

Plan de Previsión de Recursos Humanos

2025



Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es el documento por medio del cual se analizan las necesidades de personal en cada dependencia y grupo específico de la entidad frente a la planta de personal actual provista, tanto global como para los empleos de libre nombramiento y remoción.

El presente plan tiene como alcance:

1. Determinar el cálculo de los empleados necesarios para cubrir las necesidades de planta presentes y futuras de la institución.
2. Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período.
3. 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, 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, 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 debe contar la institución en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que se han trazado para el año 2024, teniendo en cuenta los recursos financieros asignados a la planta de personal.

Plan de previsión de recursos humanos

Análisis de las necesidades de personal

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, estará en constante revisión y seguimiento del movimiento de la planta, con el fin de tomar las acciones necesarias para dar cobertura a las vacancias definitivas y/o temporales que surjan durante el transcurso de la vigencia.

Previsión y provisión de empleos

El proceso de planificación de recursos humanos en el Ideam se caracteriza por su anticipación y previsión en el tiempo, alineándose con los movimientos del personal. Su objetivo fundamental es garantizar la disponibilidad de profesionales cualificados, demostrando eficacia, eficiencia y competitividad, listos para ocupar los puestos en el momento en que se presenten vacantes.

El Ideam se esfuerza constantemente por asegurar que los empleos se encuentren ocupados. Con este propósito, lleva a cabo una planificación efectiva de los recursos humanos necesarios para cubrir las vacantes, ya sea a través de concurso de méritos o nombramientos provisionales. En este proceso, se realiza un análisis exhaustivo de los cargos que actualmente cuentan con asignación de recursos aprobados en la planta global.

De igual manera, la previsión de necesidades de personal en el Instituto se determina conociendo la capacidad y recursos humanos con los que dispone el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano. Cabe resaltar, que actualmente el mencionado grupo se encuentra un equipo para Planta de Personal, correspondiente a dos (2) colaboradores que realizan el proceso de análisis de las hojas de vida de los funcionarios, para proveer las vacantes existentes y futuras.

Programación Presupuestal

Los costos de personal con relación a la planta financiada del Instituto, incluidas las contribuciones, para el año 2025 ascienden a \$44.096.844.000, 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 1416 del 31 de diciembre de 2024 y el CDP No. 6825 del 03 de enero de 2025.

Los recursos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1 Desagregación gastos de personal - vigencia 2025

Tipo	Cuenta /	Subcuenta /	Objeto /	Ordinal /	SubOrdinal	Recurso	Concepto	Aporte Nación	Recurs o Propios	Total
A	01						GASTOS DE PERSONAL	44.096.844.00 0	0	44.096.844.00 0
A	01	01					PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	44.096.844.00 0	0	44.096.844.00 0
A	01	01	01				SALARIO	28.968.227.00 0	0	28.968.227.00 0
A	01	01	01	001			FACTORES SALARIALES COMUNES	28.056.551.00 0	0	28.056.551.00 0
A	01	01	01	001	001		SUELDO BÁSICO	19.676.695.000	0	19.676.695.000
A	01	01	01	001	003		PRIMA TÉCNICA SALARIAL	313.920.000	0	313.920.000
A	01	01	01	001	004		SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	211.536.000	0	211.536.000
A	01	01	01	001	005		AUXILIO DE TRANSPORTE	370.560.000	0	370.560.000
A	01	01	01	001	006		PRIMA DE SERVICIO	920.999.000	0	920.999.000

Tipo	Cuenta /	Subcuenta /	Objeto /	Ordinal /	SubOrdinal	Recurso	Concepto	Aporte Nación	Recurs o Propios	Total
A	01	01	01	001	007		BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	693.929.000	0	693.929.000
A	01	01	01	001	008		HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	2.829.485.000	0	2.829.485.000
A	01	01	01	001	009		PRIMA DE NAVIDAD	1.782.967.000	0	1.782.967.000
A	01	01	01	001	010		PRIMA DE VACACIONES	1.256.460.000	0	1.256.460.000
A	01	01	01	001	012		AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL	0	0	0
A	01	01	01	002			FACTORES SALARIALES ESPECIALES	911.676.000	0	911.676.000
A	01	01	01	002	003		PRIMA ESPECIAL DE SERVICIOS	464.089.000	0	464.089.000
A	01	01	01	002	004		PRIMA SEMESTRAL	447.587.000	0	447.587.000
						1 0	RECURSOS CORRIENTES	28.968.227.000	0	28.968.227.000
A	01	01	02				CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	11.144.543.00 0	0	11.144.543.00 0
A	01	01	02	001			APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	3.107.294.000	0	3.107.294.000
A	01	01	02	002			APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2.162.006.000	0	2.162.006.000
A	01	01	02	003			AUXILIO DE CESANTÍAS	2.642.629.000	0	2.642.629.000

Tipo	Cuenta /	Subcuenta /	Objeto /	Ordinal /	SubOrdinal	Recurso	Concepto	Aporte Nación	Recurs o Propios	Total
A	01	01	02	004			APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	1.159.243.000	0	1.159.243.000
A	01	01	02	005			APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	627.915.000	0	627.915.000
A	01	01	02	006			APORTES AL ICBF	866.070.000	0	866.070.000
A	01	01	02	007			APORTES AL SENA	579.386.000	0	579.386.000
						1 0	RECURSOS CORRIENTES	11.144.543.000	0	11.144.543.000
A	01	01	03				REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	3.853.469.000	0	3.853.469.000
A	01	01	03	001			PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL	2.311.663.000	0	2.311.663.000
A	01	01	03	001	001		SUELDO DE VACACIONES	1.366.045.000	0	1.366.045.000
A	01	01	03	001	002		INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	772.734.000	0	772.734.000
A	01	01	03	001	003		BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	172.884.000	0	172.884.000
A	01	01	03	002			PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	479.372.000	0	479.372.000
A	01	01	03	016			PRIMA DE COORDINACIÓN	797.726.000	0	797.726.000
A	01	01	03	030			BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	95.912.000	0	95.912.000
A	01	01	03	038			QUINQUENIOS	168.796.000	0	168.796.000

Tipo	Cuenta /	Subcuenta /	Objeto /	Ordinal /	SubOrdinal	Recurso	Concepto	Aporte Nación	Recurs o Propios	Total
A	01	01	03	038	001		BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	168.796.000	0	168.796.000
						1 0	RECURSOS CORRIENTES	3.853.469.000	0	3.853.469.000
A	03	04					PRESTACIONES SOCIALES	130.605.000	0	130.605.000
A	03	04	02				PRESTACIONES SOCIALES RELACIONADAS CON EL EMPLEO	130.605.000	0	130.605.000
A	03	04	02	012			INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	130.605.000	0	130.605.000
A	03	04	02	012	001		INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	63.852.000	0	63.852.000
A	03	04	02	012	002		LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	66.753.000	0	66.753.000
						1 0	RECURSOS CORRIENTES	130.605.000	0	130605000

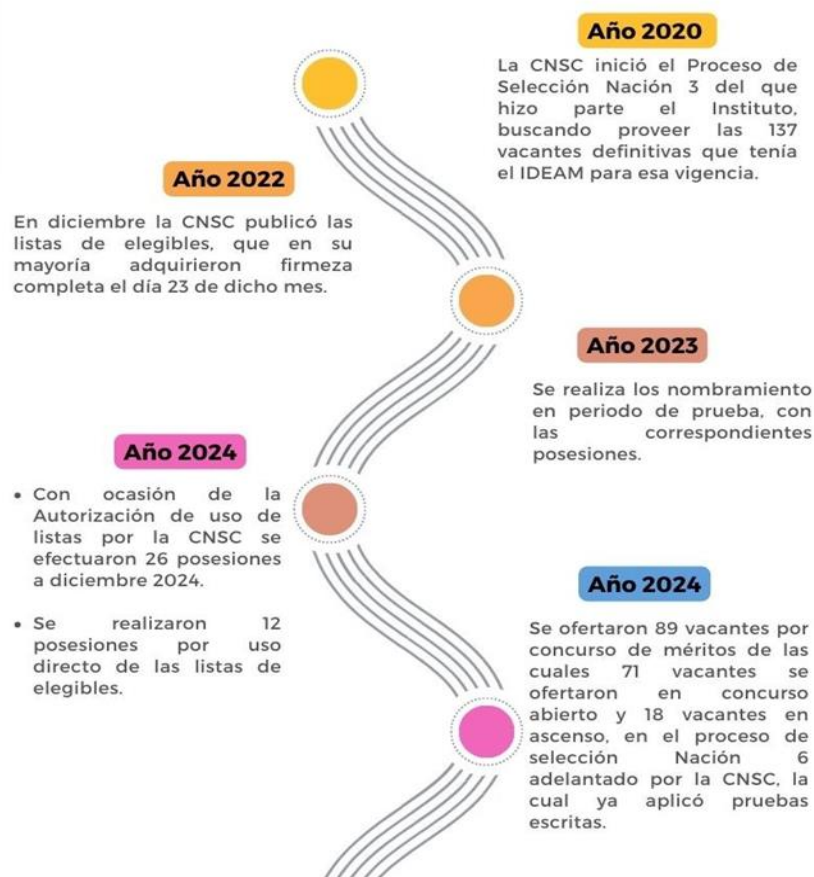
Provisión de empleos Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam

La provisión de empleos en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam se realizará de forma definitiva mediante nombramientos producto de los concursos de mérito que se han desarrollado por medio de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC; respecto a la provisión transitoria

de empleos se realizará mediante proceso de encargo o nombramiento en provisionalidad acorde a la normativa que se encuentre vigente.

Concurso de méritos Nación 3 y Nación 6

Línea de tiempo



Con relación a la cobertura de las 136 vacantes ofertadas en el Concurso Nación 3, se informa que están distribuidas en ocho (8) dependencias de la siguiente manera.

Tabla 2. Tabla con No. de vacantes ofertas y provistas por dependencias del Ideam

No.	Dependencia	No. de Vacantes Ofertadas	Ostentando Derechos de Carrera	No. de vacantes desiertas
1	Subdirección de Estudios Ambientales	5	5	0
2	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	8	7	1
3	Subdirección de Meteorología	20	19	0
4	Subdirección de Hidrología	58	50	4
5	Oficina de Control Interno	2	1	0
6	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	7	7	1
7	Oficina de Informática	7	7	0
8	Secretaría General	29	24	0
	Total	136	120	6

Fuente: Propia

Así mismo, para dar continuidad con la cobertura de las vacantes que no fueron ocupadas durante la vigencia 2023 tanto las que salieron a concurso como aquellas vacantes definitivas que surgieron posterior al Proceso de Selección No. 1509 de 2020 – Nación 3 y correspondiente a “mismos empleos” en cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de enero de 2020 y del Criterio Unificado para el “uso de listas de elegibles para empleos equivalentes” proferido por la Sala Plena de Comisionados el 22 de septiembre de 2020 se continuó con los nombramientos en periodo de prueba durante la vigencia 2024, evidenciándose lo siguiente:

Por autorización uso de listas equivalentes:

Tabla 3. No. de empleos provistos por uso de listas de elegibles equivalentes y pendientes por posesión en diferentes dependencias del Ideam

No.	Dependencia	No. de posesiones por uso de listas	No. de solicitud de prórroga de nombramiento
1	Subdirección de Estudios Ambientales	0	1
2	Oficina de Informática	1	0
3	Subdirección de Meteorología	4	0
4	Subdirección de Hidrología	18	2
5	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	2	0

No.	Dependencia	No. de posesiones por uso de listas	No. de solicitud de prórroga de nombramiento
6	Secretaria General	1	0
	Total	26	3

Fuente propia

Por uso directo de listas:*Tabla 4 Relación cantidad de posesiones por uso directo de listas vigencia 2024*

No.	Dependencia	No. de posesiones por uso directo de listas
1	Subdirección de Hidrología	9
2	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	1
3	Secretaria General	2
	Total	12

Fuente propia

De acuerdo con esto, se evidencia que el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam realizó 38 posesiones en carrera administrativa durante la vigencia 2024.

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

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

- 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 1º 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 tenga 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.

En todo caso, se procederá a efectuar lo establecido en el procedimiento "PROCEDIMIENTO PARA OTORGAMIENTO DE ENCARGOS V.1." código A-GH-P019 o aquel que la adicione o modifique.

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:

Dentro del Decreto 648 de 2017 en el capítulo 4 se establece que los funcionarios que se encuentren prestando servicio activo se les podrá efectuar movimientos dentro de la planta de personal, los cuales se conocen así:

➤ **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. en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos de orden nacional y territorial. (...)

➤ **Reglas generales del traslado.** El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

El traslado por razones de violencia o seguridad. El traslado de los empleados públicos 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.

➤ **Derechos del empleado trasladado.** El empleado público de carrera administrativa trasladado conserva los derechos derivados de ella y la antigüedad en el servicio.

Cuando el traslado implique cambio de sede, el empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de los gastos que demande el traslado, es decir, tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él y su cónyuge o compañero (a) permanente, y sus parientes hasta en el primer grado de consanguinidad, así como también los gastos de transporte de sus muebles.

➤ **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.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado

➤ **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 , en los términos señalados en el siguiente capítulo.

➤ **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

Planta total aprobada

La planta de personal actual del Instituto de Ideam, fue aprobada mediante el Decreto 292 de enero 29 de 2004 y Decreto 160 de 28 de enero de 2022 y está actualmente conformada por 488 cargos en los niveles directivos, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

Tabla 5. Planta de personal por niveles y dependencias

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
DIRECTIVO	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARIA GENERAL	1
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	1
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	1
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	1
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO		9
ASESOR	ASESORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL	6
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
TOTAL NIVEL ASESOR		8
PROFESIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	2
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
	OFICINA DE INFORMÁTICA	8
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	12
	SECRETARIA GENERAL	30
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	19

NIVEL	DEPENDENCIA	TOT AL
	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
	SECRETARIA GENERAL	17
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	89
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	125
TOTAL NIVEL TÉCNICO		241
ASISTENCIAL	DIRECCIÓN GENERAL	2
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARIA GENERAL	25
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	2
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	4
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	31
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	4
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		72

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
TOTAL PLANTA GENERAL		488

Fuente propia

Planta de personal aprobada por nivel jerárquico

Tabla 6. Planta de personal por niveles

NIVEL	AÑO 2025
Directivo	9
Asesor	8
Profesional	158
Técnico	241
Asistencial	72
Total	488

Fuente propia

Planta financiada

Tabla 7. Planta de personal financiada 2024

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
Libre nombramiento y remoción	Nombramientos ordinarios	15
	Nombramientos en encargo	0
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	1
	Vacantes	3
TOTAL LNR		19
Carrera administrativa	Nombramientos en provisionalidad	88
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	328

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
	Vacantes	53
TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA		469
TOTAL EMPLEOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2023		488

Fuente propia

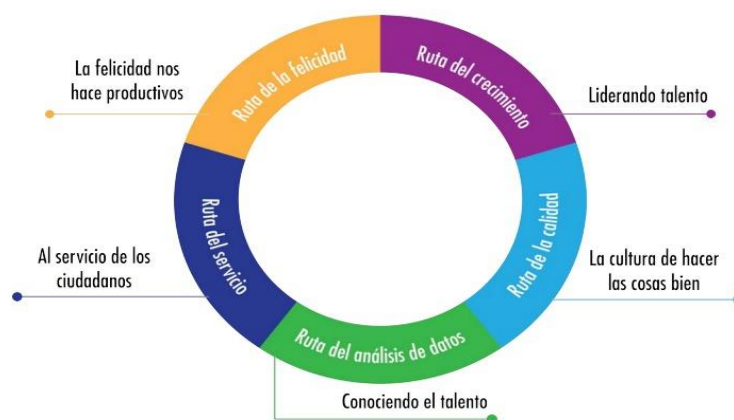
Teniendo en cuenta lo anterior, el presupuesto para el año 2025 se estima de acuerdo con el siguiente registro:

Tabla 8. Presupuesto para planta de personal

CONCEPTO	VALOR
Planta de Personal	\$ 44.096.844.000
Total	\$ 44.096.844.000

Fuente propia

Ruta de creación de valor – MIPG

Gráfica 1 Ruta de creación de valor MIPG

Fuente: Función Pública 2017

Dentro de la dimensión conocida como Talento Humano, se encuentran Rutas de Valor las cuales se relacionan con los diferentes procesos, planes y servicios

que brinda el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, por lo cual este plan conlleva una relación con la Ruta del Análisis de Datos, debido a que se analiza la información actualizada lo que permite la toma de decisiones en tiempo real, así como diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo del mismo, en conjunto con el Plan Anual de Vacantes.

Indicadores de gestión

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

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

Indicador 3: Número de vacantes provistas mediante provisionalidad por 100 / número de vacantes para proveer mediante provisionalidad.

Indicador 4: Número de vacantes provistas mediante libre nombramiento y remoción por 100 / número de vacantes para proveer mediante libre nombramiento y remoción.

Cronograma de actividades

Tabla 9. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Nombramientos de empleos de Libre Nombramiento y Remoción por cambio de administración	Durante la vigencia	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Nombramientos de Listas de elegibles	Hasta el vencimiento de estas	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Nombramientos en encargo y provisionalidad por vacancias de los empleos.	Durante la vigencia	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Seguimiento a indicadores del Plan	Durante la vigencia	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Fuente: propia

Aprobación

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 Versión 01 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2025.