

Plan Anual de Previsión de recursos humanos

2024





Tabla de contenido

- Introducción..... 3
- Plan de Previsión de Recursos Humano 3
- Previsión y provisión de empleos..... 3
- Provisión de Empleos IDEAM 6
- Distribución de la planta de personal IDEAM..... 10
- Ruta de Creación de Valor-MIPG 13
- Indicadores de Gestión 13
- Cronograma 13



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 Humano

Análisis de las necesidades de personal

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

Previsión y provisión de empleos

El proceso de planificación 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 puestos 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 2024 ascienden a \$38.807.091.000, 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 1761 del 30 de diciembre de 2023 y el CDP N° 9424 de 05 de enero de 2024.

Los recursos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tipo	Cuenta /	Subcuenta / Subprograma	Objeto / Proyecto	Ordinal / Subprov	SubOrdinal	Recurso	Concepto	Aporte Nación	Recurso Propios	Total
A	01						GASTOS DE PERSONAL	38.807.091.000,00	0,00	38.683.060.000,00
A	01	01					PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	38.807.091.000,00	0,00	38.683.060.000,00
A	01	01	01				SALARIO	26.106.767.000,00	0,00	26.106.767.000,00
A	01	01	01	001			FACTORES SALARIALES COMUNES	25.243.367.993,00	0,00	25.243.367.993,00
A	01	01	01	001	001		SUELDO BÁSICO	17.707.284.679,00	0,00	17.707.284.679,00
A	01	01	01	001	003		PRIMA TÉCNICA SALARIAL	269.237.218,00	0,00	269.237.218,00
A	01	01	01	001	004		SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	190.065.168,00	0,00	190.065.168,00
A	01	01	01	001	005		AUXILIO DE TRANSPORTE	308.305.563,00	0,00	308.305.563,00
A	01	01	01	001	006		PRIMA DE SERVICIO	658.868.369,00	0,00	658.868.369,00
A	01	01	01	001	007		BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	463.172.404,00	0,00	463.172.404,00
A	01	01	01	001	008		HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	3.166.906.157,00	0,00	3.166.906.157,00
A	01	01	01	001	009		PRIMA DE NAVIDAD	1.145.204.031,00	0,00	1.145.204.031,00
A	01	01	01	001	010		PRIMA DE VACACIONES	1.334.324.404,00	0,00	1.334.324.404,00

Tipo	Cuenta /	Subcuenta / Subprograma	Objeto / Proyecto	Ordinal / Subproy	SubOrdinal	Recurso	Concepto	Aporte Nación	Recurso Propios	Total
A	01	01	01	001	012		AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL	0,00	0,00	0,00
A	01	01	01	002			FACTORES SALARIALES ESPECIALES	863.399.007,00	0,00	863.399.007,00
A	01	01	01	002	003		PRIMA ESPECIAL DE SERVICIOS	432.691.330,00	0,00	432.691.330,00
A	01	01	01	002	004		PRIMA SEMESTRAL	430.707.677,00	0,00	430.707.677,00
						10	RECURSOS CORRIENTES	26.106.767.000,00	0,00	26.106.767.000,00
A	01	01	02				CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	9.818.933.000,00	0,00	9.818.933.000,00
A	01	01	02	001			PENSIONES	2.676.012.223,00	0,00	2.676.012.223,00
A	01	01	02	002			SALUD	1.927.786.397,00	0,00	1.927.786.397,00
A	01	01	02	003			APORTES DE CESANTÍAS	1.679.001.792,00	0,00	1.679.001.792,00
A	01	01	02	004			CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	1.159.384.347,00	0,00	1.159.384.347,00
A	01	01	02	005			APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	723.845.247,00	0,00	723.845.247,00
A	01	01	02	006			APORTES AL ICBF	937.436.747,00	0,00	937.436.747,00
A	01	01	02	007			APORTES AL SENA	715.466.247,00	0,00	715.466.247,00
						10	RECURSOS CORRIENTES	9.818.933.000,00	0,00	9.818.933.000,00
A	01	01	03				REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	2.757.360.000,00	0,00	2.757.360.000,00
A	01	01	03	001			PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL	1.640.152.133,00	0,00	1.640.152.133,00
A	01	01	03	001	001		SUELDO DE VACACIONES	1.354.706.688,00	0,00	1.354.706.688,00
A	01	01	03	001	002		INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	200.000.000,00	0,00	200.000.000,00
A	01	01	03	001	003		BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	85.445.445,00	0,00	85.445.445,00
A	01	01	03	002			PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	360.041.063,00	0,00	360.041.063,00
A	01	01	03	016			PRIMA DE COORDINACIÓN	505.120.260,00	0,00	505.120.260,00
A	01	01	03	030			BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	89.960.665,00	0,00	89.960.665,00
A	01	01	03	038			QUINQUENIOS	162.085.879,00	0,00	162.085.879,00
A	01	01	03	038	001		BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	162.085.879,00	0,00	162.085.879,00
						10	RECURSOS CORRIENTES	2.757.360.000,00	0,00	2.757.360.000,00
A	03	04					PRESTACIONES SOCIALES	124.031.000,00	0,00	124.031.000,00

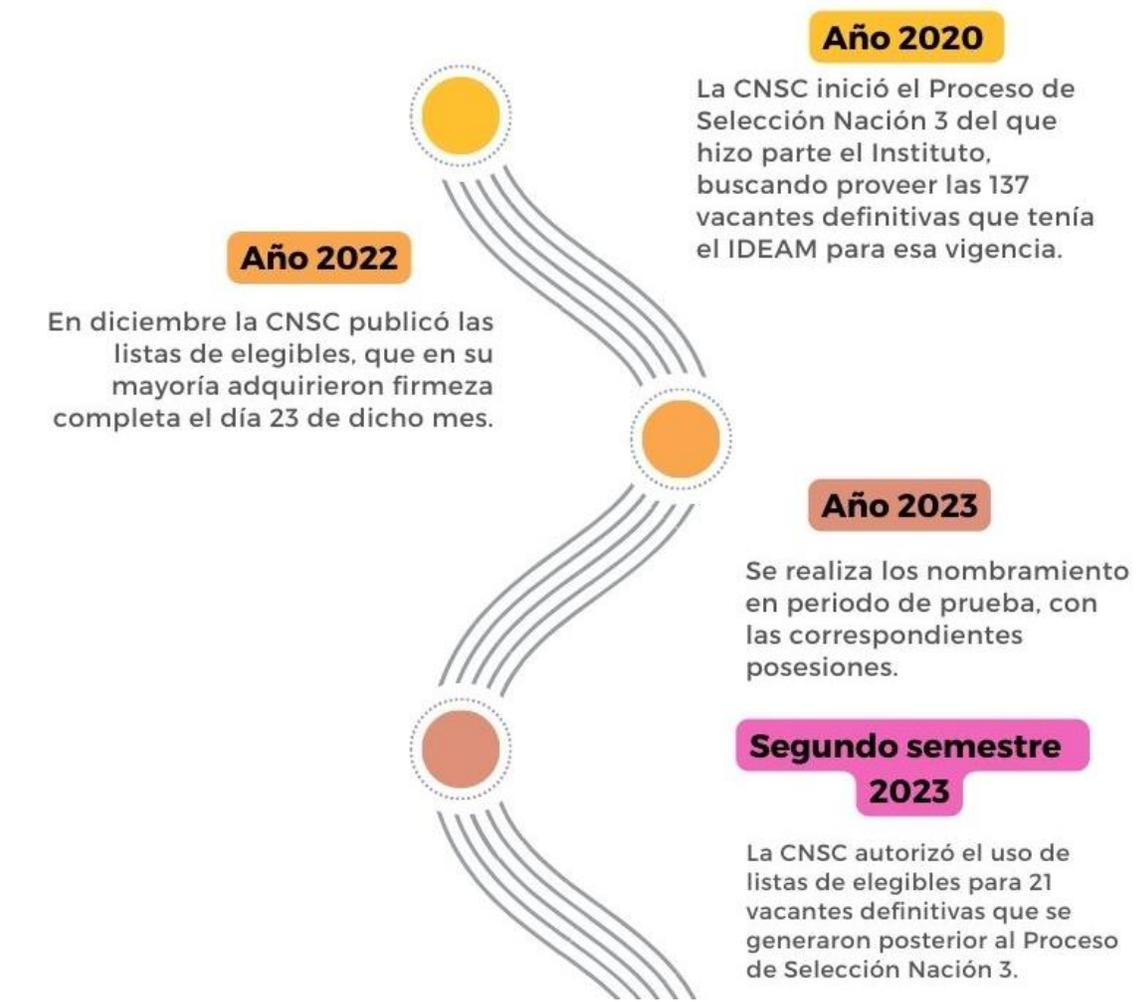


Tipo	Cuenta /	Subcuenta / Subprograma	Objeto / Proyecto	Ordinal / Subproy	SubOrdinal	Recurso	Concepto	Aporte Nación	Recurso Propios	Total
A	03	04	02				PRESTACIONES SOCIALES RELACIONADAS CON EL EMPLEO	124.031.000,00	0,00	124.031.000,00
A	03	04	02	012			INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	124.031.000,00	0,00	124.031.000,00
A	03	04	02	012	001		INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	92.637.904,00	0,00	92.637.904,00
A	03	04	02	012	002		LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	31.393.096,00	0,00	31.393.096,00
						10	RECURSOS CORRIENTES	124.031.000,00	0,00	124.031.000,00

Provisión de Empleos IDEAM

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

Concurso de méritos Nación 3 2020



De acuerdo con lo anterior, a continuación, se muestran algunas métricas relacionadas con el cubrimiento de las 137 vacantes ofertadas en concurso tanto en ascenso como cerrado, distribuidos en 8 dependencias del Ideam:

No.	Dependencia	No. de vacantes	No. de provistas	No. de solicitud de prórroga de nombramiento o no aceptación	No. de vacantes desiertas
1	Subdirección de Estudios Ambientales	5	5	0	0
2	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	7	4	2	1
3	Subdirección de Meteorología	20	19	1	0

No.	Dependencia	No. de vacantes	No. de provistas	No. de solicitud de prórroga de nombramiento o no aceptación	No. de vacantes desiertas
4	Subdirección de Hidrología	59	45	10	4
5	Oficina de Control Interno	2	1	1	0
6	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	7	5	1	1
7	Oficina de Informática	7	7	0	0
8	Secretaría General	30	28	1	1
	Total	137	114	16	7

Ahora bien, con las autorizaciones de la CNSC respecto al uso de lista de elegibles para cargos que quedaron vacantes definitivamente surgidas con posterioridad 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 encuentran los siguiente empleos distribuidos de la siguiente manera:

No.	Dependencia	No. de vacantes	No. de provistas	No. de solicitud de prórroga de nombramiento o no aceptación
1	Subdirección de Estudios Ambientales	3	1	2
2	Subdirección de Meteorología	4	3	1
3	Subdirección de Hidrología	8	0	8
4	Oficina de Asesora de Planeación	1	1	0
5	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	3	0	3
6	Oficina Asesora Jurídica	1	1	0
7	Secretaría General	1	1	0
	Total	21	7	14

De acuerdo con esto, se puede evidenciar que el Ideam realizó 120 nombramientos de carrera administrativa en la vigencia 2023.

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 1° de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, el cual modifico el artículo 24 de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.

- Efectuar la publicación interna respectiva, indicando que funcionarios cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
- Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que 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.
- 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 establecida

Decreto 648 de 2017 son:

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



Distribución de la planta de personal 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:

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



NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
	OFICINA DE INFORMÁTICA	8
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	12
	SECRETARIA GENERAL	30
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	19
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	21
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	50
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	11
TOTAL NIVEL PROFESIONAL		158
TÉCNICO	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	7
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	2
	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



NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		72
TOTAL PLANTA GENERAL		488

Planta de personal aprobada por nivel jerárquico

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

Planta financiada

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
Libre nombramiento y remoción	Nombramientos ordinarios	17
	Nombramientos en encargo	0
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	0
	Vacantes	2
TOTAL LNR		19
Carrera administrativa	Nombramientos en provisionalidad	86
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	324
	Vacantes	59
TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA		469
TOTAL EMPLEOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2023		488

Teniendo en cuenta lo anterior, el presupuesto para el año 2024 se estima de acuerdo con el siguiente registro:

CONCEPTO	VALOR
Planta de Personal	\$ 38.807.091.000,00
Total	\$ 38.807.091.000,00

Ruta de Creación de Valor-MIPG

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

Indicadores de Gestión

- Indicador 1:** Número de vacantes provistas mediante 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

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Nombramientos de empleos de Libre Nombramiento y Remoción por cambio de administración	Todo el año 2023	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Nombramientos de Listas de elegibles	Hasta el vencimiento de las mismas	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Nombramientos en encargo y provisionalidad por vacancias de los empleos.	Todo el año 2023	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano



ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Seguimiento a indicadores del Plan	Todo el año 2023	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Aprobación

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024 Versión 01 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2024.

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Viviana Alejandra Forero Padilla	Profesional Universitario del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	<i>Viviana AF</i>
Revisó	Ángela María Betin García	Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	<i>Angela Maria Betin Garcia</i>
Proyectó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	<i>Kary</i>

Radicado Orfeo No: 20242020013533