

Plan Anual de **Vacantes**

2025



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

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

Alcance

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

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

Marco normativo

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en período de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

- 8.** El artículo 2.2.5.3.4 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. (...)"

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

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

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

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

encargo o el nombramiento provisional en el servidor en que inicialmente había recaído. (Subrayadas no originales).

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

Conceptos de la norma

Empleo público

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

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

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

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

Nivel Directivo

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

Nivel Asesor

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 2024

A continuación, se relaciona el comparativo del número de publicaciones en encargo, provisionalidad y libre nombramiento y remoción durante las vigencias: 2023 y 2024 (Tabla 1).

Tabla 1. Comparativo 2023 y 2024

Año	Publicaciones	Encargos	Provisionalidad	LNR	Carrera Administrativa
2023	148	35	22	16	130
2024	162	74	40	9	38

Fuente: Propia

De lo anterior, se puede concluir que:

1. La expedición de publicaciones durante la vigencia del 2024 se mantuvo por encima de la vigencia 2023 con un aumento del 8,64%.

2. Los nombramientos mediante el proceso de encargo aumentaron en un 52,70%.
3. Los nombramientos en provisionalidad se aumentaron en 18 nombramientos respecto a la vigencia 2023.
4. Se realizaron 38 nombramientos en carrera administrativa, mediante el uso de lista de elegibles producto del concurso de méritos Nación 3- 2020.

Estado Joven

El Ideam culmina la vigencia 2024 con 25 funcionarios entre 18 y 28 años respecto a la vigencia 2023 que cerró con 29.

Por otro lado, aunando esfuerzos entre la Dirección General y la Secretaría General se logró vincular por medio de concurso de méritos y provisionalidad a un total de 12 funcionarios entre los 18 y 28 años.

Tabla 2 funcionarios y funcionarias pertenecientes a la planta entre los 18 y 28 años durante el 2024

Años	Estado joven 2023		Estado joven 2024	
Género	Funcionari as	Funcionari os	Funcionari as	Funcionari os
No. funcionarios (as)	14	15	12	13
% funcionarios (as)	48,28%	51,72%	48,00%	52,00%
Total Funcionarios (as)	29		25	

Fuente propia

Tabla 3. Funcionarios vinculados en provisionalidad entre los 18 y 28 años durante el 2024

Ingresos en Carrera Administrativa y Provisionalidad 2024 - Jóvenes entre 18 y 28 Años		
Edad	Jóvenes Vinculados entre 18 y 28 años	Vinculados de 29 Años en adelante
Número de funcionarios (as):	12	52
Número de funcionarios (as):	18,75%	81,25%
Total:	64	

Fuente propia

Equidad de Género

Durante la vigencia 2024, hubo aumento del personal femenino en la planta global del Instituto respecto al año inmediatamente anterior, cabe resaltar que de los 64 nombramientos que se encuentran registrados en la planta de personal, 32 vacantes fueron provistas por funcionarias, es decir, el 50% (Tabla 5). Esto quiere decir que las vacantes que se generaron fueron ocupadas en igualdad. 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.

Tabla 4 funcionarios y funcionarias que conforman la planta a diciembre del 2023-2024

Años:	2023		2024	
Género	Funcionarias	Funcionarios	Funcionarias	Funcionarios
Número de funcionarios (as)	148	276	161	272
% funcionarias de la planta	34,91%		37,10%	
Total	424		434	

Fuente propia

Tabla 5. Funcionarios vinculados durante la vigencia 2024

Ingresos en provisionalidad 2024 por equidad de género		
Género	Funcionarias	Funcionarios
Número de funcionarios(as)	32	32
Porcentaje de funcionarios(as)	50%	50%
Total Funcionarios (as) vinculados(as)	64	

Fuente propia

Vinculación de funcionarios con discapacidad

De acuerdo con el Decreto 2011 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto a lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, se informa que el Ideam para la vigencia 2024 cuenta con 4 funcionarios vinculados que presentan alguna condición de discapacidad.

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 período 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. *Período 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:

Decreto
209 de
1995Decreto
1830
de
1999Decreto
292 de
2004Decreto
673 de
2007Decreto
688 de
2008Decreto
160 de
2022

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

Tabla 6. Planta de personal por niveles y dependencias

NIVEL	DEPENDENCIA	TOT AL
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

NIVEL	DEPENDENCIA	TOT AL
	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	29
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	18
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	22
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	51
	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

NIVEL	DEPENDENCIA	TOT AL
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARIA GENERAL	25
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	2
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	4
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	31
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	4
TOTAL, NIVEL ASISTENCIAL		72
TOTAL, PLANTA GENERAL		488

Fuente propia

Tabla 7. Planta de personal por niveles

NIVEL	AÑO 2024
Directivo	9
Asesor	8
Profesional	158
Técnico	241
Asistencial	72
Total	488

Pre-pensionados

La política de pre-pensionados cubija a las personas beneficiarias de la protección especial y hace referencia a aquellos servidores que cumplan con los

requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres (3) años siguientes, esto es, que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. En este sentido, el Ideam implementará estrategias propias del bienestar y la capacitación, que contribuyan al adecuado curso del proceso de desvinculación dirigido a todos los funcionarios vinculados al Instituto que cumplan con el carácter de pre-pensionados.

A corte del 31 de diciembre de 2024, 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 79 hombres entre los 59 y 72 años de edad y 25 mujeres entre los 54 y 64 años de edad, para un total de 104 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.

Tabla 8. Personal del Ideam que cumple con requisitos para acceder a pensión de jubilación o de vejez.

TIPO	Hombres (Entre los 59 y 72 Años)	Mujeres (Entre los 54 y 64 Años)	Total Pre- Pensionad os (as)
LNR	0	1	1
Carrera Administrativa	74	15	89
Provisionales	3	1	4
TOTAL	77	17	94

Fuente propia

Ruta de creación de valor - MIPG

Ilustración 1 Ruta de creación



Fuente: Función Pública, 2017

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 2024

Evaluación de las actividades relacionadas con el ingreso del personal

Para la vigencia 2024 y con el fin de ocupar el 100% de los cargos de la planta de personal se realizaron los nombramientos correspondientes al concurso Nación 3 2020 para cubrir las vacantes definitivas con las que contaba la entidad,

a su vez, el Instituto solicitó el uso de listas de elegibles de los empleos que quedaron vacantes después del concurso en mención, a lo que la CNSC autorizó el uso de listas de elegibles de 21 empleos vacantes, de acuerdo a esto se realizaron 130 nombramientos en periodo de prueba y se encuentran 21 cargos en solicitud de prórroga de nombramiento o en espera de la autorización del siguiente en lista.

A su vez respecto a las vacantes definitivas que no se pudieron cubrir por medio de lista de elegibles y las vacantes temporales generadas se procedió a realizar los análisis de encargo correspondientes en donde se finaliza con las provisionalidades de las cuales se registran 40 ingresos.

De igual manera, se han implementado mejoras en el proceso de vinculación, sobre todo en la inducción y entrenamiento en puesto de trabajo, gracias a los procedimientos con los que cuenta el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano "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 2024 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 9):

Tabla 9. Presupuesto planes institucionales GADTH

PROCESO ADELANTADO	MONTO	Acciones con inversión de recursos tendientes a la mejora de las condiciones laborales y la permanencia del personal
1° Dotación de Ley	\$28.804.614,00	Se han implementado acciones con inversión de recursos significativos con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y fomentar la retención del personal, específicamente en la dotación de vestuario y calzado de labor se ha alcanzado a la totalidad de los funcionarios que tienen derecho a este beneficio, las entregas se han realizado de manera diligente y cuidadosa, garantizando no solo la cobertura integral, sino también la satisfacción y comodidad de nuestros funcionarios. Mediante este compromiso con el bienestar y la comodidad de nuestro personal logramos crear un entorno laboral que promueva el rendimiento óptimo y fortalezca el sentido de pertenencia en nuestra entidad.
2° Dotación de Ley	\$27.984.941,19	
3° Dotación de Ley	\$25.092.511,00	
Bienestar Social	\$300.000.000,00	Se realiza ejecución del contrato 282 de 2023, en el cual se realizó ejecución de 7 actividades con destinación de recurso presupuestal, las cuales fueron

PROCESO ADELANTADO		MONTO	Acciones con inversión de recursos tendientes a la mejora de las condiciones laborales y la permanencia del personal
			proyectadas a la totalidad de los funcionarios del Ideam, en condiciones similares a nivel nacional; a su vez dentro del plan registra un porcentaje de participación del 81,76% con corte a 29/11/2023, quedando pendientes las actividades que por cronograma faltan por ejecutar.
Plan Institucional de Capacitación		\$80.000.000,00	Se realiza ejecución del contrato Interadministrativo 316 de 2023, logrando por cronograma, la realización del 100% de la ejecución presupuestal en el mes de octubre de 2023; mediante el contrato en mención se desarrollaron capacitaciones en: Temas Sindicales, Lenguaje de Programación R, Arcgis, Gobierno Digital, Curso Red Hat, Curso Piloto de Drones y Lenguaje de Señas, por tanto se logró cobertura tanto de temas administrativos como misionales.
Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad		\$450.000.000,00	Los procesos de contratación aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ejecutaron de manera satisfactoria y en los tiempos previstos.

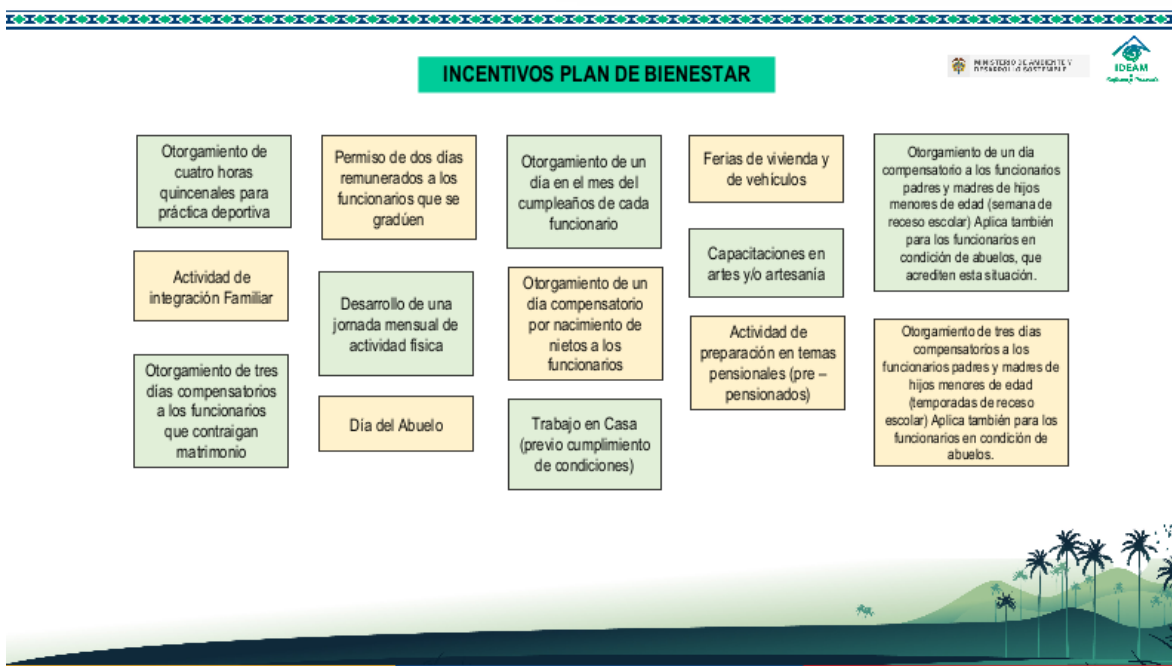
PROCESO ADELANTADO		MONTO	Acciones con inversión de recursos tendientes a la mejora de las condiciones laborales y la permanencia del personal
Salud en el Trabajo			Se realizó vigencia futura para el proceso de exámenes médicos ocupacionales en el primer semestre de 2024. Se ejecutó satisfactoriamente el mantenimiento de extintores a nivel nacional, el suministro de insumos de emergencias, la batería de riesgo psicosocial a todos los funcionarios y la ejecución de suministros de EPP, teniendo en cuenta la necesidad y el riesgo de exposición de cada una de las áreas, en pro de minimizar riesgos y prevenir accidentes y enfermedades de origen laboral.
Primera Convocatoria Auxilios educativos		\$100.000.000,00	Se realiza apertura de convocatoria del 15 de mayo al 30 de junio de 2023, para realizar solicitud de auxilios educativos para hijos y funcionarios con la respectiva documentación requerida, en este sentido los recursos fueron ejecutados en un 100% en el mes de octubre de 2023, registrando 33 funcionarios y 146 hijos de funcionarios, beneficiarios de los auxilios educativos para la presente vigencia.

PROCESO ADELANTADO S		Acciones con inversión de recursos tendientes a la mejora de las condiciones laborales y la permanencia del personal
TOTAL		\$1.411.487.511,47

Fuente: Propia

- Mejoró el procedimiento de encargos; se realizaron 162 publicaciones de encargo para que los funcionarios de carrera administrativa pudiesen ascender de forma transitoria a un nuevo empleo.
- Se cuenta con los siguientes beneficios de salario emocional:

Ilustración 2 Incentivos del plan de bienestar



Fuente propia

4. Se prestó acompañamiento continuo durante el periodo de 2024 por parte de la psicóloga a los funcionarios como acompañamiento en temas de: procesos personales, 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.

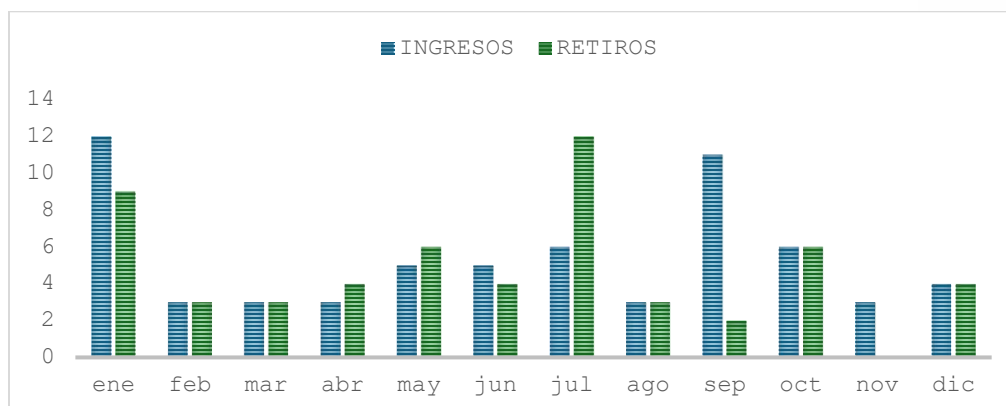
Cabe mencionar que, a pesar de estas acciones, el número de retiros durante el 2023 fue de 54 funcionarios, cabe resaltar que en consecuencia de las vinculaciones por el concurso de méritos Nación 3 2020, una parte de estos retiros fue por esta razón.

De igual manera, como se observará más adelante, adicional a esta causal y con base al análisis de la entrevista de retiro, otros de los factores más influyentes para renunciar fueron la baja remuneración económica y la decisión de jubilación. Este último es un dato coherente con el número de pre-pensionados que tiene la entidad y es un factor que también va a incidir durante los próximos tres años.

Evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal

Durante el 2024, se presentaron un total de 56 retiros y se realizaron 64 vinculaciones nuevas a la planta como se puede evidenciar en la siguiente gráfica:

Gráfica 1 Ingresos y retiros de 2024

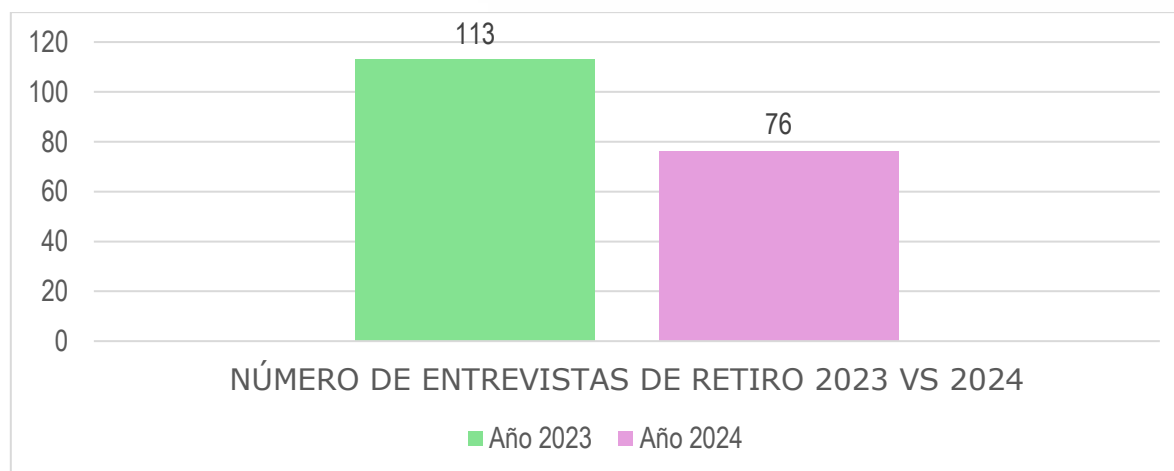


Fuente: Propia

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 de este, 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 2023 fue por ingresos del personal que surtió concurso de méritos y por tanto se dio el fenómeno de desvinculaciones del personal en vacancias definitivas objeto de dicho concurso, contrario al año 2024 en el cual los procesos de retiro disminuyeron derivado de que el Ideam se encuentra incurso de ejecución procedimental de concurso de méritos que a la fecha aún se encuentra en ejecución con la Comisión nacional del Servicio Civil.

Gráfica 2 entrevistas de 2023-2024



Fuente: Propia

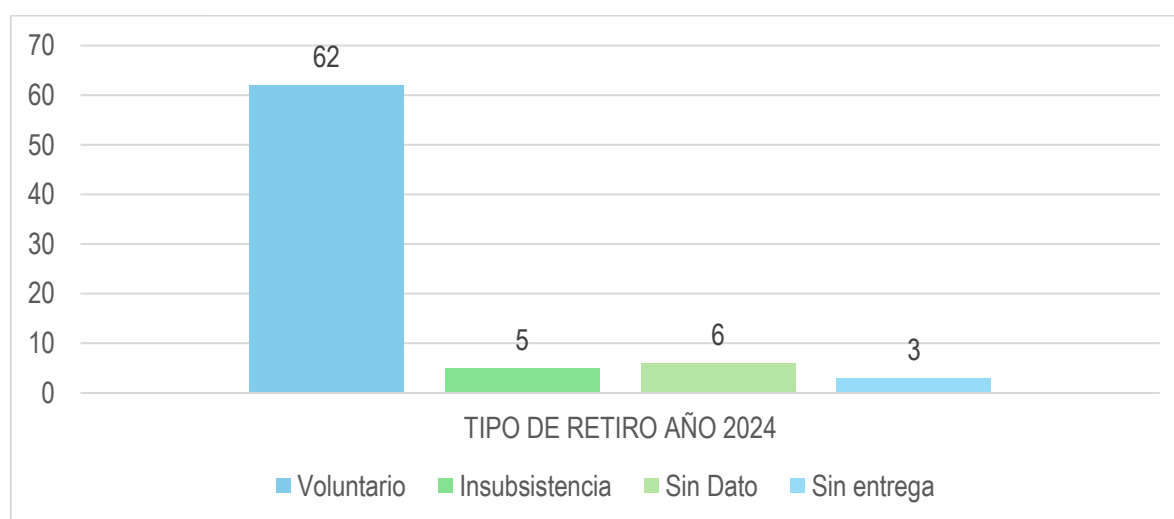
Un porcentaje significativo de las y los servidores entrevistados reconocen el cumplimiento del pago y el aporte que ha brindado el instituto en sus crecimientos profesionales, cabe resaltar que en la vigencia 2024 se requirieron setenta y seis (76) entrevistas de retiro, sin embargo, a la fecha aún se

encuentran pendientes tres (3) personas por hacer entrega del formato de evidencia de este proceso.

Es importante resaltar que se han suscitado casos particulares en los cuales se manifiestan conflictos de clima laboral, los cuales han sido tratados directamente por el área de psicología para ser abordados de manera individual y confidencial.

A continuación, se describe un balance del número de entrevistas recibidas y de los ítems con mayos incidencia de respuesta en la tabulación de las entrevistas de retiro tramitadas, en las siguientes gráficas:

Gráfica 3 Retiros de 2023-2024



Fuente: Propia

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.

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:

Tabla 10 Acciones para el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes

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	Funcionario (a) o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

CATEGORÍA	ACCIÓN	RESPONSABLE
	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.	
	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	Funcionario (a) o contratista asignado del Grupo de Administración

CATEGORÍA	ACCIÓN	RESPONSABLE
	a la CNSC la autorización para el uso de los elegibles).	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
	De acuerdo con las listas de elegibles enviadas por la CNSC, el Ideam procederá a: • Verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones. • Nombrar en periodo de prueba y realizar las	Funcionario (a) o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

CATEGORÍA	ACCIÓN	RESPONSABLE
	evaluaciones de desempeño del periodo de prueba (6 meses a partir de la posesión en el empleo). • Una vez superado el periodo de prueba, el Instituto deberá inscribir al servidor en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC. • Realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la Evaluación de carácter ordinario.	

Aprobación

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