



MINISTERIO DE AMBIENTE Y  
DESARROLLO SOSTENIBLE



# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

## CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Análisis de las Necesidades de personal

Previsión y provisión de empleos

Programa presupuestal

### PROVISIÓN DE EMPLEOS INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

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

Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Movimiento de personal

- Traslado o permuta
- Traslado por razones de violencia o seguridad
- Reubicación
- Encargo
- Ascenso

Distribución de la Planta de Personal del IDEAM

- Planta total aprobada
- Planta de personal aprobada por nivel jerárquico
- Planta financiada

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR MIPG

### INDICADORES

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

## INTRODUCCIÓN

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

Éste tiene como alcance:

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

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

En ese orden de ideas el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –Ideam, tiene como propósito establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la institución en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que se han trazado para el año 2023, teniendo en cuenta los recursos financieros asignados a la planta de personal.

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### **Análisis de las necesidades de personal**

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

### **Previsión y provisión de empleos**

El proceso de planificación del recurso humano del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales -Ideam- se anticipa y se prevé en el tiempo, de acuerdo a los movimientos del personal, y persigue como finalidad, contar con el personal cualificado (eficaz, eficiente y competitivo), capacitado para ocupar el puesto, en el momento en que haya vacantes. El Instituto busca siempre

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

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

### Programación Presupuestal

Los costos de personal con relación a la planta financiada del Instituto, incluidas las contribuciones, para el año 2023 ascienden a \$34.007.000.000, teniendo en cuenta todos los emolumentos a cancelar por efectos de salarios, prestaciones y primas extraordinarias legalmente establecidas, para 488 funcionarios, conforme a la Resolución N.º 0002 del 03 de enero de 2023 y el CDP N.º 7123 de 10 de enero de 2023.

Los recursos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

#### ANEXO: DESAGREGACIÓN GASTOS DE PERSONAL - VIGENCIA 2022

Tipo	Cuenta / Programa	Subcuenta / Subprograma	Objeto / Proyecto	Ordinal / Subproy	SubOrdinal	Recurso	Concepto	Aporte Nación	Recurso Propios	Total
A	01						<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>34.170.000.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>34.007.000.000,00</b>
A	01	01					<b>PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE</b>	<b>34.170.000.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>34.007.000.000,00</b>
A	01	01	01				<b>SALARIO</b>	<b>23.073.000.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>23.073.000.000,00</b>
A	01	01	01	001			<b>FACTORES SALARIALES COMUNES</b>	<b>21.938.191.078,00</b>	<b>0,00</b>	<b>21.938.191.078,00</b>
A	01	01	01	001	001		SUELDO BÁSICO	15.299.642.826,00	0,00	15.299.642.826,00
A	01	01	01	001	003		PRIMA TÉCNICA SALARIAL	114.285.943,00	0,00	114.285.943,00
A	01	01	01	001	004		SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	189.125.701,00	0,00	189.125.701,00
A	01	01	01	001	005		AUXILIO DE TRANSPORTE	175.920.619,00	0,00	175.920.619,00
A	01	01	01	001	006		PRIMA DE SERVICIO	740.412.321,00	0,00	740.412.321,00
A	01	01	01	001	007		BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	549.912.214,00	0,00	549.912.214,00
A	01	01	01	001	008		HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	2.553.077.135,00	0,00	2.553.077.135,00
A	01	01	01	001	009		PRIMA DE NAVIDAD	1.279.310.881,00	0,00	1.279.310.881,00
A	01	01	01	001	010		PRIMA DE VACACIONES	979.217.770,00	0,00	979.217.770,00
A	01	01	01	001	012		AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL	57.285.668,00	0,00	57.285.668,00
A	01	01	01	002			<b>FACTORES SALARIALES ESPECIALES</b>	<b>1.134.808.922,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.134.808.922,00</b>
A	01	01	01	002	003		PRIMA ESPECIAL DE SERVICIOS	549.324.380,00	0,00	549.324.380,00

A	01	01	01	002	004		PRIMA SEMESTRAL	585.484.542,00	0,00	585.484.542,00
						10	RECURSOS CORRIENTES	23.073.000.000,00	0,00	23.073.000.000,00
A	01	01	02				CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	8.591.000.000,00	0,00	8.591.000.000,00
A	01	01	02	001			APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	2.405.497.542,00	0,00	2.405.497.542,00
A	01	01	02	002			APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	1.693.617.349,00	0,00	1.693.617.349,00
A	01	01	02	003			AUXILIO DE CESANTÍAS	2.004.866.255,00	0,00	2.004.866.255,00
A	01	01	02	004			APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	901.614.649,00	0,00	901.614.649,00
A	01	01	02	005			APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	458.144.756,00	0,00	458.144.756,00
A	01	01	02	006			APORTES AL ICBF	676.162.523,00	0,00	676.162.523,00
A	01	01	02	007			APORTES AL SENA	451.096.926,00	0,00	451.096.926,00
						10	RECURSOS CORRIENTES	8.591.000.000,00	0,00	8.591.000.000,00
A	01	01	03				REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	2.343.000.000,00	0,00	2.343.000.000,00
A	01	01	03	001			PRESTACIONES SOCIALES SEGUN DEFINICIÓN LEGAL	1.200.779.186,00	0,00	1.200.779.186,00
A	01	01	03	001	001		SUELDO DE VACACIONES	911.085.414,00	0,00	911.085.414,00
A	01	01	03	001	002		INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	198.935.464,00	0,00	198.935.464,00
A	01	01	03	001	003		BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	90.758.308,00	0,00	90.758.308,00
A	01	01	03	002			PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	562.061.030,00	0,00	562.061.030,00
A	01	01	03	016			PRIMA DE COORDINACIÓN	419.790.239,00	0,00	419.790.239,00
A	01	01	03	030			BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	81.170.904,00	0,00	81.170.904,00
A	01	01	03	038			QUINQUENIOS	79.198.641,00	0,00	79.198.641,00
A	01	01	03	038	001		BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	79.198.641,00	0,00	79.198.641,00
						10	RECURSOS CORRIENTES	2.343.000.000,00	0,00	2.343.000.000,00
A	03	04					PRESTACIONES SOCIALES	163.000.000,00	0,00	163.000.000,00
A	03	04	02				PRESTACIONES SOCIALES RELACIONADAS CON EL EMPLEO	163.000.000,00	0,00	163.000.000,00
A	03	04	02	012			INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	163.000.000,00	0,00	163.000.000,00
A	03	04	02	012	001		INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	104.013.621,00	0,00	104.013.621,00
A	03	04	02	012	002		LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	58.986.379,00	0,00	58.986.379,00
						10	RECURSOS CORRIENTES	163.000.000,00	0,00	163.000.000,00

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

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

Durante la vigencia del año 2020, se inició proceso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil con el propósito de cubrir las vacantes definitivas a través de concurso de mérito, el cual hará la provisión 137 empleos vacantes en el año 2023.

Para el 15 de diciembre de 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil publica las listas de elegibles las cuales quedaron en firme de manera individual el 23 de diciembre del m y se empezará la proyección de los respectivos actos administrativos de nombramiento en período de prueba.



Imagen etapas del concurso

#### Normativa:

ACUERDO № 0336 DE 2020 28-11-2020 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM- identificado como Proceso de Selección No. 1509 de 2020 – Nación 3”.

ACUERDO № 0004 DE 2021 19-01-2021 Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo No. 20201000003366 del 28 de noviembre del 2020, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM identificado como Proceso de Selección No. 1509 de 2020 - Nación 3”

RESOLUCIÓN № 0621 DE 2021 17-03-2021 “Por la cual se declara desierto el concurso de ascenso para una (1) vacante correspondiente a un (1) empleo del Sistema General de Carrera del INSTITUTO

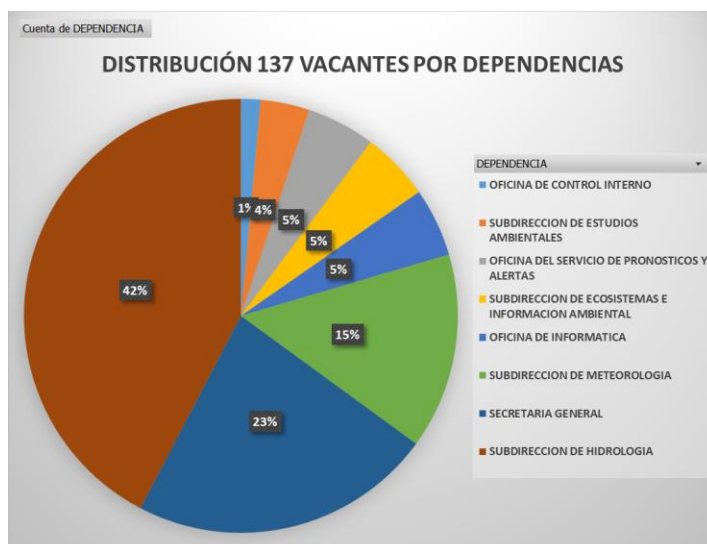


DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES -IDEAM- identificado como Proceso de Selección No. 1509 de 2020 - Nación 3”

A continuación, se muestran algunas métricas relacionadas con el concurso, se ofertaron 137 vacantes en total tanto en ascenso como cerrado, distribuidos en 8 dependencias del Ideam, la dependencia donde más se realizaron ofertas fue la subdirección de hidrología con el 42%, seguido por la secretaría general con el 23%, tal como se evidencia así.

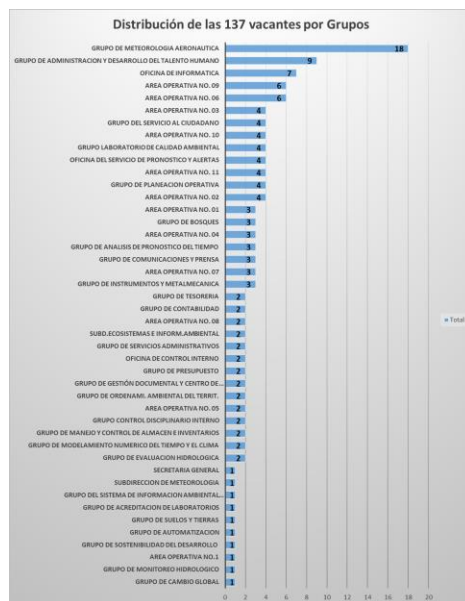
No.	DEPENDENCIA	No. VACANTES
1	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
2	SUBDIRECCION DE ESTUDIOS AMBIENTALES	5
3	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONOSTICOS Y ALERTAS	7
4	SUBDIRECCION DE ECOSISTEMAS E INFORMACION AMBIENTAL	7
5	OFICINA DE INFORMATICA	7
6	SUBDIRECCION DE METEOROLOGIA	20
7	SECRETARIA GENERAL	31
8	SUBDIRECCION DE HIDROLOGIA	58
<b>TOTAL</b>		<b>137</b>

Tabla con No de vacantes por dependencias del ideam.



Gráfica distribución de las 137 vacantes por dependencias.

Por otro lado, la subdirección de meteorología cuenta con el mayor número de empleos ofertados con 18 empleos, seguido del grupo de administración y desarrollo del talento humano con 9 empleos.



Grafica de la distribución de las 137 vacantes por grupos en las dependencias.

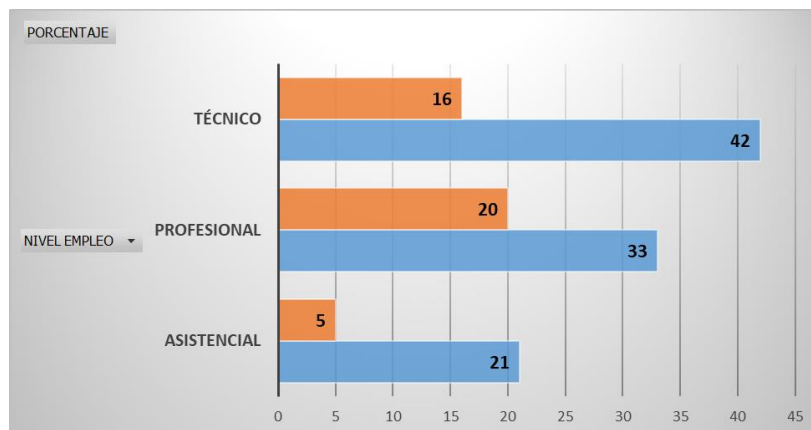
#### No. Vacantes Según Nivel De Empleo / Ascenso o Abierto:

De acuerdo a esta información se puede evidenciar que el nivel técnico cuenta el mayor número empleos, seguido del nivel profesional y por último el nivel asistencial.

EN ASCENSO ▼	ABIERTO	ASCENSO	TOTAL
Asistencial	21	5	26
Profesional	33	20	53
Técnico	42	16	58
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>41</b>	<b>137</b>

Tabla con No. Vacantes según el nivel de los empleos





Grafica con No. Vacantes según el nivel de los empleos

No. de inscritos por niveles / abierto o ascenso:

De acuerdo a la información suministrada por la CNSC se reportaron 2654 inscritos, encontrándose que el nivel técnico contó con el mayor número de inscritos con 990 equivalente al 37%, seguido por el nivel profesional con 967 inscritos (36%) y por último el nivel asistencial con 697 inscritos (26%).

Se evidencia también el que número de empleos ofertados ascenso fueron inferiores al de los empleos de tipo abierto.


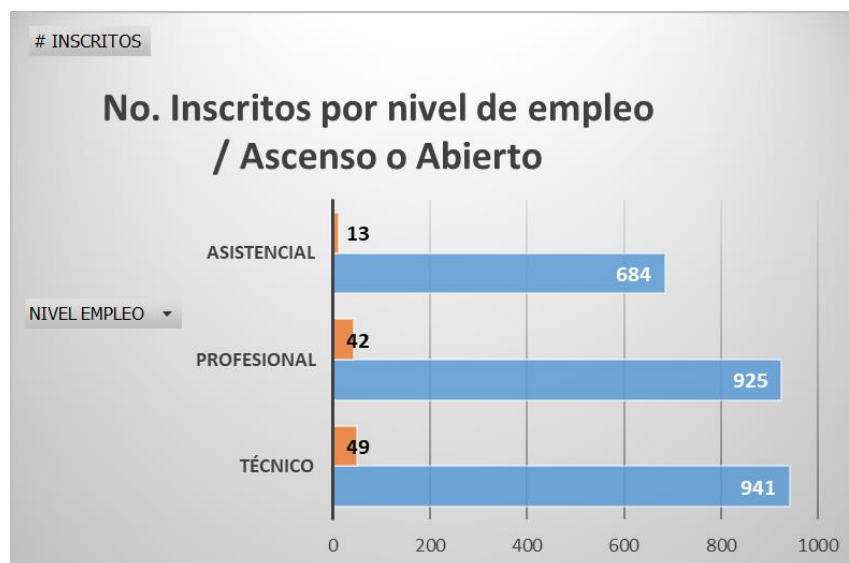
NIVEL DE EMPLEO 	ABIERTO	ASCENSO	TOTAL
Técnico	941	49	990
Profesional	925	42	967
Asistencial	684	13	697
<b>TOTAL</b>	<b>2550</b>	<b>104</b>	<b>2654</b>

Tabla: No. Inscritos por niveles.



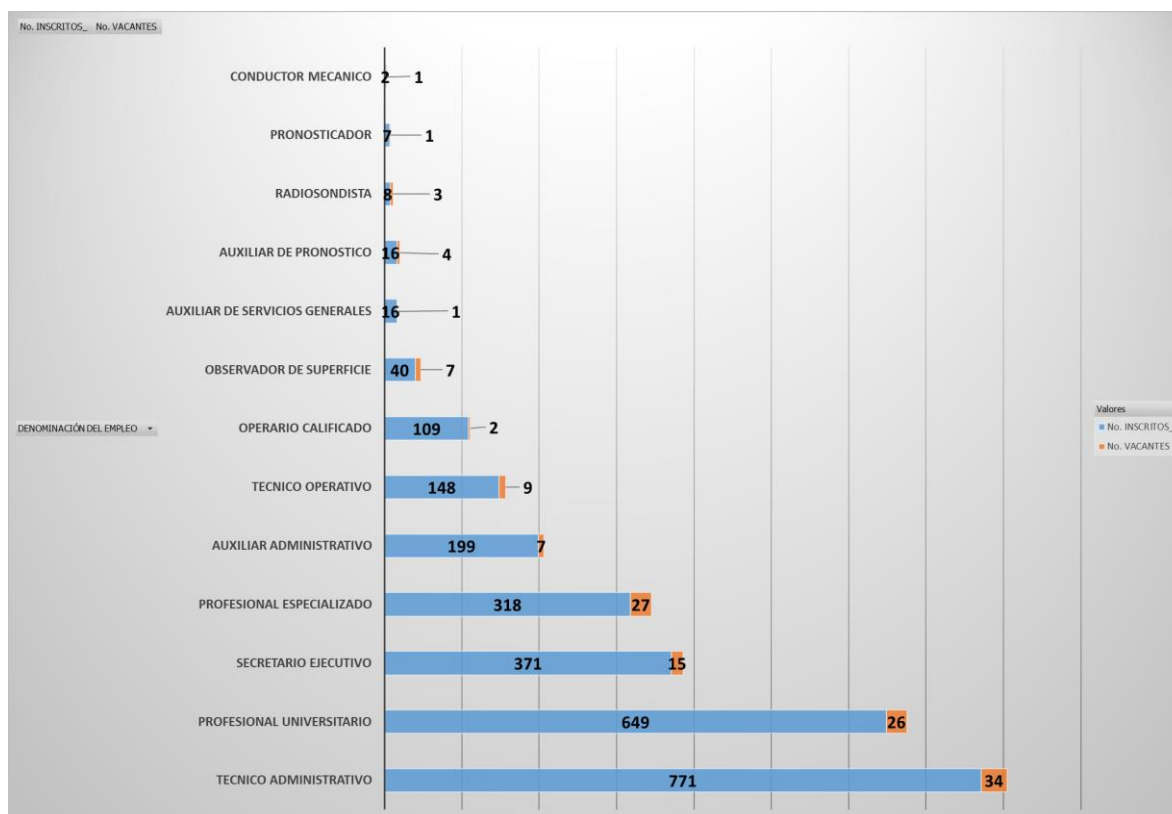
**Gráfica: No. Inscritos por nivel de empleo**

No. de inscritos por empleo:

A continuación, se muestran el número de inscritos según el tipo de empleo, evidenciándose que el nivel técnico contó con 771 inscritos equivalentes al 29% del total de inscritos, seguido de los empleos de tipo profesional universitario con 649 equivalentes al 24%.

N.	EMPLEO	No. INSCRITOS_	No. VACANTES
1	TECNICO ADMINISTRATIVO	771	34
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	649	26
3	SECRETARIO EJECUTIVO	371	15
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	318	27
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	199	7
6	TECNICO OPERATIVO	148	9
7	OPERARIO CALIFICADO	109	2
8	OBSERVADOR DE SUPERFICIE	40	7
9	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	16	1
10	AUXILIAR DE PRONOSTICO	16	4
11	RADIOSONDISTA	8	3
12	PRONOSTICADOR	7	1
13	CONDUCTOR MECANICO	2	1
	<b>TOTAL</b>	<b>2654</b>	<b>137</b>

**Tabla No. De inscritos por tipo de empleo.**



Grafica No. De inscritos por tipo de empleo

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

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

- Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza, temporalidad de la vacancia y la necesidad del servicio.
- Aplicar a las disposiciones contenidas en el artículo 1° de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, el cual modifico el artículo 24 de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- Efectuar la publicación interna respectiva, indicando que funcionarios cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
- Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que obstante el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo.
- Si no es posible efectuar el encargo, bien sea porque ningún funcionario cumple los requisitos de carrera o no existe interés en este, se procederá a realizar un nombramiento provisional.

## Provisión empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, cuando así lo requiera el Instituto.

## Movimiento de personal

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos establecidas en el Decreto 648 de 2017 son:

- **Traslado o permuta:** hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en Decreto 1083 de mayo 26 de 2015. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce.
- **Traslado por razones de violencia o seguridad:** se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema. El empleado con derechos de carrera deberá demostrar su condición de desplazado por razones de violencia, en los términos de la Ley 387 de 1997, y que cumpla con los requisitos para el ejercicio del empleo, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Tendrán preferencia los empleados de carrera del sistema específico de las Superintendencias que demuestren su condición de desplazados por razones de violencia.
- **Reubicación:** la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.
- **Encargo:** los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- **Ascenso:** el ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes.

## Distribución de la planta de personal del IDEAM

- A. Planta total aprobada: 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 488 cargos en los niveles directivos, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
DIRECTIVO	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARÍA GENERAL	1
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	1
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	1
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	1
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO		9
ASESOR	ASESORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL	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
	SECRETARÍA 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
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	2
	SECRETARÍA 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
	SECRETARÍA 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

- B. Planta de personal aprobada por nivel jerárquico

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

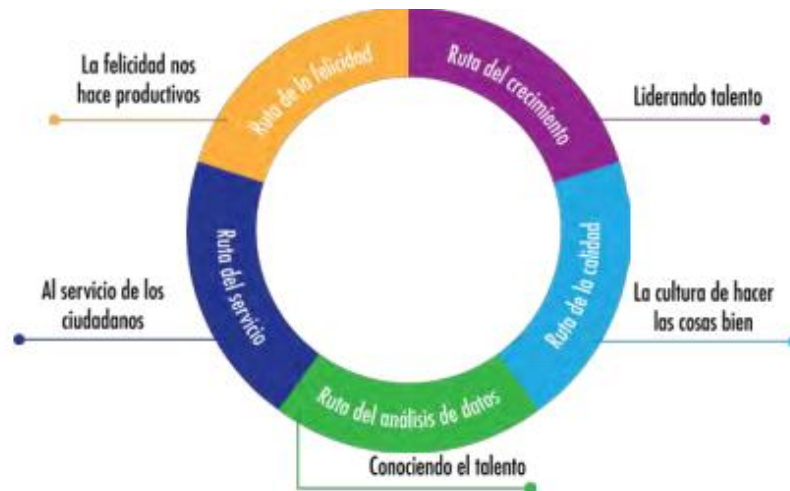
C. Planta financiada

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>

Teniendo en cuenta lo anterior, el presupuesto para el año 2023 se estima de acuerdo al siguiente registro:

CONCEPTO	VALOR
Planta de Personal	\$ 34.007.000.000,00
<b>Total</b>	<b>\$ 34.007.000.000,00</b>

## RUTA DE CREACIÓN DE VALOR MIPG



Fuente: Función Pública, 2017

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

## INDICADORES DE GESTIÓN

**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.



## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Nombramientos de empleos de Libre Nombramiento y Remoción por cambio de administración	Todo el Año 2023	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Nombramientos de Listas de elegibles	Primer trimestre Año 2023	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Nombramientos por vacancias de los empleos por renunciaciones y retiros por pensión.	Todo el Año 2023	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Avaluación de Resultados del Plan	Diciembre de 2023	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023 Versión 01 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2023.

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

Radicado Orfeo No: 20222020177403