

Plan Anual de
Vacantes

2026



	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Contenido

Introducción	3
1. Metodología para la elaboración del Plan	4
2. Objetivos	5
2.1 Objetivo General	5
2.2 Objetivos Específicos	6
3. Alcance.....	6
4. Glosario	6
6. Marco Normativo	8
7. Descripción del Plan	10
Planta de Personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM.....	10
Resultados de la Gestión 2025	13
Análisis de Provisión de Empleos.....	13
Concurso Nación 6	14
Estado Joven.....	15
Personas con discapacidad	16
Equidad de genero	16
Prepensionados	17
7.1 Alineación Estratégica	17
7.2 Sistema de monitoreo y evaluación del Plan (Indicadores).....	18
.....	¡Error! Marcador no definido.
7.4 Recomendaciones para la implementación del Plan	19
8. Documentos relacionados en el SGI	21
9. Responsabilidad	22
10. Aprobación	22

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Introducción

El Plan Anual de Vacantes (PAV) del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, para la vigencia 2026, es un instrumento técnico y estratégico de gestión del talento humano, cuyo propósito fundamental es identificar, consolidar y planificar la provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, así como aquellas vacantes que, por diversas circunstancias, requieren atención durante la vigencia.

El PAV se formula con la finalidad de proveer, de forma eficiente y oportuna, los cargos necesarios para garantizar el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la entidad, atendiendo a criterios técnicos que permitan asegurar la continuidad operativa de los servicios que ofrece el IDEAM en materia levantamiento y manejo de la información científica y técnica sobre los ecosistemas que forman parte del patrimonio ambiental del país, así como, de establecer las bases técnicas para clasificar y zonificar el uso del territorio nacional para los fines de la planificación y el ordenamiento del territorio, así como, obtener, analizar, estudiar, procesar y divulgar la información básica sobre hidrología, hidrogeología, geografía básica sobre aspectos biofísicos, geomorfología, suelos y cobertura vegetal para el manejo y aprovechamiento de los recursos biofísicos de la Nación y el establecimiento y funcionamiento de infraestructuras meteorológicas e hidrológicas nacionales para proveer informaciones, predicciones, avisos y servicios de asesoramiento a la comunidad¹. En tal sentido, el presente plan articula la información actualizada de empleos vacantes, la previsión de necesidades de personal y la forma de provisión de los cargos que, según inventario institucional y disponibilidad presupuestal, estén sujetos a provisión en el año 2026.

Este documento cumple con los lineamientos y obligaciones establecidas en el marco normativo vigente en Colombia, asegurando que la gestión de las vacantes se realice con pleno respeto a los principios que rigen la carrera administrativa.

¹ Artículo 17 de la Ley 99 de 1993 “*por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA, y se dictan otras disposiciones*”.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004², el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 612 de 2018³ y demás normas concordantes, el PAV permite identificar y consolidar la información relacionada con los empleos vacantes de la planta de personal, tanto en vacancia definitiva como temporal, así como definir las formas de provisión de dichos cargos conforme al principio de mérito y a las necesidades del servicio. De esta manera, el Plan Anual de Vacantes se constituye en una herramienta fundamental para la adecuada administración del empleo público y la transparencia en los procesos de provisión.

El PAV junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) se articulan como instrumentos de planeación integral del talento humano, alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular con la dimensión de Gestión del Talento Humano y la ruta de creación de valor asociada al análisis de datos para la toma de decisiones. Su formulación y actualización permanente contribuyen a optimizar la gestión del recurso humano, fortalecer la eficiencia institucional y apoyar el cumplimiento de los fines del Estado en materia ambiental, climática e hidrometeorológica.

En este sentido, el IDEAM, a través del presente documento, reafirma su compromiso con la planeación estratégica del talento humano, la aplicación del marco normativo vigente y la adopción de buenas prácticas administrativas que permitan contar con servidores públicos competentes, oportunamente vinculados y alineados con los objetivos institucionales durante la vigencia 2026.

1. Metodología para la elaboración del Plan

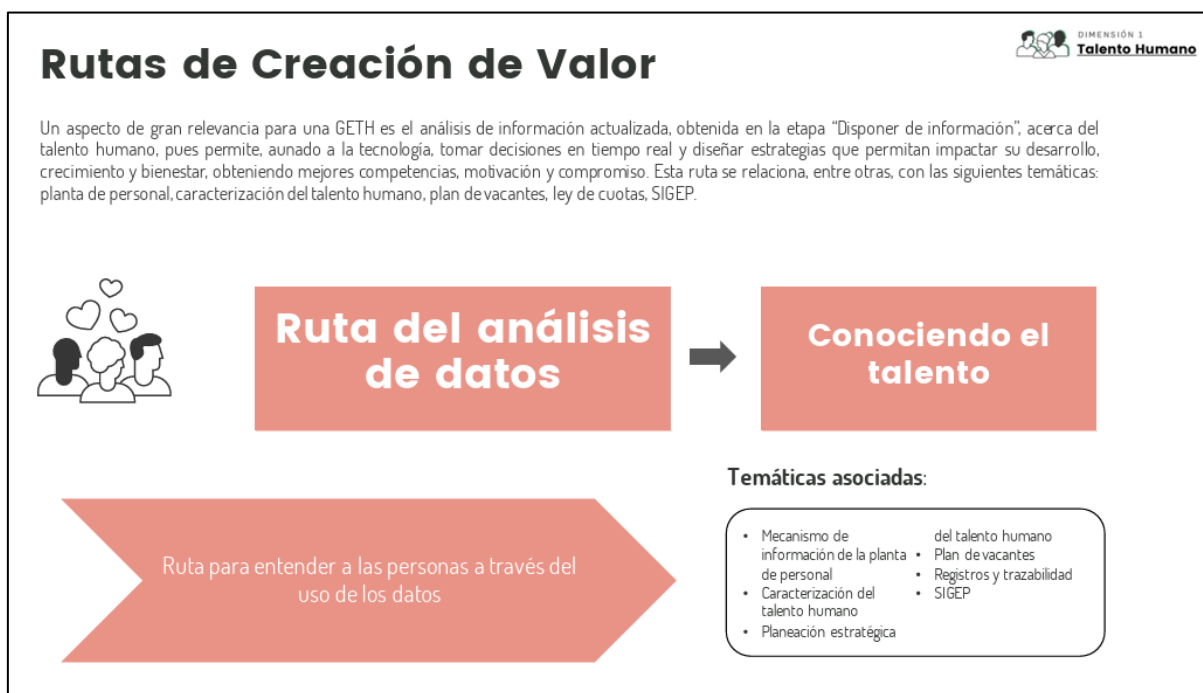
El Plan Anual de Vacantes del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Dimensión de Talento Humano, la cual

² Señala el literal b) del numeral 2 del artículo 15: “[...] 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: [...] 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 [...]”.

³ Expone el artículo 1º: “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: [...] 3. Plan Anual de Vacantes 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos [...]”.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión: 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	---

orienta a las entidades públicas hacia la planeación estratégica, provisión y gestión integral del empleo público, con enfoque en el mérito, la transparencia y la eficiencia institucional. En este marco, el Plan se articula con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en tanto constituye una herramienta de planeación que permite identificar las vacantes existentes, definir las formas de provisión y adoptar decisiones oportunas para garantizar la continuidad del servicio y el cumplimiento de los objetivos misionales del IDEAM. De esta manera, el Plan Anual de Vacantes contribuye al fortalecimiento de la capacidad institucional, al mejoramiento del desempeño organizacional y al cumplimiento de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Fuente: MIPG, 2017.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Planificar, identificar y gestionar de manera oportuna y eficiente los empleos vacantes de la planta de personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, durante la vigencia 2026, definiendo las formas de provisión conforme al marco normativo vigente y a las necesidades del servicio, con el fin de garantizar la continuidad institucional, el cumplimiento de las

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

funciones misionales y el fortalecimiento de la gestión del talento humano bajo criterios de mérito, transparencia y eficiencia administrativa.

2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar y actualizar de manera sistemática los empleos vacantes de la planta de personal del IDEAM, tanto en vacancia definitiva como temporal, garantizando la calidad, veracidad y oportunidad de la información requerida para la planeación del talento humano y el reporte a las instancias competentes.
2. Definir y aplicar las formas de provisión de los empleos vacantes, conforme a la normatividad vigente y al principio de mérito, priorizando los mecanismos establecidos para la carrera administrativa y atendiendo las necesidades del servicio, con el fin de asegurar la continuidad operativa y el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la entidad.

3. Alcance

El Plan Anual de Vacantes del IDEAM para la vigencia 2026 tiene como alcance identificar los empleos de la planta de personal que se encuentren en vacancia definitiva y aquellas vacancias temporales que requieran provisión durante el año, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y el cumplimiento de las funciones institucionales. El Plan define las formas de provisión de los cargos pendientes, de conformidad con la normatividad vigente y las necesidades del servicio, priorizando los mecanismos propios de la carrera administrativa y el principio de mérito.

Así mismo, el Plan orienta la gestión de la provisión de vacantes a lo largo de la vigencia 2026 mediante el uso de listas de elegibles, encargos, nombramientos provisionales y demás mecanismos legalmente establecidos, constituyéndose en una herramienta de planeación y seguimiento que permite a la entidad adoptar decisiones oportunas y eficientes en materia de talento humano.

4. Glosario

Carrera Administrativa: Sistema técnico de administración del empleo público que garantiza el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los servidores públicos con base en el mérito, mediante procesos de selección objetivos y evaluaciones del desempeño, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

- **Nivel Directivo:** Empleos que ejercen funciones de dirección, formulación de políticas, adopción de planes y toma de decisiones estratégicas.
- **Nivel Asesor:** Empleos encargados de asistir y asesorar directamente a la alta dirección en asuntos técnicos o especializados.
- **Nivel Profesional:** Empleos que requieren la aplicación de conocimientos profesionales y el desarrollo de funciones técnicas, misionales o de coordinación.
- **Nivel Técnico:** Empleos orientados a la ejecución de procesos y procedimientos técnicos, operativos o de apoyo especializado.
- **Nivel Asistencial:** Empleos que desarrollan actividades de apoyo administrativo u operativo, caracterizadas por labores de ejecución básica o manual.

Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC: Órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, así como las competencias y requisitos exigidos para su desempeño, con el propósito de cumplir los fines del Estado y los objetivos institucionales, conforme a lo definido en el Decreto Ley 770 de 2005.

Encargo: Forma transitoria de provisión de un empleo público, mediante la cual un servidor público asume temporalmente las funciones de otro empleo vacante, siempre que cumpla los requisitos y condiciones establecidas en la ley, mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

Lista de elegibles: Relación oficial de personas que superaron un proceso de selección por mérito adelantado por la CNSC, ordenadas de acuerdo con los resultados obtenidos, y que pueden ser nombradas para proveer empleos de carrera administrativa.

Nombramiento ordinario: Acto administrativo mediante el cual se provee un empleo de libre nombramiento y remoción, sin sujeción a concurso de méritos, conforme a la facultad discrecional del nominador y a lo dispuesto en la normatividad vigente.

Nombramiento provisional: Forma transitoria de provisión de un empleo de carrera administrativa, utilizada cuando no es posible proveerlo mediante encargo

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

o lista de elegibles, y que se mantiene únicamente mientras se surte el proceso de selección correspondiente.

Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC: Instrumento mediante el cual las entidades públicas reportan a la CNSC los empleos de carrera administrativa vacantes que serán provistos a través de procesos de selección por mérito.

Traslado: Situación administrativa mediante la cual un servidor público es ubicado en otro empleo de la misma categoría y requisitos, dentro de la misma entidad o entre entidades, sin que se afecten sus derechos de carrera.

Vacante definitiva: Situación en la cual un empleo público queda desocupado de manera permanente, como consecuencia de causas previstas en la ley, tales como renuncia, retiro por pensión, destitución, muerte, traslado o terminación del período, entre otras.

Vacante temporal: Situación en la que un empleo público se encuentra desocupado de manera transitoria debido a situaciones administrativas del titular, tales como vacaciones, licencias, comisiones, encargos o suspensión del ejercicio del cargo.

6. Marco Normativo

Tabla 1 Marco de normas aplicables al PAV

Norma	Artículo(s)	Contenido relevante para el PAV	Aplicación al Plan Anual de Vacantes
Constitución Política de Colombia	Artículo 125	Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones previstas en la Constitución y la ley, y que su provisión debe realizarse con fundamento en el mérito.	Fundamenta el principio de mérito como eje central de la provisión de empleos públicos incluidos en el PAV.
Ley 909 de 2004	Artículo 14, literal d)	Asigna al DAFP la función de elaborar y aprobar el Plan Anual de Empleos Vacantes y dar traslado de este a la CNSC.	Define la naturaleza obligatoria del PAV y su articulación con la CNSC.



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

Norma	Artículo(s)	Contenido relevante para el PAV	Aplicación al Plan Anual de Vacantes
	Artículo 15, numerales 1 y 2	Define las funciones de las unidades de personal, incluyendo la elaboración del Plan Anual de Vacantes.	Establece la responsabilidad institucional de formular y ejecutar el PAV.
	Artículo 17	Obliga a las entidades a elaborar y actualizar planes de previsión de recursos humanos.	Articula el PAV con la planeación estratégica del talento humano.
	Artículo 24 (modificado por la Ley 1960 de 2019)	Regula el encargo como mecanismo preferente para la provisión temporal de empleos de carrera.	Orienta la definición de formas de provisión incluidas en el PAV.
	Artículo 25	Regula la provisión de empleos en vacancia temporal.	Permite identificar y gestionar vacantes temporales en el PAV.
Ley 1960 de 2019	Artículo 1	Modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, fortaleciendo el derecho preferencial al encargo.	Refuerza el uso del encargo como mecanismo prioritario de provisión temporal.
Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.5.2.1	Define las causales de vacancia definitiva de los empleos públicos.	Permite clasificar e identificar las vacantes definitivas incluidas en el PAV.
	Artículo 2.2.5.2.2	Define las causales de vacancia temporal.	Permite identificar vacantes temporales susceptibles de provisión.
	Artículo 2.2.5.3.1	Regula la provisión de las vacancias definitivas en empleos de carrera.	Define el orden y los mecanismos de provisión que deben reflejarse en el PAV.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Norma	Artículo(s)	Contenido relevante para el PAV	Aplicación al Plan Anual de Vacantes
	Artículo 2.2.5.3.4	Regula la terminación del encargo y del nombramiento provisional.	Orienta la gestión y seguimiento de las provisiones temporales.
Decreto Ley 770 de 2005	Artículo 2	Define el concepto de empleo público y las competencias laborales.	Sustenta la identificación de empleos y perfiles incluidos en el PAV.
Decreto 648 de 2017	Artículo 1	Modifica disposiciones del Decreto 1083 de 2015 sobre provisión de empleos.	Ajusta las reglas aplicables a la provisión y planeación de vacantes.
Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC	Criterio Unificado de 13 de diciembre de 2018	Establece lineamientos para la provisión de empleos mediante encargo y el uso de listas de elegibles.	Orienta la aplicación del principio de mérito y el uso de listas de elegibles en el PAV.

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

7. Descripción del Plan

Planta de Personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM

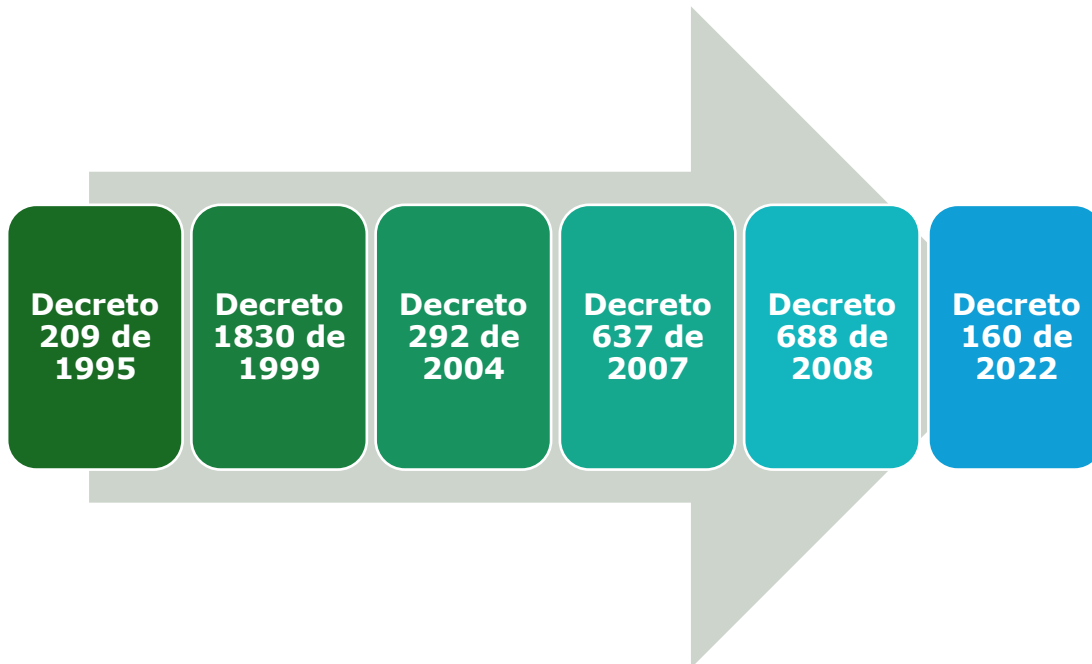
La Planta del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, fue aprobada conforme a las siguientes normas:

Figura 1 Normatividad de la Planta del IDEAM



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión:01
Fecha: 30/01/2026



Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

En este orden de ideas, la planta del IDEAM se encuentra conformada por cuatrocientos ochenta y ocho **(488) servidores y servidoras** cuya distribución por nivel de empleo se determina, en los siguientes términos:

Tabla 2 Matriz de la Planta de Personal por nivel de empleo y dependencia

Nivel	Dependencia	Total
Directivo	Dirección General	1
	Oficina de Control Interno	1
	Oficina de Informática	1
	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	1
	Secretaría General	1
	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	1
	Subdirección de Estudios Ambientales	1
	Subdirección de Hidrología	1
	Subdirección de Meteorología	1



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

Nivel	Dependencia	Total
Total Nivel Directivo		9
Asesor	Dirección General	6
	Oficina Asesora de Planeación	1
	Oficina Asesora Jurídica	1
Total Nivel Asesor		8
Profesional	Dirección General	1
	Oficina Asesora de Planeación	2
	Oficina Asesora Jurídica	2
	Oficina de Control Interno	2
	Oficina de Informática	8
	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	12
	Secretaría 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	16*
	Secretaría General	17
	Subdirección de Hidrología	89
	Subdirección de Meteorología	111
Total Nivel Técnico		241
Asistencial	Dirección General	2



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

Nivel	Dependencia	Total
	Oficina Asesora de Planeación	1
	Oficina de Control Interno	1
	Oficina de Informática	1
	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	1
	Secretaria General	25
	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	2
	Subdirección de Estudios Ambientales	4
	Subdirección de Hidrología	31
	Subdirección de Meteorología	4
	Total Nivel Asistencial	72
Total Planta General		488

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

*La cifra aumentó en comparación con la vigencia 2024, entre otras razones, en virtud de que algunos empleos fueron distribuidos del Grupo de Meteorología Aeronáutica a la Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas, conforme a la Resolución 0001 del 02 de enero de 2025 *"Por la cual se distribuyen unos empleos, se reubican a unos servidores del Ideam y se hace una asignación de funciones para atención de urgencia institucional"*.

Resultados de la Gestión 2025

Análisis de Provisión de Empleos

En relación con la provisión de empleos, el IDEAM reafirma su compromiso con la carrera administrativa y el principio de mérito como ejes fundamentales para el acceso y permanencia en el empleo público, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004. En este marco, y como resultado de la implementación del Concurso de Méritos Nación 6, la entidad registró un incremento en el número de nombramientos en período de prueba en carrera administrativa entre las vigencias 2024 y 2025, lo cual evidencia el fortalecimiento de los procesos de provisión definitiva de empleos y la consolidación de una planta de personal basada en criterios objetivos, transparentes y orientados al cumplimiento de las funciones misionales del Instituto.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Tabla 3 Comparativo Nombramientos Vigencia 2024-2025

Forma de Nombramiento	Vigencia 2024	Vigencia 2025
Carrera Administrativa	38	53
Encargo	74	45
Provisionalidad	40	33
Libre Nombramiento y Remoción	9	6

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Concurso Nación 6

Durante la vigencia 2025, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM registró avances significativos en la implementación del Plan Anual de Vacantes, evidenciando un fortalecimiento sostenido de la carrera administrativa, el principio de mérito y la planeación estratégica del talento humano. Uno de los principales logros de la vigencia fue la participación de la entidad en el Concurso de Méritos Nación 6 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual se ofertaron ochenta y nueve (89) vacantes de un total de cuatrocientos ochenta y ocho (488) empleos que conforman la planta de personal del Instituto, reflejando el compromiso institucional con la provisión definitiva de cargos a través de procesos transparentes y objetivos.

Figura 2 Nación 6



Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil

Como resultado de este concurso, durante la vigencia 2025 se logró la posesión de un total de cuarenta y un (41) servidores, de los cuales catorce (14) correspondieron a nombramientos en modalidad de ascenso y veintisiete (27) a nombramientos derivados del concurso abierto. Este resultado constituye un avance concreto en la reducción de vacantes definitivas y en la consolidación de

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

una planta de personal provista conforme a los criterios de mérito, legalidad y transparencia. Las vacantes restantes ofertadas en el marco del Concurso Nación 6 continúan en proceso y su provisión definitiva se proyecta para la vigencia siguiente, de acuerdo con el avance de las listas de elegibles y la programación institucional.

Adicionalmente, como parte de una gestión eficiente y articulada de los procesos de provisión, el IDEAM logró la posesión de doce (12) servidores adicionales mediante el uso de listas de elegibles del Concurso Nación 3, optimizando los mecanismos disponibles y garantizando la continuidad en la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa. De esta manera, durante la vigencia 2025 se alcanzó un **total de cincuenta y tres (53) servidores posesionados en carrera administrativa**, resultado que evidencia el fortalecimiento del sistema de mérito y la gestión estratégica del talento humano en la entidad.

En conjunto, los resultados alcanzados durante la vigencia 2025 constituyen un logro institucional relevante en materia de gestión del talento humano, al reflejar avances concretos en la provisión definitiva de empleos, la disminución progresiva de vacantes, el fortalecimiento de la carrera administrativa y la alineación del Plan Anual de Vacantes con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Estado Joven

La política de Estado Joven en el empleo público colombiano tiene como fundamento normativo principal el Decreto 2011 de 2017, el Decreto 2365 de 2019 y la Ley 2214 de 2022, mediante el cual se promueve la vinculación laboral de jóvenes entre los 18 y 28 años en las entidades públicas del orden nacional y territorial, como una medida orientada a originar el acceso de esta población al servicio público. Así mismo, esta política se articula con lo dispuesto en la Ley 1780 de 2016, que adopta medidas para fomentar el empleo y el emprendimiento juvenil, y con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

En atención a este marco normativo, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM reafirma su compromiso con la implementación de la política de Estado Joven, mediante la incorporación progresiva de jóvenes en su planta de personal, a través de los mecanismos de provisión legalmente establecidos y en armonía con el principio de mérito. De esta manera, la entidad contribuye al fortalecimiento del relevo generacional, al desarrollo de capacidades institucionales y al cumplimiento de los objetivos del Estado en materia de empleo público incluyente y sostenible:

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Tabla 4 Comparativo Estado Joven Vigencia 2024-2025

Genero	2024	2025
Servidoras	12	8
Servidores	13	15
Total	25	23

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Personas con discapacidad

De acuerdo con el Decreto 2011 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM ratifica su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad, incorporando esta política en la planeación y provisión de empleos de su planta de personal, de conformidad con las formas de provisión legalmente establecidas y el principio de mérito. De esta manera, el IDEAM contribuye al fortalecimiento de una gestión del talento humano incluyente, diversa y alineada con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Así las cosas, se informa que el Ideam cierra para la vigencia 2025 con **cinco (5) servidores y servidoras** que presentan alguna condición de discapacidad.

Equidad de genero

La Entidad ratifica su compromiso con el principio de equidad de género en la gestión del talento humano, promoviendo la igualdad de oportunidades y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos de la entidad. En particular, en el nivel directivo de la planta de personal se evidencia una representación paritaria, equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de mujeres y cincuenta por ciento (50 %) de hombres, con cuatro (4) mujeres y cuatro (4) hombres, lo cual refleja la adopción de prácticas institucionales orientadas a la equidad, la inclusión y el cumplimiento de los lineamientos normativos y de las políticas de empleo público vigentes.

En la misma línea, el Instituto reafirma su compromiso con la equidad de género en los procesos de provisión del empleo público, en la medida que, de un universo de setenta y tres (73) servidores vinculados en provisionalidad, treinta y seis (36) corresponden a mujeres, lo cual representa un porcentaje cercano al cincuenta por ciento (50 %), evidenciando un equilibrio significativo en la participación de

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

mujeres y hombres y el avance institucional hacia una gestión del talento humano basada en criterios de igualdad, inclusión y mérito.

Prepensionados

El Instituto reconoce la situación particular de los servidores públicos que se encuentran en condición de prepensión, en atención a su proximidad al cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez, y en concordancia la protección especial establecida por la jurisprudencia constitucional y la normatividad vigente. En este marco, la entidad tiene en cuenta dicha condición en los procesos de planeación y provisión de empleos, con el fin de garantizar el respeto de los derechos de los servidores, la continuidad del servicio y la adecuada gestión del talento humano, sin perjuicio de la aplicación de los mecanismos de provisión previstos en la ley y del principio de mérito que rige el acceso a la carrera administrativa.

De acuerdo con lo indicado en la *Tabla 4* el Instituto cierra la vigencia 2025 con un total de noventa y cuatro (94) servidores cumpliendo, con la edad para cumplir con dicho requisito de cara a la pensión de jubilación o vejez.

Tabla 5 Servidores cercanos a cumplir edad de pensión

Clase de Nombramiento	Hombres (Entre los 59 y 72 años)	Mujeres (Entre los 54 y 64 años)	Subtotal
Carrera Administrativa	63	25	88
Provisionales	2	3	5
Libre Nombramiento y Remoción	0	1	1
Total	65	29	94

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

7.1 Alineación Estratégica

Plan Estratégico Institucional		Modelo Integrado de Planeación y Gestión		Sistema de Gestión Integrado
Línea 1. Gobernanza y Gestión de los datos para proporcionar información ambiental		1.Talento Humano	X	Gestión del desarrollo del Talento Humano



Gestión del desarrollo del Talento Humano

Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión: 01
Fecha: 30/01/2026

Línea 2. Seguimiento de las condiciones climáticas, hidrometeorológicas y ambientales, promoviendo el monitoreo comunitario y la vigilancia del patrimonio de nuestro país		2. Direccionamiento Estratégico y Planeación		
Línea 3. Gestión del conocimiento y análisis de la información ambiental para el desarrollo sostenible del territorio, la gestión del riesgo y el estado del patrimonio		3. Gestión con Valores para Resultados		
Línea 4. Democratización del acceso y uso de la información ambiental		4. Evaluación de Resultados		
Línea 5. Fortalecer y modernizar la capacidad de gestión de la entidad para la generación de valor público y mejora del desempeño institucional	X	5. Información y Comunicación		
Línea 6. Comunicación estratégica para proveer y divulgar información científica y ambiental transparente, comprensible y adecuada		6. Gestión del Conocimiento		
		7. Control Interno		

7.2 Sistema de monitoreo y evaluación del Plan (Indicadores)

Nombre del Indicador	Fórmula de cálculo	Responsable	Meta anual	Unidad de medida	Meta cuatrimestre I	Meta cuatrimestre II	Meta cuatrimestre III	Código línea PAI o Nombre Ind. Gestión
Porcentaje de ejecución del plan anual de vacantes y de previsión del recurso humano-provisionalidad	Número de vacantes para proveer mediante provisionalidad identificadas a 31 de diciembre de la vigencia anterior/ número de vacantes provistas mediante provisionalidad de las identificadas a 31 de diciembre de la vigencia anterior	Ángela María Betín/ Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	6 vacantes	%	0% equivalentes a 0 actividades vacantes	20% equivalente a 1 vacante	80% equivalente a 5 vacantes	
Porcentaje de ejecución del Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos- Libre Nombramiento y Remoción	Número de vacantes para proveer mediante Libre Nombramiento y Remoción identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior / Número de vacantes provistas mediante Libre Nombramiento y Remoción de las identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior) * 100	Ángela María Betín/ Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	2 Vacantes	%	50% equivalente a 1 vacante	0% equivalente a 0 vacantes	50% equivalente a 1 vacante	
Porcentaje de ejecución del Plan Anual de vacantes y de Previsión de	(Número de vacantes para proveer mediante encargo identificadas a 31	Ángela María Betín/ Coordinadora Grupo de Administración	44 vacantes	%	15% equivalente a 7 vacantes	30% equivalente a 13 vacantes	55% equivalentes a 24 vacantes	



Gestión del desarrollo del Talento Humano

Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

Recursos Humanos- Encargo	de Diciembre de la vigencia anterior / Número de vacantes provistas mediante encargo de las identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior) * 100)	y Desarrollo del Talento Humano						
Porcentaje de ejecución del Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos- Méritos	(Número de vacantes para proveer por concurso de méritos identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior / Número de vacantes provistas por concurso de méritos de las identificadas a 31 de Diciembre de la vigencia anterior) * 100)	Ángela María Betín/ Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	9 vacantes	%	55% equivalentes a 5 vacantes	30% equivalentes a 3 vacantes	15% equivalentes a 1 vacante	

7.3 Comunicación y difusión

El presente plan se publicará en el menú de transparencia de la página web del Instituto.

7.4 Recomendaciones para la implementación del Plan

Tabla 6 Actividades de seguimiento

Etapas	Acción	Fecha	Responsable
Preliminar	Elaborar el Plan Anual de Vacantes (PAV) y el Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH).	1 a 31 de enero	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
Ingreso	Vincular en periodo de prueba mediante el uso de lista de empleos ofertados en el concurso de mérito Nación 6 los empleos faltantes.	1 a 31 de diciembre	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

Etapa	Acción	Fecha	Responsable
			Desarrollo del Talento Humano.
	Hacer uso de listas de elegibles para suplir vacancias según la normatividad vigente, mediante solicitud ante la CNSC, para aquellos empleos que se presenten durante la vigencia.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
Permanencia	En virtud del Procedimiento para el otorgamiento de encargos No. GTH-P002 o el que haga sus veces, garantizar el derecho preferencial en la provisión temporal de empleo mediante encargo, para las vacantes definitivas o temporales que se presenten durante la vigencia.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
	En virtud del Procedimiento para el otorgamiento de encargos No. GTH-P002 o el que haga sus veces, y para aquellos estudios técnicos de encargos que queden desiertos o se agoten, gestionar nombramientos provisionales con miras para las vacantes definitivas o temporales que se	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Anual de Vacantes

Código: GTH-PN001
Versión:01
Fecha: 30/01/2026

Etapas	Acción	Fecha	Responsable
	presenten durante la vigencia.		
	Solicitar en el sistema SIMO 4.0 de la CNSC las anotaciones en el registro público de carrera administrativa, ya sea por actualización o inscripción.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
	Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción, garantizando que el(la) servidor(a) cumpla con la totalidad de requisitos previstos en el procedimiento de vinculación vigente.	1 a 31 de diciembre cuando se necesite	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
	Mantener y actualizar los mecanismos de verificación y seguimiento a la planta de personal: (i) La matriz de seguimiento a las vacancias temporales y definitivas y (ii) La Planta de Personal con las actualizaciones que se presenten durante la vigencia.	Al menos una (1) vez al mes	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a) del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

8. Documentos relacionados en el SGI

Procedimiento GTH-P005 Vinculación y Desvinculación

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Anual de Vacantes	Código: GTH-PN001 Versión:01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

9. Responsabilidad

La elaboración, ejecución, seguimiento y actualización del Plan Anual de Vacantes del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM se encuentra a cargo del **Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano**, o de quien haga sus veces, en el marco de las funciones asignadas a la dependencia y de conformidad con la normatividad vigente en materia de empleo público y gestión del talento humano.

10. Aprobación

El presente Plan Anual de Vacantes 2026 Versión 01 fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) mediante Acta del mes de enero de 2026.

11. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción
01	30/01/2026	Se realiza actualización correspondiente al año 2026.