



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

RESOLUCIÓN N.º 1472 de 30 de diciembre 2020

“Por la cual se crea, conforma y organiza el Grupo interno de trabajo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña de la subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental”

EL SECRETARIO GENERAL DEL INSTITUTO DE HIDROLOGIA, METEOROLOGIA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES – IDEAM

En uso de las facultades legales conferidas en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, en especial las contenidas en los numerales 6 y 9, del artículo 1 de la Resolución N.º. 364 de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 115 de la Ley 489 de 1998¹, señala que:

*“Artículo 115”. Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el **director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.***

*Con el fin de **atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.***

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Que el numeral 10 del artículo 5 del Decreto 291 de 2004², establece como unas de las funciones del Director General la siguiente:

*“(…) 10 Crear y organizar en el territorio nacional, de acuerdo con las necesidades del servicio, **grupos de trabajo**, determinando su sede y jurisdicción, para la obtención de la información hidrológica y meteorológica, requerida en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del Instituto, atendiendo la racionalización de los recursos, previo concepto de Consejo Directivo (…)*”.

Qué el artículo 8 del Decreto N.º 2489 de 2006³, establece que:

*“(…) cuando de conformidad con el artículo 115 de la ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, **la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados**, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente*”.

Qué el artículo 15 del Decreto 304 de 2020⁴, establece que:

*“(…) los empleados de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, las Empresas Sociales del Estado y las Unidades Administrativas Especiales con personería jurídica que tengan planta global y **que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.***

¹ “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

² “Por la cual se modifica la estructura del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, IDEAM, y se dictan otras disposiciones”.

³ “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones”.

⁴ Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.





Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivos o Asesor". (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Que mediante concepto N° 80241 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública, concluyó:

"(...) De conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los Grupos Internos de Trabajo deben estar constituidos mediante acto administrativo de creación, en el que se determine las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento. Así mismo, deben estar conformados por mínimo cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

Al examinar el texto del artículo 115 de la Ley 489 de 1998, se observa que frente a la conformación de grupos internos de trabajo, se hace alusión a los empleos de la planta de personal y a los empleados que desempeñan dichos empleos en los organismos y entidades del Estado, por consiguiente, la conformación de los grupos internos de trabajo procede únicamente con empleados pertenecientes a la planta de personal de la respectiva entidad, razón por la cual, no es viable que los contratistas pertenezcan a los Grupos Internos de Trabajo creados al interior de la entidad.

La designación del coordinador de un Grupo Interno de Trabajo es una decisión facultativa del nominador, cuyo objeto es suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz. Por lo que, la coordinación de un grupo interno de trabajo podrá ser otorgada o retirada de manera discrecional por la administración al empleado que cumpla con las condiciones, así como el empleado podrá decidir si acepta o no dicha coordinación, de acuerdo con las disposiciones señaladas en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, siendo procedente que un empleado nombrado en provisionalidad pueda ejercer dicha coordinación (...).

Que mediante concepto N° 51471 de 2017 el Departamento Administrativo de la Función Pública, Indicó:

"(...) Teniendo en cuenta lo señalado, se concluye se podrán conformar grupos internos de trabajo en las entidades públicas con empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, o nombrados en provisionalidad, que pertenezcan tanto a la planta global como a la planta estructural de la entidad correspondiente (...).

Que mediante numeral 6 del artículo 16 de la Resolución 364 de fecha 14 de octubre de 2008, la Dirección General del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales- IDEAM delegó en la Secretaría General la siguiente función:

"(...) 6. Crear o suprimir Grupos Internos de trabajo y Designar Coordinadores de Grupo (...)"

Por función y misión el IDEAM es la entidad gubernamental ambiental de orden nacional responsable de **estudiar, monitorear y suministrar información sobre el estado, dinámica de los ecosistemas patrimonio de la nación**, entre ellos se encuentran los ecosistemas de Alta Montaña, compuestos por el bosque alto andino, los páramos y los glaciares.

En Colombia entendemos la alta montaña como las culminaciones altitudinales el sistema cordillerano andino por encima de los 2800 metros de altitud por sus especiales condiciones ambientales en donde coexisten y se interrelacionan tres ecosistemas muy especiales: Bosque altoandino, páramo y glaciar. Además, desde altitudes se reconoce un gran potencial hidrológico, hidrogravitatorio, y un régimen climático caracterizado por cinturones de condensación, alta radiación solar, bajas temperaturas y fuertes contrastes diarios de la temperatura. Adicionalmente su relieve es resultado de la acción directa e indirecta de la última Glaciación. Se caracteriza además por la presencia de volcanes (15 activos), lagunas (alrededor de 1700 lagunas superiores a 1 Ha). La montaña alta también se considera como un espacio estratégico por el interés de la conservación de las formaciones vegetales, la regulación hídrica, el conocimiento de los impactos del cambio climático, ascenso de la frontera agrícola y también en el sentido estratégico para las comunicaciones y el dominio militar.

Conceptual y socialmente se ha aceptado que la alta montaña en Colombia capta, regula y provee del recurso hídrico superficial a las poblaciones humanas urbanas y rurales localizadas tanto en la alta montaña como en los espacios inferiores, sin embargo, se adolece de completos datos e información que afirmen esta circunstancia en todos los espacios Alto andinos del territorio.





Colombia tiene 41.255 Km² de alta montaña (>2800m.). El 35% está protegida bajo alguna figura de protección de acuerdo al título 2, capítulo 1 sección 1 del decreto 1076 del año 2015 compilatorio del decreto 2372 de 2010.

Por otro lado, el artículo 29 de la Ley 1930 de 2018 establece que el ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible junto con los institutos de investigación diseñarán e implementarán el sistema de monitoreo para el seguimiento a la biodiversidad y servicios eco sistémicos del páramo.

Desde el 2018 el IDEAM y el Instituto de investigaciones Biológicas Alexander Von Humboldt – IAVH- en asocio con el Consorcio para el Desarrollo Sostenible de la Ecorregión Andina CONDESAN se ha venido elaborando una propuesta de “Estrategia para el monitoreo integrado de ecosistemas de alta montaña en Colombia – EMA, que permita evaluar el estado de los ecosistemas alto-andinos de Colombia, así como los impactos generados por distintas fuentes de presión y los efectos de políticas públicas y estrategias de gobernanza a escala Nacional, regional y local.

Ahora bien, el IDEAM en representación del Gobierno Colombiano es el punto focal para el Grupo de Trabajo en Hielos y Nieves Andinos -GTNH- que apoya la UNESCO por medio del Programa Hidrológico internacional para América Latina-PHI-NLC, motivo por el cual el monitoreo que hace permanentemente de este tipo de ecosistemas se hace indispensable para presentar la información que permita avanzar en el conocimiento de los efectos del cambio climático y que medidas de adaptación se pueden tomar desde diferentes ámbitos.

En este orden de ideas se hace necesario asegurar en el tiempo los recursos humanos y financieros que garanticen la continuidad de los estudios, monitoreo y seguimiento de los ecosistemas de alta montaña, para mantener y ampliar la red de estaciones hidrometeorológicas localizadas por encima de los 2800 metros de altitud y así mejorar el conocimiento de estos ecosistemas.

Que el objeto del Grupo de Monitoreo de ecosistemas de alta Montaña es Generar procesos e instrumentos que permitan diseñar, estructurar e implementar sistemas integrados de monitoreo de los ecosistemas de alta montaña con un enfoque de manejo adaptativo que conlleven a evaluar su estado y tendencia, así como el impacto de los cambios en el contexto político-económico y el cambio global sobre la biodiversidad y los servicios eco sistémicos aportando insumos para la planificación territorial, la adaptación al cambio climático y la restauración ecológica.

Serán funciones del Grupo de Monitoreo de ecosistemas de alta Montaña, adscrito a la subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental, las siguientes:

- Proponer, diseñar, estructurar e implementar planes, programas y proyectos para el monitoreo y seguimiento de la dinámica, estado y tendencia de los ecosistemas de alta montaña de los Andes colombianos (bosque alto andino, páramo y glaciar).
- Estudiar y evaluar el estado y tendencia de los ecosistemas de alta montaña.
- Estudiar y evaluar el impacto de los sistemas sociales altoandinos en la dinámica de la alta montaña.
- Conformar y liderar grupos y redes de monitoreo ambiental nacional y regional de los ecosistemas de alta montaña.
- Desarrollar estudios enfocados a determinar efectivamente el aporte hídrico de los ecosistemas de la alta montaña.
- Elaborar, implementar y validar protocolos para el monitoreo y seguimiento de los ecosistemas de alta montaña.
- Asegurar en acuerdo con el Grupo de Operación de Redes Ambientales del IDEAM, la operación de la red de estaciones hidroclimáticas de alta montaña.
- Asesorar al MADS en temas relacionados con la dinámica, estado y tendencia de los ecosistemas de alta montaña.
- Ofrecer los lineamientos técnicos y normativos a las entidades gubernamentales ambientales regionales y locales para la evaluación del estado y dinámica de los ecosistemas de alta montaña.
- Gestionar la obtención de recursos financieros para el desarrollo de sus objetivos mediante convenios, contratos o memorandos de entendimiento con entidades gubernamentales o privadas.
- Divulgar la información y apropiar sociablemente el conocimiento resultado del desarrollo de las actividades propias del Grupo de trabajo.

Que el grupo de trabajo de Monitoreo de ecosistemas de alta Montaña estará integrado por 4 profesionales así:

- Un (1) Coordinador del grupo: Proponer, programar, coordinar y ejecutar las actividades relacionadas con el Grupo.





- Un (1) profesional en sistemas de información geográfica: Proponer, programar y ejecutar el componente SIG del grupo enfocado a organizar, sistematizar y espacializar la información temática del grupo, así como desarrollar los diferentes análisis que permitan evaluar en el tiempo y en el espacio la dinámica la evolución de la Alta montaña.
- Un (1) profesional en el área de suelos: Proponer, programar y ejecutar el componente edáfico del grupo enfocado a establecer las características naturales y servicios ecosistémicos de los suelos de alta montaña, así como los efectos en sus propiedades por las alteraciones que ocurran por los efectos de su uso y ante la variabilidad y cambio climático. Proponer medidas de protección, conservación y restauración de suelos de alta montaña. Evaluar los impactos en el recurso por la aplicación de políticas ambientales.
- Un (1) profesional en Hidrología: Proponer, programar y ejecutar el componente hidrológico del grupo enfocado a establecer la dinámica del ciclo hidrológico en los ecosistemas de alta montaña, así como identificar y evaluar los efectos de la alteración del recurso por su uso y ante la variabilidad y cambio climático. Proponer medidas de protección, conservación y restauración del recurso hídrico. Evaluar los impactos en la disponibilidad del recurso por la aplicación de políticas ambientales.

Que en relación con la reubicación como resultado de la distribución de los empleos de la planta de personal por necesidades del servicio, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, en relación con la regulación para cada una de dichas figuras, sobre las cuales establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

(...)

3. Reubicación

(...)”

“ARTÍCULO 2.2.5.4.6 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 y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. (...)”

Que la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-447 de 1996, expresó lo siguiente respecto al sistema de planta global dentro de las Entidades:

“El sistema de planta global... no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo (...).

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

*Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues **la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla**, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta. (...)*

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad





de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho.(...)” (Negrillas fuera de texto).

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, sobre la reubicación de empleos, se pronunció en la Cartilla Laboral publicada en Junio de 2009 y denominada “*Empleo, Situaciones Administrativas, Jornada Laboral y Retiro de Empleados del Sector Público*”, y en diferentes conceptos, en los siguientes términos:

*“La reubicación de empleos es una figura utilizada por la administración que tiene por finalidad **ubicar el personal y distribuir los empleos** en las áreas que se requieran dentro de las plantas de personal global, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad. De tal manera, la administración podrá distribuir los empleos y ubicar el personal, de acuerdo a los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad. Se debe tener en cuenta la viabilidad de la reubicación de los empleos tratándose de planta de personal global (...)” (Negrillas fuera de texto).*

1. Concepto N°. 89321 del año 2013⁵: **“Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, y las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.**

En síntesis, la Entidad puede distribuir los empleos y ubicar el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad; siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, otorgando las herramientas necesarias para que el empleado desarrolle sus actividades sin inconvenientes. (...)” (Negrillas fuera de texto).

2. Concepto N°. 112031 del año 2013⁶: **“que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos, estos movimientos se presentan en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas.**

Ahora bien, dentro del manejo de la planta global, el nominador de la entidad está facultado para reubicar los funcionarios en cualquiera de las dependencias que requiera de sus servicios, por consiguiente un cargo puede ser reasignado a la nueva dependencia a ejercer las funciones propias del cargo o relacionadas con el mismo, siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad. (...)” (Negrillas fuera de texto).

3. Concepto N°. 81481 del año 2016⁷: **“la reubicación es una figura utilizada por la administración de personal de manera autónoma (a menos que la solicitud de reubicación obedezca a razones de salud) a efectos de ubicar a sus empleados donde se requiere por necesidades del servicio. No obstante, es importante indicarle que en virtud del diálogo permanente, se brinden soluciones y alternativas para el bienestar del empleado (...)”.**

4. Concepto N°. 115971 del año 2016⁸: **“cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado; es necesario hacer énfasis en que la reubicación no afecta los derechos de carrera administrativa del servidor público, en consecuencia, no existe restricción para que un empleado que sea beneficiario de un encargo, sea reubicado (...)” (Negrillas fuera de texto).**

5. Concepto N°. 078621 de 2020⁹: **“(…) la reubicación implica una de las modalidades de movimiento del personal en servicio activo, que conlleva al cambio de ubicación de un empleo junto con su titular, en otra dependencia de la misma planta global, sin desconocer la naturaleza de las funciones del empleo, debe responder a necesidades del servicio, procede mediante acto administrativo proferido por el nominador o por quien éste haya delegado, el cual deberá ser**

⁵ Consultado en <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=65783>

⁶ Consultado en <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=65807>

⁷ Consultado en <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=70578>

⁸ Consultado en <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Norma1.jsp?i=70879>

⁹ Consultado en <http://www.https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=114703>





comunicado al empleado titular del cargo reubicado, y con derecho a continuar percibiendo la asignación básica mensual, las prestaciones sociales y demás beneficios inherentes al cargo (...)” (Negritas fuera de texto).

Que frente a la vialidad de reubicar empleos dentro de la planta de personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –IDEAM, mediante oficio radicado bajo el No. 2016600246681 de fecha 25 de noviembre de 2016, se solicitó concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública, quien se pronunció al respecto indicando lo siguiente:

“La planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

En este orden de ideas, cuando una entidad tiene planta global como el IDEAM, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competente el jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. En este caso el acto no debe expresar que mediante él se efectúa un traslado, son que mediante él se reubica un cargo dentro de la planta global.

Producido este acto y comunicado al empleado que esté ocupando el cargo reubicado, dicho empleado pasa con su cargo a la dependencia a la cual está siendo reubicado. En este caso, dado que no existe cambio de empleo, las funciones generales, así como los requisitos mínimos, siguen iguales y el empleado no debe posesionarse nuevamente.

Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo donde lo requiera, ya las funciones serán las del área donde esté ubicado, siempre y cuando sean de la misma naturaleza y del mismo nivel jerárquico del cargo del cual es titular el funcionario, de tal forma que no se desnaturalice el empleo.

De igual forma, la Corte ha considerado que el derecho a la reubicación laboral no se limita al simple cambio de funciones, sino que comporta la proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador a brindar al empleado capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

En la sentencia T-1040 de 2001, la Corte consideró que el alcance del derecho a la reubicación laboral se somete a la evaluación y ponderación de los siguientes tres elementos:

- (i) El tipo de función que desempeña el empleado,*
- (ii) La naturaleza jurídica del empleador,*
- (iii) Las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleado para efectuar los movimientos de personal.*

Así pues, la Corte, en la misma providencia, concluyó que: si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide dificultar excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

En este orden de ideas, es competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Por lo tanto, como se trata de una entidad con planta global, debe tenerse en cuenta que esta permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano es decir, cuando se cuenta con planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que se puede desconocer las funciones propias de los empleos”.

Que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el señor Director General del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, mediante el numeral 9º del artículo 1º de la Resolución No. 364 de fecha 14 de octubre de 2008, delegó en la Secretaría General la función de: “9. Efectuar distribución de empleo(...)”.





Que es preciso aclarar, que el artículo 2° del Decreto 292 de 2004, dispuso que el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, contara con planta de personal global.

Que mediante correo electrónico de 24 de diciembre de 2020, el la Subdirectora de Ecosistemas e Información Ambiental **Ana Celia Salinas Martin**, solicitó re realizará la conformación y distribución del Grupo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña, así;

Funcionario	Empleo
Jhonatan Danilo Uasapud García	Profesional especializado, Código 2028, Grado 13
Edgar Augusto Blanco Tovar	Profesional especializado, Código 2028, Grado 15
Jorge Luis Ceballos Lievano	Profesional especializado, Código 2028, Grado 15
Juan Pablo Rodríguez Garavito	Profesional universitario, Código 2044, Grado 03

Que con fundamento en lo expuesto, el Consejo Directivo del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM, mediante acta de N°. 129 de 8 de julio de 2020, autorizó a la Directora General, para realizar reconocimiento del 20% de la coordinación del Grupo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña, conforme a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 304 de 2020.

Qué se le asignará coordinación al grupo interno de trabajo de Monitoreo de ecosistemas de alta Montaña, de conformidad con lo solicitado mediante correo electrónico de 24 de diciembre de 2020 por la Subdirectora de Ecosistemas e Información Ambiental al funcionario Jhonatan Danilo Uasapud García identificado con cédula de ciudadanía No. 1.109.380.620 quien ostenta el empleo de Profesional especializado, Código 2028, Grado 13, del cual mientras se ejerzan las funciones tendrán derecho a percibir por concepto de reconocimiento por coordinación el veinte (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que esté desempeñando, dicho reconocimiento no constituye factor salarial para ningún efecto jurídico, y no se reconocerá cuando pertenezca a los niveles directivos o asesor.

Que para la asignación del 20% adicional a la asignación básica mensual, se cuenta con apropiación presupuestal en el rubro de servicios personales asociados a la nómina conforme se establece en el artículo 2° de la Resolución 0001 de 2020, por medio de la cual se incorpora y distribuye el presupuesto de ingresos y gastos de funcionamiento e inversión asignado al IDEAM para la vigencia 2020 y Certificado de Disponibilidad Presupuestal N°. 2620 del 08 de enero de 2020.

Qué en los eventos en que el grupo interno de trabajo no cumpla con el mínimo de integrantes establecidos en el Decreto 2489 de 2006, esto es de cuatro (4) empleados, se suspenderá el pago de la prima de coordinación.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 1°.- CREAR, en la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales -IDEAM, el Grupo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña.

CAPITULO II DE LAS FUNCIONES DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 2°.- ASIGNAR al Grupo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña, de la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental, las siguientes funciones:

1. Proponer, diseñar, estructurar e implementar planes, programas y proyectos para el monitoreo y seguimiento de la dinámica, estado y tendencia de los ecosistemas de alta montaña de los Andes colombianos (bosque alto andino, páramo y glaciar).
2. Estudiar y evaluar el estado y tendencia de los ecosistemas de alta montaña.
3. Estudiar y evaluar el impacto de los sistemas sociales altoandinos en la dinámica de la alta montaña.
4. Conformar y liderar grupos y redes de monitoreo ambiental nacional y regional de los ecosistemas de alta montaña.





5. Desarrollar estudios enfocados a determinar efectivamente el aporte hídrico de los ecosistemas de la alta montaña.
6. Elaborar, implementar y validar protocolos para el monitoreo y seguimiento de los ecosistemas de alta montaña.
7. Asegurar en acuerdo con el Grupo de Operación de Redes Ambientales del IDEAM, la operación de la red de estaciones hidroclimatológicas de alta montaña.
8. Asesorar al MADS en temas relacionados con la dinámica, estado y tendencia de los ecosistemas de alta montaña.
9. Ofrecer los lineamientos técnicos y normativos a las entidades gubernamentales ambientales regionales y locales para la evaluación del estado y dinámica de los ecosistemas de alta montaña.
10. Gestionar la obtención de recursos financieros para el desarrollo de sus objetivos mediante convenios, contratos o memorandos de entendimiento con entidades gubernamentales o privadas.
11. Divulgar la información y apropiar sociablemente el conocimiento resultado del desarrollo de las actividades propias del Grupo de trabajo.

Artículo 3°. - ESTABLECER como funciones del coordinador del Grupo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña, de la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental, las siguientes funciones:

1. Revisar y Suscribir las comunicaciones, actas, certificaciones, constancias, informes, respuestas a peticiones y consultas, notificaciones y demás documentos y diligencias que tengan relación con los asuntos a cargo del Grupo.
2. Supervisar el cumplimiento de los lineamiento del Modelo de Planeación y Gestion Integrada que le correspondan al grupo
3. Supervisar los contratos que le correspondan.
4. Distribuir las actividades a cargo del grupo conforme las funciones del empleo.
5. Concertar con el grupo de trabajo las actividades a desarrollar conforme las responsabilidades asignadas al grupo.
6. Administrar el personal asignado al grupo de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Grupo de Administración y desarrollo del Talento Humano.
7. Realizar las actividades necesarias para el cumplimiento de las metas del grupo en la Dependencia.
8. Atender las actividades técnicas, administrativas y financieras para el funcionamiento del grupo.
9. Aplicar las normas, políticas, lineamientos o directrices internas o externas, que guarden relación con las funciones del grupo.
10. Las demás funciones que se le asignen para el correcto funcionamiento del Grupo.

CAPITULO III DE LA CONFORMACIÓN DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO Y LA ASIGNACIÓN DE LA COORDINACIÓN

Artículo 4°. – CONFROMAR el Grupo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña, de la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, de la siguiente forma:

Grupo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña, de la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	
Funcionario	Empleo
Jhonatan Danilo Uasapud García	Profesional especializado, Código 2028, Grado 13
Edgar Augusto Blanco Tovar	Profesional especializado, Código 2028, Grado 15
Jorge Luis Ceballos Lievano	Profesional especializado, Código 2028, Grado 15
Juan Pablo Rodríguez Garavito	Profesional universitario, Código 2044, Grado 03

Artículo 5°. – ASIGNAR la Coordinación Grupo de Monitoreo de Ecosistemas de alta Montaña, de la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM al funcionario **Jhonatan Danilo Uasapud García** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.109.380.620 quien ostenta el empleo de Profesional especializado, Código 2028, Grado 13, reconociéndole un 20% adicional a su asignación básica la coordinación al funcionario.

Parágrafo 1°. – El presente acto administrativo genera erogación presupuestal de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de la presente, la cual cuenta con apropiación presupuestal en el rubro de servicios personales asociados a la nómina conforme se establece en el artículo 2° de la Resolución 0001 de 2020, por medio de la cual se incorpora y distribuye el presupuesto de ingresos y gastos de funcionamiento e inversión





asignado al IDEAM para la vigencia 2020 y Certificado de Disponibilidad Presupuestal N°. 2620 del 08 de enero de 2020.

Parágrafo 2°. – El valor por reconocimiento de coordinación, no constituirá factor salarial para ningún efecto legal.

Parágrafo 3°. – En los eventos que el grupo interno de trabajo no cumpla con el mínimo de integrantes establecido en el artículo 8 del Decreto 2486 de 2006, es decir de cuatro (4) empleados, se procederá a suspender el pago de la prima de coordinación de que trata el presente artículo.

**CAPITULO IV
VIGENCIA Y OTROS**

Artículo 6°. – **Comunicar** la presente decisión, a la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental, al Grupo de Nómina para la inclusión de la respectiva novedad, a Planta de Personal para su actualización, al Grupo de Grupo de Manejo y Control de Almacén e Inventarios.

Artículo 7°. – **Vigencia** la presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 30 de diciembre 2020

GILBERTO GALVIS BAUTISTA
Secretario General

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Julián Roberto Pinto Malaver	Abogado Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Aprobó	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Gilberto Antonio Ramos Suárez	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	
Rad. Orfeo.	20202020014703		

