El ambiente es de todos | Minambiente

2022

# PLAN ANUAL DE VACANTES

Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano

IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales

**Contenido**

Introducción ..... 4
Plan Anual de Vacantes ..... 5
1.Objetivos ..... 5
1.1. Objetivo General ..... 5
1.2. Objetivos específicos ..... 5
2. Alcance ..... 5
3. Marco normativo ..... 5
4. Conceptos de la norma ..... 9
4.1. Empleo público ..... 9
4.2. Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones ..... 9
4.2.1. Nivel directivo ..... 9
4.2.2. Nivel asesor ..... 9
4.2.3. Nivel profesional ..... 10
4.2.4. Nivel técnico ..... 10
4.2.5. Nivel asistencial ..... 10
5. Responsabilidad ..... 10
6. Resultados de la gestión 2021 ..... 10
6.1. Estado joven ..... 11
6.2. Equidad de género ..... 11
6.3. Vinculación de funcionarios (as) con discapacidad ..... 12
7. Lineamientos para su planificación ..... 13
7.1. Vacancia definitiva ..... 14
7.2. Vacancia temporal ..... 14
8. Planta de personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM ..... 17
9. Pre – pensionadas (os) ..... 19
10. Ruta de creación de valor MIPG ..... 20
11. Análisis del Plan 2021 ..... 20
11.1 Evaluación de las actividades relacionadas con el ingreso del personal ..... 20
11.2 Evaluación de las actividades relacionadas con la permanencia del personal ..... 22
11.3 Análisis del personal vinculado en planta de personal ..... 24

11.4 Evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal ..... 26
12. Indicadores ..... 28
13. Planeación y seguimiento ..... 29

## 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**

## 1.Objetivos

### 1.1. 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.

### 1.2. Objetivos específicos

**1.2.1.** 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.

**1.2.2.** 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.

## 2. 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.

## 3. Marco normativo

3.1. 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".*

3.2. 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"*

3.3. 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".

3.4. 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"*.

3.5. 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.

3.6. 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 periodo 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. (…)" (Marcación intencional).*

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. (…)" (Marcación intencional).*

*3.7* 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.) (…)"*

3.7. 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. (…)*

3.8. 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 <u>encargo o nombramiento provisional</u> 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. (Subrayado nuestro).*

*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".*

## 4. Conceptos de la norma

### 4.1. 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.

### 4.2. 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:

#### 4.2.1. 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.

#### 4.2.2. Nivel asesor

Agrupa 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.

#### 4.2.3. Nivel profesional

Agrupa 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.

#### 4.2.4. 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.

#### 4.2.5. 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.

## 5. Responsabilidad

**Comentado [MPMP1]:** No sale en la tabla de contenido

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.

## 6. Resultados de la gestión 2021

**Comentado [MPMP2]:** Tampoco aparece en la tabla de contenido

A continuación, se relaciona el comparativo del número de publicaciones y nombramientos en encargo, provisionalidad y libre nombramiento y remoción durante las vigencias: 2019, 2020 y 2021 (Tabla 1).

| Año | Publicaciones | Encargos | Provisionalidad | Libre nombramiento |
|---|---|---|---|---|
| 2019 | 100 | 63 | 29 | 7 |
| 2020 | 158[1] | 57 | 46 | 6 |
| 2021 | 133[2] | 89 | 42 | 1 |

*Tabla 1. Comparativo 2019, 2020 y 2021*

[1] Se aclara que hubo 2 publicaciones anuladas, la No. 23 y la No. 89 de 2020.

[2] Se aclara que hubo 1 publicación anulada, la No. 9 de 2021.

De lo anterior, se puede concluir que la expedición de publicaciones durante la vigencia del 2021 se mantuvo por encima del 2019 y con una reducción del -16% respecto del 2020. De igual forma, se evidencia una disminución en los nombramientos en provisionalidad del -9%. Por otra parte, se pudo establecer que hubo un aumento del 36% en los nombramientos por encargo respecto al 2020.

Con este escenario, se prevé un aumento de las publicaciones para el 2022, teniendo en cuenta una futura financiación de 18 nuevos empleos y que, actualmente dentro del IDEAM, hay vinculados mediante carrera administrativa **127 funcionarios y funcionarias** (**37 mujeres y 90 hombres)** que están cercanos a su periodo de jubilación y cumplen requisitos de prepensionados, como se puede evidenciar más adelante, sin contar con las futuras vacancias que se puedan llegar a presentar.

### 6.1. Estado joven

El IDEAM culmina la vigencia 2021 con 42 funcionarios entre 18 y 28 años, respecto a la vigencia 2020 que cerró con 33; es decir, hubo un aumento del 33% de los funcionarios jóvenes en el Instituto (Tabla 2). Por otro lado, aunando esfuerzos entre la Dirección General y La Secretaría General se logró vincular en provisionalidad a un total de 13 funcionarios (as) entre los 18 y 28 años, equivalente al 39% respecto al total de vinculaciones en provisionalidad que se realizaron en el 2021 (Tabla 3).

| Años: | Estado joven 2020 | | Estado joven 2021 | |
|---|---|---|---|---|
| Tipo: | Funcionarias | Funcionarios | Funcionarias | Funcionarios |
| # funcionarios (as) | 18 | 15 | 19 | 23 |
| % funcionarios (as) | 55% | 45% | 45% | 55% |
| Total Funcionarios (as) | 33 | | 42 | |

*Tabla 2. Funcionarios y funcionarias pertenecientes a la planta entre los 18 y 28 años durante el 2021*

| Ingresos en Provisionalidad 2021 - Jóvenes entre 18 y 28 Años | | |
|---|---|---|
| Género: | Provisionales Jóvenes entre 18 y 28 años | Provisionales Vinculados 29 Años en adelante |
| Número de funcionarios (as): | 13 | 20 |
| Número de funcionarios (as): | 39% | 61% |
| Total: | 33 | |

*Tabla 3. Funcionarios y funcionarias vinculados en provisionalidad entre los 18 y 28 años durante el 2021*

### 6.2. Equidad de género

Aunque, durante la vigencia 2021, hubo una leve disminución del personal femenino en la planta global del Instituto respecto al año inmediatamente anterior, cabe resaltar que de los 33 nombramientos que hubo en provisionalidades durante el 2021, 17 vacantes en provisionalidad fueron provistas por funcionarias, es decir, el

52% (cincuenta y dos por ciento) (Tabla 5). Esto quiere decir que más de la mitad de las vacantes que se generaron en provisionalidad fueron ocupadas por mujeres. 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 de lograr la equidad de género. Vale la pena destacar que en el 2021, en la planta global del Instituto las funcionarias representaron el 34%, manteniéndose igual a la vigencia del 2020 (Tabla 4).

| Años: | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Género: | Funcionarias | Funcionarios | Funcionarias | Funcionarios | Funcionarias | Funcionarios |
| Número de funcionarios (as): | 136 | 277 | 150 | 290 | 148 | 295 |
| % funcionarias de la planta | 33% | | 34% | | 34% | |
| Total: | 413 | | 440 | | 440 | |

*Tabla 4. Funcionarios y funcionarias que conforman la planta a diciembre del 2021*

| Ingresos en provisionalidad 2021 por equidad de género | | |
|---|---|---|
| Género: | Funcionarias | Funcionarios |
| Número de funcionarios (as): | 17 | 16 |
| Porcentaje de funcionarios (as): | 52% | 48% |
| Total Funcionarios (as) vinculados: (as) | 33 | |

*Tabla 5. Funcionarios y funcionarias vinculados en provisionalidad durante la vigencia 2021*

### 6.3. Vinculación de funcionarios (as) con discapacidad

De acuerdo con el Decreto 2011 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, a continuación se hace relación de los funcionarios y funcionarias identificados (as) por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, que presentan alguna condición de discapacidad en el Instituto (Tabla 6):

| DENOMINACION | CODIGO | GRADO | CÉDULA | NOMBRE | NIVEL | REGIONAL | DEPENDENCIA O GRUPO ESPECIFICO | FECHA INGRESO IDEAM | TIPO DE DISCAPACIDAD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Observador De Superficie | 3105 | 6 | 40.992.194 | Jay Vélez Jeneely Elbertis | Técnico | San Andrés | Grupo De Meteorología Aeronáutica | 22/04/2005 | Neurológica (con soporte) |
| Auxiliar Servicios Generales | 4064 | 9 | 52.237.316 | Rodríguez Bernal María Esther | Asistencial | Bogotá | Grupo Del Servicio Al Ciudadano | 6/08/2018 | Física y Auditiva (con soporte) |
| **DENOMINACION** | **CODIGO** | **GRADO** | **CÉDULA** | **NOMBRE** | **NIVEL** | **REGIONAL** | **DEPENDENCIA O GRUPO ESPECIFICO** | **FECHA INGRESO IDEAM** | **TIPO DE DISCAPACIDAD** |
| Auxiliar Servicios Generales | 4064 | 9 | 1.010.210.954 | Albañil Rivera Edgar Fernando | Asistencial | Bogotá | Grupo De Gestión Documental Y Centro De Documentación Corresponde | 5/03/2019 | Cognitiva (sin soporte) |

| DENOMINACION | CODIGO | GRADO | CÉDULA | NOMBRE | NIVEL | REGIONAL | DEPENDENCIA O GRUPO ESPECIFICO | FECHA INGRESO IDEAM | TIPO DE DISCAPACIDAD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | ncia Y Archivo | | |
| Técnico Operativo | 3132 | 7 | 1013655509 | Navarro Jiménez Wilson Andrés | Técnico | Bogotá | Grupo de Servicio al Ciudadano | 22/04/2021 | Auditiva (con soporte) |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 20 | 63514250 | Rincón Estevez Ruby Stella | Asistencial | Bucaramanga | Área Operativa No. 8 | 25/06/2021 | Física (con soporte) |

*Tabla 6. Funcionarios (as) vinculados con discapacidad*

Como se puede ver, dos de estas personas fueron vinculadas durante el 2021. Cabe mencionar que el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ha realizado diferentes actividades con el fin de vincular personas en condición de discapacidad. Algunas de ellas son:

1. Invitaciones difundidas por el Grupo de Comunicaciones a través de redes sociales como Facebook, Twitter e Instagram.
2. Envío de invitaciones con los perfiles requeridos a la Consejería Presidencial, Servicio Público de Empleo, Instituto Nacional de Ciegos e Invidentes – INCI, Bolsas de Empleo de nuestras Cajas de Compensación Familiar, entre otras, para la participación de las personas con discapacidad.
3. Publicación de invitaciones en la intranet del IDEAM.
4. Otros.

## 7. 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:

### 7.1. 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.*

### 7.2. 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.*

A través del Plan Anual de Vacantes se informa a la Comisión Nacional de Servicio Civil sobre las vacantes por nivel que se presentan en las entidades públicas.

Además, en cumplimiento del artículo 14 de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, la entidad obligada para solicitar y evaluar el cumplimiento del Plan es el DAFP a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo). Es así como, de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el IDEAM registra los empleos vacantes a través del siguiente formato:

REGISTRO DE LOS EMPLEOS VACANTES

*Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).*

| CÓDIGO SIGEP | ENTIDAD | NIT | No. ACTO ADMINISTRATIVO - MANUAL DE FUNCIONES | FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES | PLANTA POR NORMA | TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASISTENCIAL | | | TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL TÉCNICO | | | TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL PROFESIONAL | | | TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASESOR | | | TOTAL VACANTES A 31 DIC 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | PROVISIONAL | ENCARGO | SIN PROVEER | PROVISIONAL | ENCARGO | SIN PROVEER | PROVISIONAL | ENCARGO | SIN PROVEER | PROVISIONAL | ENCARGO | SIN PROVEER | TOTAL |
| 5295 | INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES | 830000602-5 | 0667 de 2020 | 24/08/2020 | 470 | 18 | 8 | 0 | 25 | 32 | 3 | 17 | 31 | 4 | 0 | 0 | 0 | 138 |

## 8. 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 el Decreto 292 de enero 29 de 2004, está actualmente conformada por 470 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así (Tablas 7, 8 y 9):

| 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 | 5 |
| | OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN | 1 |
| | OFICINA ASESORA JURÍDICA | 1 |
| | SECRETARIA GENERAL | 1 |
| TOTAL NIVEL ASESOR | | 8 |
| PROFESIONAL | DIRECCIÓN GENERAL | 1 |
| | OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN | 2 |
| | OFICINA ASESORA JURÍDICA | 1 |
| | OFICINA DE CONTROL INTERNO | 2 |
| | OFICINA DE INFORMÁTICA | 8 |
| | OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS | 11 |
| | SECRETARIA GENERAL | 28 |
| | SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL | 17 |
| | SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES | 17 |
| | SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA | 50 |
| | SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA | 11 |
| TOTAL NIVEL PROFESIONAL | | 148 |
| TÉCNICO | OFICINA ASESORA JURÍDICA | 1 |

| NIVEL | DEPENDENCIA | TOTAL |
|---|---|---|
| | OFICINA DE INFORMÁTICA | 7 |
| | OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS | 2 |
| | SECRETARIA GENERAL | 16 |
| | SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA | 89 |
| | SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA | 119 |
| TOTAL NIVEL TÉCNICO | | 234 |
| 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 | 26 |
| | SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL | 2 |
| | SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES | 4 |
| | SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA | 29 |
| | SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA | 4 |
| TOTAL NIVEL ASISTENCIAL | | 71 |
| TOTAL PLANTA GENERAL | | 470 |

Tabla 7. Planta de personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM

| NIVEL | AÑO 2021 |
|---|---|
| Directivo | 9 |
| Asesor | 8 |
| Profesional | 148 |
| Técnico | 234 |
| Asistencial | 71 |
| Total | 470 |

Tabla 8. Total niveles de cargos en 2021 de la planta de personal del IDEAM

| TIPO DE EMPLEO | TIPO DE VINCULACIÓN | No. |
|---|---|---|
| Libre nombramiento y remoción | Nombramientos Ordinarios | 18 |
| | Vacantes | 1 |
| Carrera administrativa | Nombramientos en provisionalidad | 145 |
| | Nombramientos con derechos de carrera administrativa | 280 |
| | Vacantes | 24 |

| TIPO DE EMPLEO | TIPO DE VINCULACIÓN | No. |
|---|---|---|
| Total empleos y vacantes a 31 de diciembre de 2021 | | 468 |

Tabla 9. Tipo de empleo y de vinculación de la planta de personal del IDEAM

## 9. Pre – pensionadas (os)

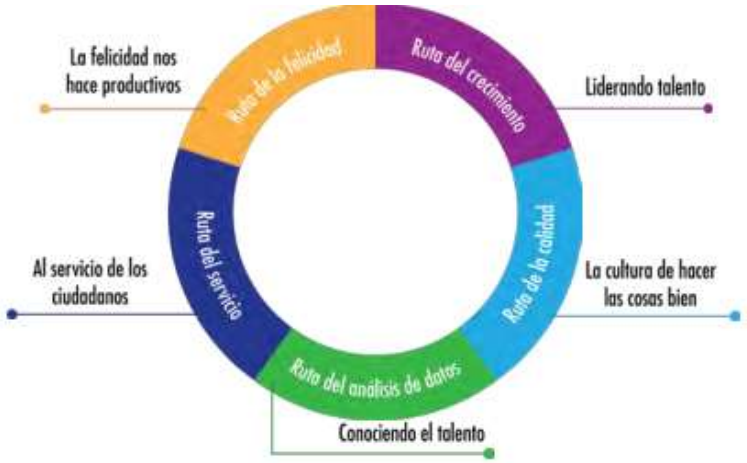
La política de prepensionados/os cobija a las personas beneficiarias de la protección especial y hace referencia a aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres (3) años siguientes, esto es, que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. En este sentido, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales 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 2021, 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 90 hombres entre los 59 y 72 años de edad y 37 mujeres entre los 54 y 64 años de edad, para un total de 127 funcionarios y funcionarias, equivalente al 27% del total de la planta de personal, que cumplen con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez (Tabla 10):

| **TIPO** | **Hombres (Entre los 59 y 72 Años)** | **Mujeres (Entre los 54 y 64 Años)** | **Total Pre-Pensionados (as)** |
|---|---|---|---|
| **LNR** | 3 | 3 | 6 |
| **Carrera Administrativa** | 86 | 27 | 113 |
| **Provisionales** | 1 | 7 | 8 |
| **TOTAL** | **90** | **37** | **127** |

Tabla 10. Personal del IDEAM que cumple con requisitos para acceder a pensión de jubilación o de vejez.

## 10. Ruta de creación de valor MIPG




**Fuente:** Función Pública, 2017

La Ruta de creación de valor de MIPG que le aplica al Plan de Previsión de Recursos 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.

## 11. Análisis del Plan 2021

### 11.1 Evaluación de las actividades relacionadas con el ingreso del personal

Durante el 2021 se desarrollaron diversas estrategias con el objetivo de ocupar el 100% de los cargos de planta de personal:

Se estableció contacto con las bolsas de empleo de las siguientes cajas de compensación: Colsubsidio, Cundinamarca; Caja de compensación de Barranquilla, Combarranquilla; Cajasan, Santander.

Se realizaron reuniones con el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de recibir orientación para la vinculación de personal en condición de discapacidad, así como como con el Instituto Nacional para Ciegos, INCI.

- Se organizaron reuniones con la Oficina de Informática, el Grupo de Servicios Administrativos y la Oficina de Atención al Ciudadano, con el propósito de verificar las condiciones de infraestructura física y tecnológica necesarias para vincular a personas en condición de discapacidad. Se concluyó que se requiere la compra de equipos especializados para personas con discapacidad visual; y la adecuación de las sedes en las áreas operativas para personas que tengan alguna discapacidad que les implique utilizar silla de ruedas.
- Se llevaron a cabo 10 convocatorias a través de la página web del IDEAM para incentivar el mejoramiento del banco de hojas de vida.
- Para los procesos de selección de provisionales se utilizaron diversas estrategias como ternas del banco de hojas de vida del IDEAM. Para ello, se contó con el apoyo de las bolsas de empleo de las cajas de compensación como se indicó anteriormente. Por otra parte, se vinculó a las personas que obtuvieron las mejores calificaciones en el curso de meteorología aeronáutica hasta agosto de 2022.

Los criterios utilizados para vincular a los funcionarios provisionales fueron: a) mejorar los indicadores internos de igualdad de género, contratando un total de **17 mujeres**; b) vincular a jóvenes, es decir, funcionarios entre los 18 y 28 años, en total fueron **13 jóvenes**; c) aumentar la población de personas en condición de discapacidad; se vincularon 2 funcionarios: una en Bucaramanga y otra en Bogotá. Gracias a esta última política, la Caja de Compensación Cajasan entregó un reconocimiento el 25 de noviembre de 2021 al Instituto (Foto 1).

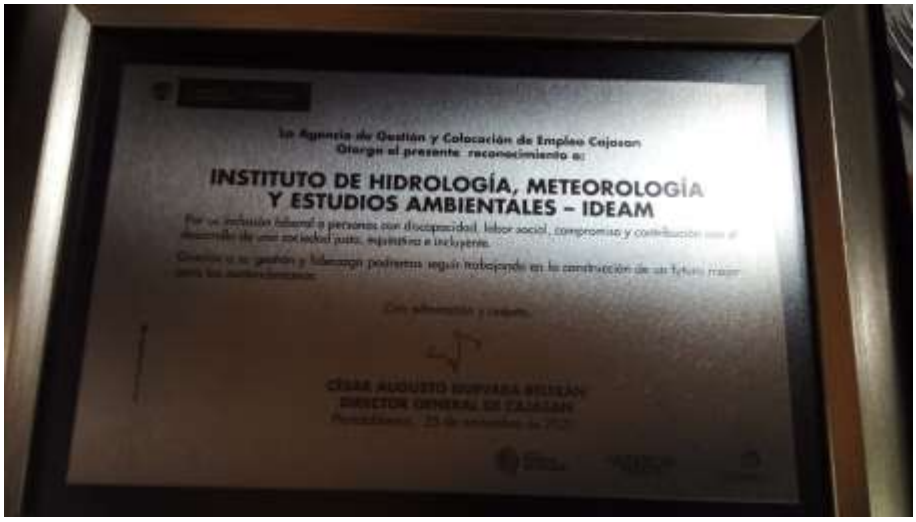


Foto 1. Reconocimiento otorgado por Cajasan al IDEAM

- Se han implementado mejoras en el proceso de vinculación, sobre todo en la inducción y entrenamiento en puesto de trabajo. Para esto, se actualizaron los procedimientos 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.

## 11.2 Evaluación de las actividades relacionadas con la permanencia del personal

Para motivar la permanencia del personal en el IDEAM, la entidad durante el 2021 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 11):

| PROCESO ADELANTADOS | MONTO | Acciones con inversión de recursos tendientes a la mejora de las condiciones laborales y la permanencia del personal |
|---|---|---|
| **1° Dotación de Ley** | $41.804.725,23 | Se destaca que los procesos se realizaron con la debida anticipación para garantizar la entrega a los funcionarios con derechos. Además, este ha sido el único año desde que operan los acuerdos marco de precios que no fue necesario declarar el incumplimiento de los proveedores. |
| **2° Dotación de Ley** | $42.444.843,90 | |
| **3° Dotación de Ley** | $39.667.899,51 | |

| | | |
|---|---|---|
| **Bienestar Social** | $295.938.178,00 | En la ejecución del plan de bienestar 2021 se pudo evidenciar una cobertura (Nivel de participación) del **95% de los funcionarios activos**. Esto nos indica que la mayoría de los funcionarios asistieron a las actividades programadas en el transcurso de la vigencia, ya que las actividades se realizaron de forma virtual y se pudo acoger a una mayor cantidad de funcionarios a nivel nacional. Se destaca la compra de sudaderas deportivas para el desarrollo de actividades que permitieron mejorar el estado de salud física y mental de los funcionarios. |
| **Plan Institucional de Capacitación** | $101.255.100,00 | Se realizaron **15 capacitaciones pagas,** en las cuales participaron **369 funcionarios.** Esto siempre redunda en el mejoramiento de prestación del servicio, pues se amplían y afianzan los conocimientos de los funcionarios que participan en las mismas.<br><br>Se destaca, en especial, las capacitaciones relacionadas con la formación de auditores, liderazgo, estadística, el desarrollo del concurso de méritos y el manejo de archivos electrónicos. |
| **Sistema de Gestión de Calidad de Seguridad y Salud en el Trabajo** | $403.285.645,00 | Se realizó el proceso de contratación con mejores tiempos y se previó una adición con vigencias futuras para garantizar la realización de los exámenes durante el primer semestre del año 2022. Se llevó a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y los elementos de protección personal fueron entregados en su totalidad. Se destaca la entrega de chaquetas a todos los funcionarios con el propósito de garantizar su adecuada identificación y garantizar condiciones de protección contra el frio. |
| **Primera Convocatoria Auxilios educativos** | $183.800.000,00 | Primera convocatoria: Se desarrolló del 30 de agosto al 30 de septiembre de 2021, y se beneficiaron 179 hijos de funcionarios y 45 funcionarios.<br><br>Segunda convocatoria: Se desarrolló del 2 al 5 de noviembre de 2021, y se beneficiaron 179 hijos de funcionarios y 23 funcionarios. |
| **Segunda convocatoria auxilios educativos** | $146.291.119,83 | |
| **ICETEX** | $157.000.000,00 | Se realizó esta inversión en el fondo con el ICETEX, para beneficiar con becas a los funcionarios. La convocatoria se realizará en el 2022. |
| **TOTAL** | **$1.411.487.511,47** | |

Tabla 11. Inversión para planes de bienestar, capacitación, estímulos e incentivos y el plan de seguridad y salud en el trabajo

2. Mejoró el procedimiento de encargos; se realizaron **89 encargos** durante la vigencia.
3. Se cuenta con los siguientes beneficios de salario emocional: a) compensatorio por el día del cumpleaños, que se puede disfrutar durante el mes; b) compensatorio de 3 días para aquellos funcionarios que contraigan matrimonio; c) compensatorio de 1 día por la semana de receso escolar para aquellos funcionarios que tienen hijos en edad escolar; d) compensatorio de 3 días por la semana de receso escolar para los funcionarios del Grupo de Meteorología Aeronáutica que tienen hijos en edad escolar; f) compensatorio por uso de la bicicleta. g) sala amiga de lactancia en la sede principal de Bogotá; g) horarios flexibles (se tienen con 4 horarios).
4. Se prestó continuo apoyo psicológico a los funcionarios y a sus familias, en especial con todo lo relacionado a las afectaciones a la salud con ocasión del Covid-19. La psicóloga Amanda Lucia Bobadilla, contratista del Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano, atendió a 384 personas entre funcionarios y contratistas durante el 2021.

Cabe mencionar que, a pesar de estas acciones, el número de retiros durante el 2021 fue de 37. Como se observará más adelante, con base en el análisis de la entrevista de retiro, los factores más influyentes para irse fueron la baja remuneración económica y la decisión de jubilación. Este último es un dato coherente con el número de prepensionados que tiene la entidad y es un factor que también va incidir durante los próximos tres años.

## 11.3 Análisis del personal vinculado en planta de personal

En el Instituto se han identificado tres dinámicas diferentes de permanencia en los funcionarios de carrera administrativa (Tabla 12) y en los funcionarios vinculados a través de nombramiento provisional (Tabla 13), como se puede observar a continuación:

**Tabla 12.**

*Características de los funcionarios de carrera administrativa*

<table>
<tr><th colspan="2">Características de los funcionarios de carrera administrativa del IDEAM</th></tr>
<tr><td>Funcionarios de carrera administrativa provenientes del HIMAT e INDERENA</td><td>
- Son funcionarios con un promedio de 30 años en el servicio.<br>
- Son 125 funcionarios, equivalente al 28% de la planta de personal. El 9% está ubicado en las áreas operativas, el 14% en el Grupo de Meteorología Aeronáutica y el 6% restante en las demás dependencias.<br>
- Tienen un promedio de edad de 59 años.<br>
- Encuentran motivación en los beneficios salariales que conservan de las anteriores entidades.<br>
- A pesar de cumplir con los requisitos para pensión, prefieren llegar a la edad de retiro forzoso.<br>
- Están ubicados principalmente en el Grupo de Meteorología Aeronáutica y las áreas operativas.<br>
- De este grupo de funcionarios se encuentran en calidad de prepensionados: Hombres: 62 y Mujeres: 12.<br>
- Se encuentran vinculados en los niveles:<br>
Directivo: 1 – Porcentaje: 0,81%<br>
Asesor: 1 - Porcentaje: 0,81%<br>
Profesional: 26 – Porcentaje: 21,31%<br>
Técnico: 90 - Porcentaje: 73,77%<br>
Asistencial: 4 - Porcentaje: 3,27%<br>
- En la actualidad están encargados en otros empleos un total de 67 funcionarios provenientes del HIMAT e Inderena, es decir, un 54% del total de funcionarios.<br>
Se encuentran distribuidos en las siguientes dependencias:
<table>
<tr><th>Áreas Operativas</th><th>Meteorología Aeronáutica</th><th>Subdirecciones</th><th>Oficinas Asesoras</th><th>Secretaria General</th></tr>
<tr><td>41</td><td>58</td><td>21</td><td>8</td><td>5</td></tr>
<tr><td>33%</td><td>46%</td><td>17%</td><td>6%</td><td>4%</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>Funcionarios de Carrera Administrativa que han ingresado a la carrera administrativa después de 1995</td><td>
Son un total de 158 funcionarios y tienen entre 2 a 26 años de servicio.<br>
Su rango de edades se encuentra entre los 25 a los 67 años.<br>
Se encuentran encargados en otros empleos 86 funcionarios de los 158, es decir, el 54%.<br>
Se encuentran en edad de pre-pensión: 24 hombres y 16 mujeres.<br>
Se encuentran distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos<br>
Profesional: 74 – Porcentaje: 46,83%<br>
Técnico: 57 - Porcentaje: 36,07%<br>
Asistencial: 27 - Porcentaje: 17,08%<br>
Encuentran motivación en la vinculación a la entidad por el acceso a encargos, posibilidad de estímulos educativos y procesos de capacitación.<br>
El 37% están ubicados en Bogotá.<br>
Se encuentran distribuidos en las siguientes dependencias:
</td></tr>
</table>

| Características de los funcionarios de carrera administrativa del IDEAM | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Áreas Operativas** | **Meteorología Aeronáutica** | **Subdirecciones** | **Oficinas Asesoras** | **Secretaria General** |
| | 35 | 32 | 58 | 13 | 20 |
| | 22% | 20% | 37% | 8% | 13% |

**Tabla 13.**
*características de los funcionarios vinculados mediante provisionalidad*

| Características de los funcionarios vinculados en provisionalidad a la planta de personal del IDEAM | |
|---|---|
| **Funcionarios provisionales con mayor antigüedad** | **Cuántos provisionales hay:**<br>144 funcionarios<br>**Máximo tiempo en provisionalidad:**<br>19 años<br>**¿Quiénes?**<br>- UYABAN BENITEZ ALICIA<br>- BARRAGAN MONROY OLGA MARIA<br>- SINCLAIR ARCHBOLD JOHN BOY<br><br>**Menor tiempo en provisionalidad:**<br>Un mes y cuatro días (posesiones de diciembre 2021)<br>**Rango de edades:**<br>Entre 20 a 64 años<br>**Cuántos son prepensionados**:<br>Hombres: 1<br>Mujeres: 7<br>**Porcentaje de cuántos profesional, técnico y asistencial:**<br>**Profesional:** 37 – Porcentaje: 25,69%<br>**Técnico:** 73 - Porcentaje: 50,69%<br>**Asistencial:** 34 - Porcentaje: 23,61%<br>**Cantidad de provisionales de ingresados por años:** |

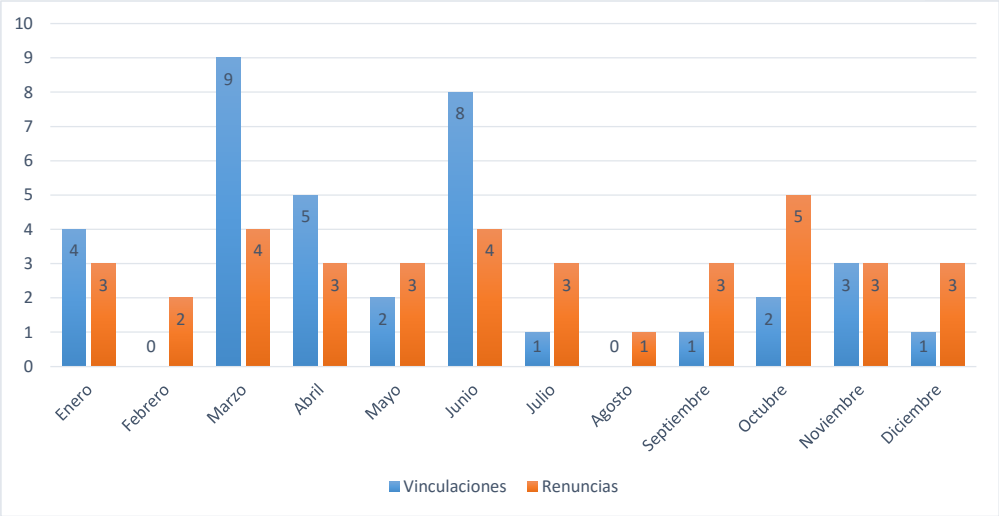
| **Año** | **Ingresos** |
|---|---|
| 2021 | 25 |
| 2020 | 38 |
| 2019 | 24 |
| 2018 | 8 |
| 2017 | 3 |
| 2016 | 2 |
| 2015 | 10 |
| 2014 | 10 |
| 2013 | 6 |
| 2012 | 5 |
| 2011 | 1 |
| 2009 | 2 |
| 2008 | 3 |
| 2005 | 3 |
| 2004 | 1 |
| 2002 | 3 |

| Características de los funcionarios vinculados en provisionalidad a la planta de personal del IDEAM |
| --- |

**Tabla 13. características de los funcionarios vinculados mediante provisionalidad**

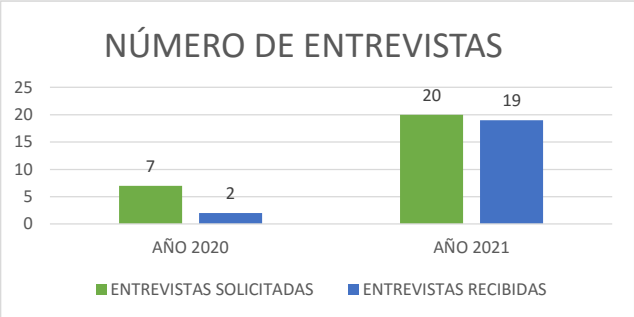
## 11.4 Evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal

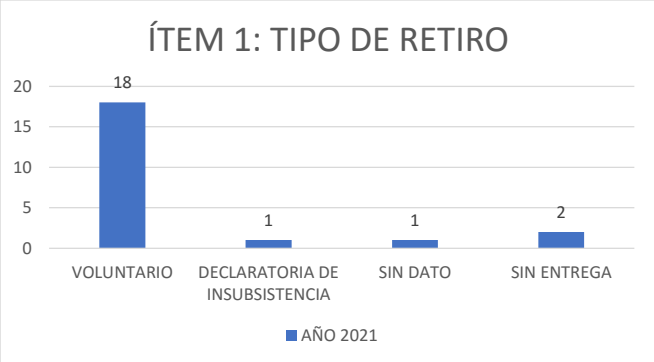
Durante el 2021, se presentaron un total de 37 renuncias y se realizaron 36 vinculaciones nuevas a la planta como se puede evidenciar en la siguiente gráfica:

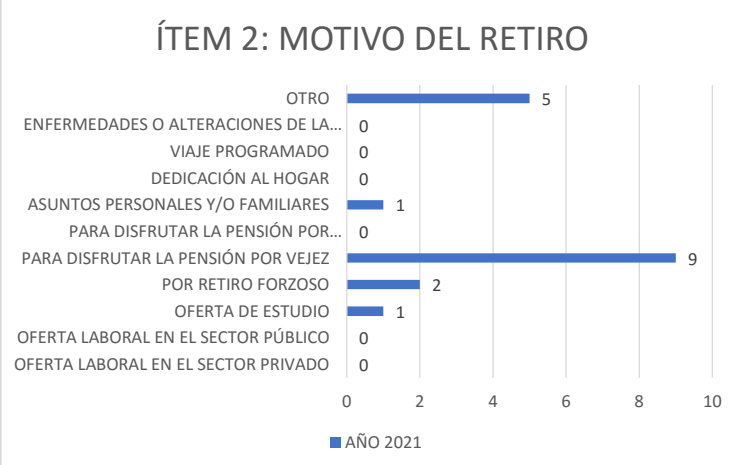


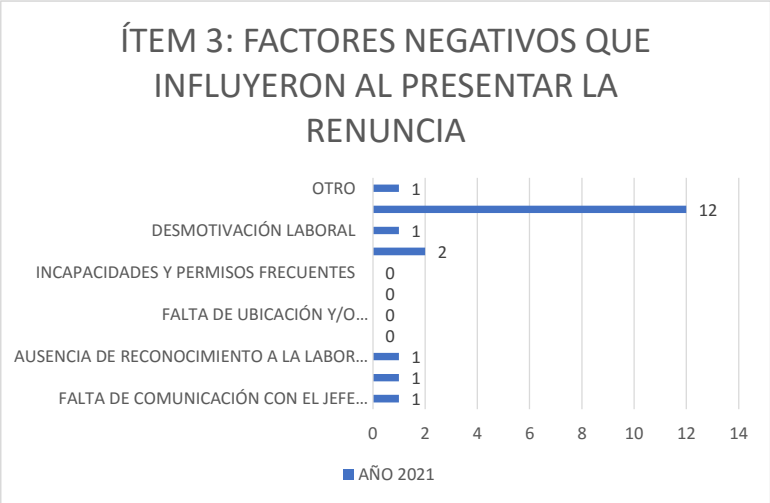

A los funcionarios que culminaron sus servicios con la entidad se les hizo una entrevista de retiro. Esto con el fin de poder determinar las causas del mismo, los factores positivos y negativos de su decisión y los aspectos positivos que destacan durante la permanencia en el Ideam. Con base en esas entrevistas se pueden establecer las siguientes conclusiones:

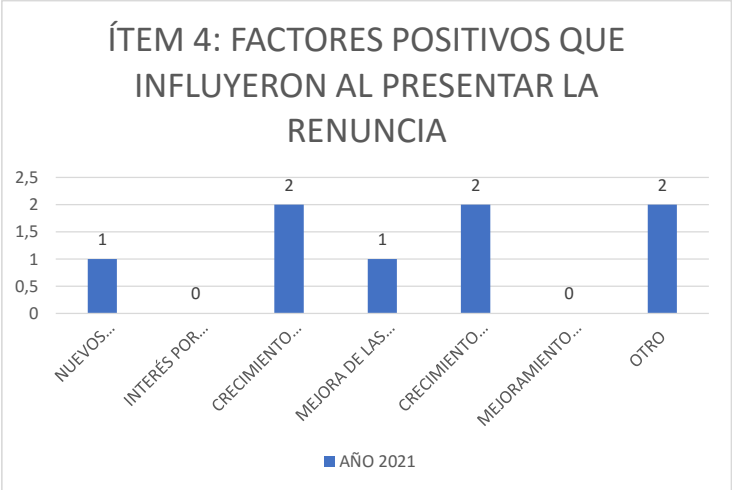
La tendencia más alta de los retiros en el año 2021 fue por pensión, la mayoría de funcionarios reconocen el cumplimento del pago y el aporte que ha brindado el instituto en sus crecimientos profesionales, cabe resaltar que en la vigencia 2021 se realizaron 19 entrevistas de retiro, una fue citado pero el funcionario no se presentó.


NÚMERO DE ENTREVISTAS
25
20
15
10
5
0
7
2
20
19
AÑO 2020
AÑO 2021
ENTREVISTAS SOLICITADAS
ENTREVISTAS RECIBIDAS


ÍTEM 1: TIPO DE RETIRO
20
15
10
5
0
18
1
1
2
VOLUNTARIO
DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA
SIN DATO
SIN ENTREGA
AÑO 2021


ÍTEM 2: MOTIVO DEL RETIRO
OTRO
ENFERMEDADES O ALTERACIONES DE LA...
VIAJE PROGRAMADO
DEDICACIÓN AL HOGAR
ASUNTOS PERSONALES Y/O FAMILIARES
PARA DISFRUTAR LA PENSIÓN POR...
PARA DISFRUTAR LA PENSIÓN POR VEJEZ
POR RETIRO FORZOSO
OFERTA DE ESTUDIO
OFERTA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO
OFERTA LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO
5
0
0
0
1
0
9
2
1
0
0
0
2
4
6
8
10
AÑO 2021




## 12. Indicadores

Indicador 1: Número de vacantes para proveer mediante encargo/Número de vacantes provistas mediante encargo X 100.

Indicador 2: Número de vacantes para proveer mediante provisionalidad/Número de vacantes provistas mediante provisionalidad X 100.

Indicador 3: Número de vacantes para proveer mediante libre nombramiento y remoción/Número de vacantes provistas mediante libre nombramiento y remoción X 100.

## 13. Planeación y seguimiento

Comentado [MPMP3]: No entiendo por qué están subrayados estos textos.

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:

| 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 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. | Funcionario (a) o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano |
| | 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 a la CNSC la autorización para el uso de los elegibles).<br><br>Nota: Se recomienda tener precaución con la elección de la comisión de personal de la vigencia 2022, teniendo en cuenta que, en el desarrollo del Concurso Nación 3 donde participa el IDEAM, es posible que las listas de elegibles se constituyan entre los meses de octubre a diciembre. | Funcionario (a) o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano |

| CATEGORÍA | ACCIÓN | RESPONSABLE |
|---|---|---|
| | 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:<br>• Verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones.<br>• Nombrar en periodo de prueba y realizar las evaluaciones de desempeño del periodo de prueba (6 meses a partir de la posesión en el empleo).<br>• 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.<br>• Realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la Evaluación de carácter ordinario. | Funcionario (a) o contratista asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano |

Tabla 14. Acciones para el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes

El presente Plan fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional conforme al acta del XX de enero de 2022.

| ELABORÓ | APROBÓ |
|---|---|
| Luisa Fernanda Guzmán Molano<br>Karen Mayerli Jara Vargas<br>Rene Ricardo Chávez Guerrero<br>Grupo de planta de personal - Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano | Dora Lucía Molina Solanilla<br>Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano |

Radicado Orfeo No: 20212020024583