisa Fernanda Guzmán Molano	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
<b>Proyectó</b>	Rene Ricardo Chávez Guerrero	Profesional Universitario Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	

**Radicado Orfeo No: 20222020177403**