

Plan Estratégico de

Talento Humano

2026



	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	---

Contenido

OBJETIVOS.....	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD	7
MISIÓN	7
VISIÓN.....	7
OBJETIVOS DEL IDEAM	7
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL IDEAM.....	7
ALCANCE.....	11
GLOSARIO	12
MISIÓN DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO ...	35
VISIÓN DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	36
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	36
FUNCIONES DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	36
PLANTA DE PERSONAL	38
Planta de personal aprobada por nivel jerárquico	41
Planta financiada	42
<i>Tabla 4 Matriz de la Planta de Personal financiada en el Ideam.</i>	42
<i>Tabla 5 Matriz de la asignación presupuestal del Ideam para el año 2026.</i>	42
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	50
Resultados del FURAG 2024	50
<i>Imagen 2 Comparativo del puntaje obtenido vs el promedio de referencia por dimensión evaluada.</i>	51
Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	52
Política de Integridad.....	52
<i>Imagen 3 Resultado de la Política de gestión Estratégica de Talento Humano – GETH.</i>	52
NECESIDADES DE BIENESTAR	53
Descripción de datos sociodemográficos vigentes	53
Ruta de análisis de datos	54
Ruta de la Felicidad	54
Ruta del Crecimiento	55
Medición Vigente de Clima Laboral.....	55
Medición vigente de riesgo psicosocial	56
Resultados del plan anual de seguridad y salud en el trabajo 2025:	58

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Provisión de empleos Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM.	62
ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO:.....	70
ESTRATEGIAS DE PLANEACIÓN PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:.....	70
RESULTADOS DE LA AUTO EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO....	73
HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO:.....	76
Control de cambios	77



INTRODUCCIÓN

En el contexto de las políticas de modernización del Estado colombiano, se hace imperativo fortalecer las capacidades institucionales y modernizar la administración pública, no solo para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, sino también para promover procesos que optimicen y potencien las competencias personales y laborales de los servidores públicos. Se busca alcanzar altos estándares de calidad, eficiencia, y efectividad en la gestión institucional, con un énfasis en la satisfacción y el desarrollo integral de quienes conforman el servicio público.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) establece las directrices estratégicas para gestionar de manera integral el desarrollo del talento humano. Este plan se enmarca en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), donde articula los objetivos institucionales con los principios de sostenibilidad, bienestar laboral, e innovación y garantiza el alineamiento entre la misión del IDEAM y las expectativas de sus funcionarios en cada etapa de su ciclo laboral (ingreso, desarrollo y retiro).

El talento humano es el pilar fundamental sobre el cual se construye el éxito y la sostenibilidad de las instituciones públicas. En el caso del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM), la gestión estratégica del talento humano resulta esencial para cumplir con su misión de generar conocimiento y promover la sostenibilidad ambiental en Colombia. La evolución de las políticas públicas enmarcadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) plantea nuevos desafíos, orientados a consolidar una administración pública más eficiente, innovadora y centrada en las personas.

Basándose en diagnósticos institucionales previos, el Plan Estratégico de Talento Humano integra la historia, misión, visión, objetivos y estrategias del IDEAM para implementar una política de gestión del talento humano eficaz y coherente,



abarcando cinco etapas fundamentales: recopilación de información, diagnóstico estratégico, formulación del plan de acción, ejecución y evaluación de resultados.

La dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano adquiere un papel prioritario, consolidando al talento humano como el corazón del MIPG y como motor de la eficiencia en la administración pública, reforzando el compromiso del IDEAM con la creación de entornos laborales sostenibles, incluyentes y orientados al alto desempeño.

La gestión del talento humano además de responder a las necesidades organizacionales también es un mandato constitucional establecido en el Capítulo 2 del Título V de la Constitución Política de Colombia. Por ello, este Plan Estratégico busca articular las acciones organizacionales con los principios de legalidad, integridad y transparencia, cimentando una administración pública más eficiente y alineada con las necesidades de la ciudadanía.

En este contexto, el IDEAM responde a las exigencias normativas a la vez que asume el compromiso de liderar una transformación cultural que privilegie la innovación, el conocimiento y la construcción de capacidades. De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en una herramienta clave para articular las metas institucionales con el bienestar y el desarrollo integral de quienes hacen parte de la entidad, consolidando una administración pública más humana, eficiente y orientada al servicio de la ciudadanía.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar, desarrollar y evaluar estrategias para la Gestión del Talento Humano en el IDEAM, con el propósito de fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos, promoviendo su



bienestar integral y contribuyendo al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados del Instituto.
2. Impulsar el liderazgo y las competencias del talento humano, promoviendo su papel como catalizador de los resultados institucionales y el impacto del IDEAM en la sociedad.
3. Consolidar una cultura organizacional de excelencia, basada en la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la transformación digital y los principios de legalidad, integridad y transparencia.
4. Implementar y fortalecer el Plan de Bienestar Social (PBS), con estrategias que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorando la calidad de vida de los servidores públicos.
5. Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para aumentar las capacidades técnicas y estratégicas de los funcionarios, facilitando su adaptación a los retos ambientales y tecnológicos actuales.
6. Garantizar la gestión eficiente del ciclo laboral de los servidores públicos (vinculación, permanencia y retiro), asegurando transparencia, oportunidad y equidad en cada etapa.
7. Optimizar la toma de decisiones a través del análisis de información confiable, promoviendo una gestión ágil y efectiva del desarrollo del talento humano.
8. Fomentar la innovación en la gestión del talento humano, aprovechando herramientas tecnológicas y mejores prácticas internacionales para consolidar un entorno de trabajo dinámico e incluyente.



CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD

MISIÓN

El IDEAM es una institución pública de apoyo técnico y científico al Sistema Nacional Ambiental, que genera conocimiento, produce información confiable, consistente y oportuna, sobre el estado y las dinámicas de los recursos naturales y del medio ambiente, que facilite la definición y ajustes de las políticas ambientales y la toma de decisiones por parte de los sectores público, privado y la ciudadanía en general.

VISIÓN

En el año 2026 el IDEAM será el Instituto modelo por excelencia, reconocido nacional e internacionalmente como la Entidad que genera y suministra información hidrológica, meteorológica y ambiental para la definición de políticas públicas y toma de decisiones relacionadas con el desarrollo sostenible y la prevención de los efectos de cambio climático.

OBJETIVOS DEL IDEAM

- Generar Información y conocimiento sobre los Recursos Naturales Renovables- Indicadores ambientales.
- Sistema de información ambiental.
- Hacer monitoreo y seguimiento de los Recursos Naturales Renovables.
- Servicios: Meteorología Aeronáutica, Redes hidrometeorológicas, Laboratorio físico químico ambiental, pronósticos y alertas.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL IDEAM



- Fortalecer la capacidad, administrativa y financiera del Instituto, para cumplir de manera efectiva con los objetivos previstos en la Ley 99/93, y los Decretos 1277/94 - 291 de 2004 y demás normas relacionadas.
- Fortalecer los sistemas de información ambiental que tiene a cargo el Instituto.
- Fortalecer el monitoreo y seguimiento de las condiciones climáticas, hidrometeorológicas y ambiental.
- Fortalecer los mecanismos y tecnologías para la producción científica y la investigación ambiental en el IDEAM.
- Fortalecer el aseguramiento de la calidad de los datos e información ambiental generados por las organizaciones e Instituciones públicas y privadas.
- Establecer programas de colaboración e intercambio de información con entidades pares internacionales orientados especialmente a la investigación y modelamiento de los procesos de cambio global y cambio climático.

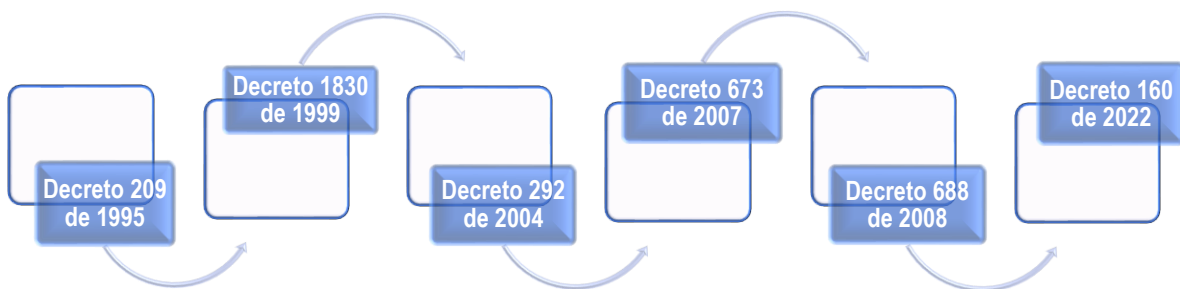
RESEÑA HISTÓRICA IDEAM DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

Para dar apoyo técnico-científico a los organismos que forman el Sistema Nacional Ambiental (SINA), la Ley 99 de 1993, creó el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) como establecimiento público, adscrito al Ministerio del Medio Ambiente. Inició sus labores el 1o. de marzo de 1995, integrando algunas de las funciones del HIMAT (Instituto Colombiano de Hidrología, Meteorología y Adecuación de Tierras), de INGEOMINAS (Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química), del IGAC (Instituto Geográfico Agustín Codazzi) y delINDERENA (Instituto Nacional de los Recursos Naturales y del Ambiente).

Luego de su creación, el Instituto se organizó y estableció a través del Decreto No. 1277 de 1994 y se adoptaron los estatutos bajo el Decreto No. 2241 de 1995.

Normas relativas a la planta de personal del IDEAM:

Figura 1 Normatividad de la Planta del IDEAM



FUNCIONES DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM

El IDEAM tiene las siguientes funciones relacionadas con el servicio:

- Suministrar los conocimientos, los datos y la información ambiental que requieren el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, y demás entidades del Sistema Nacional Ambiental -SINA.
- Realizar el levantamiento y manejo de la información científica y técnica sobre los ecosistemas que forman parte del patrimonio ambiental del país.
- Establecer las bases técnicas para clasificar y zonificar el uso del territorio nacional para los fines de la planificación y el ordenamiento ambiental del territorio.
- Obtener, almacenar, analizar, estudiar, procesar y divulgar la información básica sobre hidrología, hidrogeología, meteorología, geografía básica sobre aspectos biofísicos, geomorfología, suelos y cobertura vegetal para el manejo y aprovechamiento de los recursos biofísicos de la Nación, en especial las que en estos aspectos, con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venían desempeñando el Instituto Colombiano de Hidrología,

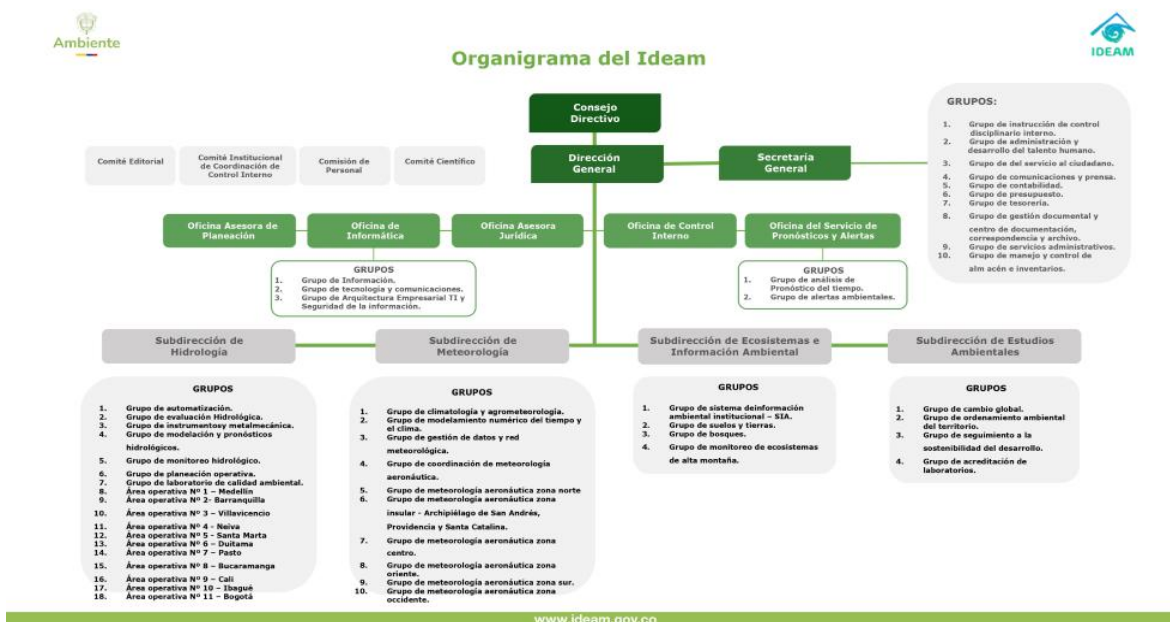


Meteorología y Adecuación de Tierras - HIMAT-; el Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química - INGEOMINAS-; y la Subdirección de Geografía del Instituto Geográfico Agustín Codazzi -IGAC.

- Establecer y poner en funcionamiento las infraestructuras oceanográficas, mareográficas, meteorológicas e hidrológicas nacionales para proveer informaciones, predicciones, avisos y servicios de asesoramiento a la comunidad.
- Efectuar el seguimiento de los recursos biofísicos de la Nación especialmente en lo referente a su contaminación y degradación, necesarios para la toma de decisiones de las autoridades ambientales.
- Realizar estudios e investigaciones sobre recursos naturales, en especial la relacionada con recursos forestales y conservación de suelos, y demás actividades que con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venían desempeñando las Subgerencias de Bosques y Desarrollo del Instituto Nacional de los Recursos Naturales y del Ambiente -INDERENA-.
- Realizar los estudios e investigaciones sobre hidrología y meteorología que con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venía desempeñando el HIMAT

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL IDEAM

Imagen 1 Estructura Organizacional del IDEAM



ALCANCE

El **Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM)** tiene como alcance definir, orientar y articular las políticas, estrategias, programas y acciones institucionales relacionadas con la gestión integral del talento humano, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la normativa vigente y los objetivos estratégicos de la entidad.

El Plan aplica a todos los servidores públicos del IDEAM, independientemente de su modalidad de vinculación, nivel jerárquico o dependencia y abarca de manera integral las distintas etapas del ciclo laboral: ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, promoviendo prácticas transparentes, equitativas y orientadas al mérito.

Así mismo, el Plan comprende la formulación e implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias, liderazgo, bienestar laboral, capacitación, gestión del conocimiento, innovación, transformación digital y



cultura organizacional, como factores para el mejoramiento del desempeño institucional y el cumplimiento de la misión del IDEAM.

El alcance del Plan se extiende a la articulación con instrumentos de planeación institucional tales como el **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**, el **Plan de Bienestar Social (PBS)**, el **Plan Anual de Vacantes**, el **Plan de Previsión de Recursos Humanos**, el **Plan de Seguridad y Salud en el trabajo** y los sistemas de información del talento humano, permitiendo el seguimiento, evaluación y toma de decisiones basadas en información confiable.

El Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en una herramienta de planeación, gestión y control, que orienta la adopción de acciones sostenibles y medibles en el corto, mediano y largo plazo, contribuyendo a la consolidación de una administración pública más eficiente, humana, innovadora y alineada con las necesidades de la ciudadanía y los retos ambientales del país.

GLOSARIO

Bienestar Laboral: Conjunto de programas, actividades y acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como entornos de trabajo saludables y motivadores.

Ciclo Laboral: Conjunto de etapas que comprende la vida laboral del servidor público dentro de la entidad, desde su ingreso, desarrollo y permanencia, hasta su retiro.

Competencias Laborales: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que permiten a los servidores públicos desempeñar de manera efectiva sus funciones y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Gestión del Conocimiento: Proceso sistemático de identificación, captura, organización, transferencia y aplicación del conocimiento generado en la entidad, con el fin de mejorar el desempeño institucional y la toma de decisiones.



Gestión Estratégica del Talento Humano: Dimensión del MIPG orientada a planificar, desarrollar y fortalecer las capacidades del talento humano, alineando sus competencias con los objetivos estratégicos de la entidad.

IDEAM: Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, entidad adscrita al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, encargada de generar información técnica y científica sobre los recursos naturales y el medio ambiente en Colombia.

MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión): Marco de referencia para la dirección, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión pública en Colombia, orientado a la generación de valor público y al fortalecimiento de la institucionalidad.

Plan Estratégico de Talento Humano: Instrumento de planeación que define las políticas, objetivos, estrategias y acciones para la gestión integral del talento humano, alineado con la misión institucional y los lineamientos del MIPG.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Herramienta de planeación que establece las acciones de formación y capacitación orientadas al fortalecimiento de las competencias técnicas y comportamentales de los servidores públicos.

Plan de Bienestar Social (PBS): Instrumento que agrupa las estrategias y programas dirigidos a mejorar el bienestar, la motivación y el clima organizacional de los servidores públicos.

Servicio Público: Actividad desarrollada por el Estado o por particulares autorizados, orientada a satisfacer necesidades colectivas bajo los principios de legalidad, eficiencia, transparencia e igualdad.

Talento Humano: Conjunto de personas que integran la entidad y aportan sus conocimientos, habilidades y experiencias para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

Transformación Digital: Proceso de incorporación de tecnologías digitales en la gestión institucional, orientado a mejorar la eficiencia, la innovación y la calidad de los servicios públicos.

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

MARCO LEGAL

La normatividad aplicable al proceso de Gestión de Desarrollo de Talento Humano es el siguiente:

Tabla 1 Marco de normas aplicables al PETH

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Constitución Política de Colombia	1991	5 de abril de 1990	Por el cual el pueblo de Colombia en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana decreta, sanciona y promulga la siguiente CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA.	Congreso de la República
Decreto	2811 de 1974	18 de diciembre de 1974	Código Nacional de los recursos naturales renovables y no renovables y de protección al medio ambiente. El ambiente es patrimonio común, el estado y los particulares deben participar en su preservación y manejo que son de utilidad pública e interés social. Regula el manejo de los recursos naturales renovables, la defensa del ambiente y sus elementos.	Gobierno Nacional



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Decreto	2591 de 1991	19 de noviembre de 1991	Norma aplicable sobre la acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. Teniendo en cuenta que se presentan este tipo de acciones de ciudadanos que actúan en contra de la entidad, así como acciones por parte de la entidad en contra de diferentes entidades, se debe acudir a esta normativa con el fin de atender el procedimiento establecido para este tipo de acción.	Gobierno Nacional
Decreto	1295 de 1994	22 de junio de 1994	Se requiere para analizar el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Gobierno Nacional
Decreto	Decreto Ley 2150 de 1995	6 de diciembre de 1995	Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.	Gobierno Nacional
Decreto	Decreto 2241 de 1995	22 de diciembre de 1995	Por el cual se aprueba el Acuerdo número 005, del 2 de diciembre de 1994, de la Junta Directiva del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, Ideam, que adopta los estatutos de la Entidad	Gobierno Nacional
Decreto	111 de 1996	15 de enero de 1996	Por el cual se compilan la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995 que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto.	Gobierno Nacional
Decreto	93 de 1998	13 de enero de 1998	Por el cual se adopta el Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.	Gobierno Nacional
Decreto	Decreto Ley 1567 de 1998	5 de agosto de 1998	Se requiere para analizar el sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Gobierno Nacional



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Decreto	291 de 2004	29 de enero de 2004	Por el cual se modifica la estructura del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, IDEAM, y se dictan otras disposiciones.	Gobierno Nacional
Decreto	292 de 2004	29 de enero de 2004	Por el cual se adopta la planta de personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, IDEAM, y se dictan otras disposiciones.	Gobierno Nacional
Decreto	4982 de 2007	27 de diciembre de 2007	Por el cual se establece el incremento en la cotización para el Sistema General de Pensiones a partir del año 2008, de conformidad con las Leyes 1122 de 2007 y 797 de 2003. Sistema de Seguridad Social, en materia pensional	Gobierno Nacional
Decreto	Decreto Ley 4170 de 2011	3 de noviembre de 2011	Por el cual se crea la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente–, se determinan sus objetivos y estructura.	Gobierno Nacional
Decreto	019 de 2012	10 de enero de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública	Gobierno Nacional
Decreto	1510 de 2013	17 de julio de 2013	Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública	Gobierno Nacional
Decreto	103 de 2015	20 de enero de 2015	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones	Gobierno Nacional
Decreto	1083 de 2015	26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Gobierno Nacional
Decreto	1956 de 2015	5 de octubre de 2015	Por el que se efectúan unas precisiones al Decreto 1076 de 2015, por medio del cual se expide el	Gobierno Nacional



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible	
Decreto	415 de 2016	7 de marzo de 2016	Por el cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública, Decreto Numero 1083 de 2015, en lo relacionado con la definición de los lineamientos para el fortalecimiento institucional en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones.	Gobierno Nacional
Decreto	1166 de 2016	19 de julio de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia del Derecho, relacionado con la presentación, tratamiento y radicación de las peticiones presentadas verbalmente	Gobierno Nacional
Decreto	1655 de 2017	10 de octubre de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Gobierno Nacional
Decreto	612 de 2018	4 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Gobierno Nacional
Decreto	703 de 2018	20 de abril de 2018	Por el que se efectúan unos ajustes al Decreto 1076 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible y se dictan otras disposiciones	Gobierno Nacional
Decreto	1090 de 2018	28 de junio de 2018	Por el cual se adiciona el Decreto número 1076 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con el Programa para el Uso Eficiente y Ahorro de Agua y se dictan otras disposiciones	Gobierno Nacional

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
---	--	--

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Decreto	465 de 2020	23 de marzo de 2020	Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la adopción de disposiciones transitorias en materia de concesiones de agua para la prestación del servicio público esencial de acueducto, y se toman otras determinaciones en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno nacional a causa de la Pandemia COVID-19	Gobierno Nacional
Decreto	593 de 2023	13 de diciembre de 2023	Por medio del cual se adopta el ajuste al Plan de Gestión Ambiental (PGA) para el periodo 2023-2038 y se dictan otras disposiciones	Gobierno Nacional
Decreto	199 de 2024	20 de febrero de 2024	Por el cual se establece el plan de austeridad del gasto 2024	Gobierno Nacional
Decreto	243 de 2024	29 de febrero de 2024	Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados público	Gobierno Nacional
Decreto	978 de 2024	2 de agosto de 2024	Por medio del cual se adopta la segunda actualización de Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, y se dictan otras disposiciones	Gobierno Nacional
Decreto	720 de 2024	5 de agosto de 2024	Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.5.1 al 2.2.2.5.4 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales	Gobierno Nacional



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Decreto	1122 de 2024	30 de agosto de 2024	Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública	Gobierno Nacional
Ley	9 de 1979	24 de enero de 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Congreso de la República
Ley	44 de 1993	5 de febrero de 1993	Por la cual se modifica y adiciona la Ley 23 de 1982 y se modifica la Ley 29 de 1944.- Sobre derechos de Autor.	Congreso de la República
Ley	80 de 1993	28 de octubre de 1993	Estatuto General de Contratación de la Administración Pública	Congreso de la República
Ley	87 de 1993	29 de noviembre de 1993	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	99 de 1993	22 de diciembre 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.	Congreso de la República
Ley	100 de 1993	23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Aplicable a los casos de exservidores públicos que pretenden la reliquidación de su pensión de vejez con un IBL que incluya todos los factores devengados durante el año anterior al retiro del servicio, de conformidad con la Ley 33 de 1985. En estos eventos el instituto es llamado en garantía en calidad de empleador	Congreso de la República



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			para el reconocimiento de los aportes no efectuados, ya que este actúa en estricta aplicación de lo señalado sobre el IBL en el artículo 21 de la Ley 100 de 1993, de conformidad con los factores salariales señalados en el Decreto 1158 de 1994.	
Ley	164 de 1994	28 de octubre de 1994	Por medio de la cual se aprueba la "Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático", hecha en Nueva York el 9 de mayo de 1992	Congreso de la República
Ley	190 de 1995	6 de junio de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	Congreso de la República
Ley	443 de 1998	12 de junio de 1998	Sustento carrera administrativa	Congreso de la República
Ley	472 de 1998	5 de agosto de 1998	Por la cual se desarrolla el artículo 88 de la Constitución Política de Colombia en relación con el ejercicio de las acciones populares y de grupo y se dictan otras disposiciones. Aplicable a las acciones populares en las que se vincula al IDEAM, como medios procesales para la protección de los derechos e intereses colectivos.	Congreso de la República
Ley	489 de 1998	29 de diciembre de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Ley	594 de 2000	14 de julio de 2000	Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	599 de 2000	24 de julio de 2000	Por medio del cual se crea el Código Penal	Congreso de la República
Ley	678 de 2001	3 de agosto de 2001	Por medio de la cual se reglamenta la determinación de responsabilidad patrimonial de los agentes del Estado a través del ejercicio de la acción de repetición o de llamamiento en garantía con fines de repetición.	Congreso de la República
Ley	755 de 2002	23 de julio de 2002	Licencias remuneradas	Congreso de la República
Ley	797 del 2003	28 de enero de 2003	Sistema de Seguridad Social, indispensable en materia pensional régimen de transición	Congreso de la República
Ley	892 de 2004	7 de julio de 2004	Por la cual se establecen nuevos mecanismos de votación e inscripción para garantizar el libre ejercicio de este derecho, en desarrollo del artículo 258 de la Constitución Nacional	Congreso de la República
Ley	901 de 2004	26 de julio de 2004	Por medio de la cual se prorroga la vigencia de la Ley 716 de 2001, prorrogada y modificada por la Ley 863 de 2003 y se modifican algunas de sus disposiciones.	Congreso de la República
Ley	909 de 2004	23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República
Ley	951 de 2005	31 de marzo de 2005	Por la cual se crea el acta de informe de gestión.	Congreso de la República
Ley	962 de 2005	8 de julio de 2005	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que	Congreso de la República



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.	
Ley	995 de 2005	10 de noviembre de 2005	Régimen Prestacional y Salarial	Congreso de la República
Ley	1010 de 2006	23 de enero de 2006	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Congreso de la República
Ley	1064 de 2006	26 de julio de 2006	Se requiere para analizar el tema de apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Congreso de la República
Ley	1071 de 2006	31 de julio de 2006	Regula el pago de las cesantías definitivas parciales los servidores públicos	Congreso de la República
Ley	1122 de 2007	9 de enero de 2007	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República
Ley	1150 de 2007	16 de enero de 2007	Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.	Congreso de la República
Ley	1196 de 2008	5 de junio de 2008	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes," hecho en Estocolmo el 22 de mayo de 2001, la "Corrección al artículo 1o del texto original en español", del 21 de febrero de 2003, y el "Anexo G al Convenio de Estocolmo", del 6 de mayo de 2005.	Congreso de la República
Ley	1266 de 2008	31 de diciembre de 2008	Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la	Congreso de la República



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones	
Ley	1437 de 2011	18 de enero de 2011	Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo	Congreso de la República
Ley	1438 de 2011	19 de enero de 2011	Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud Este es el fundamento legal de las reclamaciones sobre prestaciones sociales que se están interponiendo ante la Superintendencia Delegada para la Función Jurisdiccional y de Conciliación de la Superintendencia Nacional de Salud, concretamente para el reconocimiento y pago de prestaciones económicas por parte de las EPS	Congreso de la República
Ley	1468 de 2011	30 de junio de 2011	Se requiere para analizar el Sistema de Seguridad Social y Régimen Prestacional y Salarial	Congreso de la República
Ley	1474 de 2011	12 de julio de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.	Congreso de la República
Ley	1523 de 2012	24 de abril de 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	1564 de 2012	1 de julio de 2012	Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República
Ley	1562 de 2012	11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras	Congreso de la República



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	
Ley	1581 de 2012	17 de octubre de 2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales - Ley de protección de datos personales.	Congreso de la República
Ley	1610 de 2013	2 de enero de 2013	Inspecciones de trabajo y acuerdos de formalización laboral	Congreso de la República
Ley	1618 de 2013	27 de febrero de 2013	A través de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	Congreso de la República
Ley	1672 de 2013	19 de julio de 2013	Por la cual se establecen los lineamientos para la adopción de una política pública de gestión integral de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (raee), y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	1712 de 2014	6 de marzo de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	1755 de 2015	30 de junio de 2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Congreso de la República
Ley	1811 de 2016	21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Congreso de la República
Ley	1882 de 2018	15 de enero de 2018	Por la cual se adicionan, modifican y dictan disposiciones orientadas a fortalecer la Contratación Pública en Colombia, la ley de infraestructura y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Ley	1905 de 2018	28 de junio de 2018	Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con el ejercicio de la profesión de abogado	Congreso de la República
Ley	1915 de 2018	12 de julio de 2018	Derechos de autor: "Por la cual se modifica la ley 23 de 1982 y se establecen otras disposiciones en materia de derecho de autor y derechos conexos"	Congreso de la República
Ley	1952 de 2019	28 de enero de 2019	por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Congreso de la República
Ley	1955 de 2019	25 de mayo de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"	Congreso de la República
Ley	1960 de 2019	27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República
Ley	1972 de 2019	18 de julio de 2019	Por medio de la cual se establece la protección de los derechos a la salud y al medio ambiente sano estableciendo medidas tendientes a la reducción de emisiones contaminantes de fuentes móviles y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	2013 de 2019	30 de diciembre de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	Congreso de la República
Ley	2016 de 2020	27 de febrero de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
---	--	--

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Ley	2094 de 2021	29 de junio de 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2021 y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	2160 de 2021	25 de noviembre de 2021	Por medio del cual se modifica la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007	Congreso de la República
Ley	2273 de 2022	5 de noviembre de 2022	por medio de la cual se aprueba el "Acuerdo regional sobre el acceso a la información, la participación pública y el acceso a la justicia en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe", adoptado en Escazú, Costa Rica, el 4 de marzo de 2018.	Congreso de la República
Ley	2294 de 2023	19 de mayo de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida	Congreso de la República
Ley	2342 de 2023	15 de diciembre de 2023	Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024	Congreso de la República
Ley	2345 de 2023	30 de diciembre de 2023	por medio de la cual se implementa el manual de identidad visual de las entidades estatales, se prohíben las marcas de gobierno y se establecen medidas para la austeridad en la publicidad estatal.	Congreso de la República
Ley	2365 de 2024	20 de junio de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	2365 de 2024	20 de junio de 2024	por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y	Congreso de la República



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			se dictan otras disposiciones. Disposiciones	
Ley	2375 de 2024	12 de julio de 2024	por medio de la cual se establecen los cargos, oficios o profesiones susceptibles de aplicación de la inhabilidad por delitos sexuales contra menores de edad y se dictan otras disposiciones. "entornos seguros".	Congreso de la República
Ley	2381 de 2024	16 de julio de 2024	por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	2384 de 2024	19 de julio de 2024	por medio del cual se modifican algunas disposiciones de la Ley 1861 de 2017, se incentivan los derechos y deberes de quienes presten el servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Ley	2407 de 2024	5 de agosto de 2024	por medio de la cual se adoptan medidas para promover el uso racional y eficiente de energía, se establecen lineamientos para los planes de eficiencia energética de las entidades públicas, se incentivan construcciones sostenibles y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República
Ley	2418 de 2024	9 de agosto de 2024	por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones, o "Ley de	Congreso de la República

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			Reserva de Plazas para personas con discapacidad".	
Ley	2424 de 2024	6 de septiembre de 2024	por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República
Ley	2427 de 2024	9 de septiembre de 2024	Por medio de la cual se establece la capacitación, la profundización y la enseñanza para la sostenibilidad ambiental, cambio climático y gestión del riesgo de desastres y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República
Resolución	666 de 2020	24 de abril de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19	IDEAM
Resolución	085 de 2006	4 de mayo de 2006	Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales	IDEAM
Resolución	2401 de 2014	12 de septiembre de 2014	Reglamentación interna del Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación	IDEAM
Resolución	2821 de 2016	14 de diciembre de 2016	Por la cual se adopta la Política de Protección de Datos en el IDEAM	IDEAM
Resolución	2436 de 2017	31 de mayo de 2017	Aprueba y adopta el Programa de Gestión Documental del Instituto	IDEAM
Resolución	1912 de 2018	21 de agosto de 2018	Por la cual se adopta un nuevo reglamento del Centro de Documentación del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales.	IDEAM
Resolución	2932 de 2018	22 de noviembre de 2018	Por medio del cual se adopta el Código de Integridad y Buen Gobierno del Instituto Hidrología,	IDEAM



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM	
Resolución	249 de 2020	13 de marzo de 2020	Por la cual se establecen las condiciones especiales del trabajo en casa por medio del uso de las TIC y se adoptan otras medidas de prevención frente al COVID-19 en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales- IDEAM en cumplimiento a la Directiva Presidencial 02 de 2020 y a la Circular N° 0018 de 2020 del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública	IDEAM
Resolución	314 de 2020	13 de abril de 2020	Por medio de la cual se establecen las medidas en materia de prestación de los servicios a cargo del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM para dar cumplimiento al Decreto 491 del 28 de marzo de 2020 y garantizar la atención a los usuarios y el cumplimiento efectivo de las funciones administrativas	IDEAM
Resolución	397 de 2020	27 de mayo de 2020	Por la cual se ajusta el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución N° 2484 del 3 de noviembre de 2016	IDEAM
Resolución	658 de 2020	19 de agosto de 2020	Por la cual se imparten directrices para ser implementadas en los diferentes procesos de la gestión documental en el Instituto	IDEAM
Resolución	802 de 2020	18 de septiembre de 2020	Por la cual se adopta la Política de Gestión Documental del Instituto de	IDEAM

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			Hidrología Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM"	
Resolución	1054 de 2020	23 de octubre de 2020	Por medio del cual actualiza el Sistema de Control Interno y el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales y se derogan la Resoluciones No. 1004 de 2015 y No. 3145 del 2017	IDEAM
Resolución	1266 de 2020	19 de noviembre de 2020	Por medio de la cual se hace un levantamiento parcial de términos en los procesos disciplinarios del IDEAM	IDEAM
Resolución	1451 de 2020	23 de diciembre de 2020	Por la cual se integra la Comisión de Personal del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM para el periodo 2020-2022	IDEAM
Resolución	0005 de 2021	7 de enero de 2021	Por la cual se aprueba y adopta la versión No 9 del manual de contratación y versión No. 9 del manual de supervisión e interventoría de la entidad	IDEAM
Resolución	700 de 2021	13 de julio de 2021	Por la cual se adopta el Procedimiento para la contratación, modificaciones y liquidación o cierre de los contratos o convenios del Instituto de Hidrología Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM	IDEAM
Resolución	809 de 2021	3 de agosto de 2021	Por la cual se ajusta el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM y se deroga la Resolución N° 0297 de 2020	IDEAM
Resolución	929 de 2021	19 de agosto de 2021	Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios	IDEAM

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			Ambientales – IDEAM, para el período 2021 - 2023	
Resolución	974 de 2021	27 de agosto de 2021	Por medio de la cual se adopta el nuevo protocolo general de bioseguridad del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM	IDEAM
Resolución	1106 de 2021	29 de agosto de 2021	Por la cual se aprueba y adopta la modificación al Manual de Políticas Contables del - IDEAM	IDEAM
Resolución	0257 de 2022	2 de marzo de 2022	Por medio del cual se adiciona la Resolución No.0624 de 2019, "Por medio del cual se adoptó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del- IDEAM	IDEAM
Resolución	3083 de 2023	27 de noviembre de 2023	Por la cual se efectúa una distribución en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la vigencia fiscal de 2023	Ministerio de Hacienda y Crédito Público
Resolución	016 de 2024	4 de enero de 2024	Por la cual se establecen las pautas, perfiles mínimos y honorarios de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de personas naturales del Ideam	IDEAM
Resolución	147 de 2024	22 de enero de 2024	por la cual se efectúa una distribución en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la vigencia fiscal de 2024.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público
Resolución	UAE CRA 39 DE 2024	26 de enero de 2024	Por la cual se dispone la activación de las medidas para desincentivar el consumo excesivo de agua potable establecidos en la Resolución CRA 887 de 2019 compilada en el Título 5, Parte 7, del Libro 2 de la Resolución CRA 943 de 2021	Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Resolución	114 de 2024	1 de febrero de 2024	Por la cual se designa al líder del diseño e implementación del plan estratégico de seguridad vial y se crea el comité institucional de seguridad vial del instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales – ideam	IDEAM
Resolución	066 de 2024	2 de abril de 2024	Por la cual se subroga la Resolución Reglamentaria Orgánica 064 de 2023 que "Reglamenta la rendición electrónica de la cuenta, los informes y otra información que realizan los sujetos de vigilancia y control fiscal de la Contraloría General de la República a través del Sistema de Rendición Electrónico de la Cuenta e Informes y Otra información (SIRECI)	Contraloría
Resolución	356 de 2024	18 de abril de 2024	Por la cual se modifica la Resolución No.1742 del 21 de diciembre de 2023"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –IDEAM, para el período 2023 -2025	IDEAM
Resolución	630 de 2024	24 de junio de 2024	Por la cual se revisa y actualiza la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y se reitera la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM, derogando la Resolución N° 0377 de 2021	IDEAM
Resolución	1036 de 2024	25 de septiembre de 2024	Por la cual se modifica la Resolución No.356 del 18 de abril de 2024, la cual modificó la resolución No. 1742 del 21 de diciembre de 2023 que	IDEAM



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			conformó el Comité de Convivencia Laboral en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, para el período 2023-2025	
Resolución	561 de 2020	N/A	Por la que se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en período de prueba, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y se establece la conformación de las Comisiones Evaluadoras	IDEAM
Circular	011 de 2021	30 de junio de 2021	Directrices austeridad de acuerdo con el Decreto 371 de 2021	IDEAM
Circular	01 de 2024	2 de enero de 2024	Escalas de cuantías vigencia 2024 de los procesos de selección por convocatorias públicas para adquisiciones de bienes y servicios del instituto	IDEAM
Circular	002 de 2024	5 de enero de 2024	Publicación de informes de ejecución en SECOP II e informe de la actualización de documentos para la solicitud de inicio de procesos de contratación.	IDEAM
Circular	003 de 2024	17 de enero de 2024	Gestión PAC mensual vigencia 2024 y proyección vigencia 2025	IDEAM
Circular	004 de 2024	29 de enero de 2024	Lineamientos para la radicación de cuentas o facturas en la vigencia 2024	IDEAM
Circular	005 de 2024	6 de febrero de 2024	Programación de vacaciones 2024 y días compensatorios acumulados	IDEAM
Circular	006 de 2024	6 de febrero de 2024	Conflicto de intereses	IDEAM
Circular	007 de 2024	7 de febrero de 2024	Radicación de comunicaciones oficiales de entrada y salida del ideam	IDEAM
Circular	008 de 2024	13 de febrero de 2024	Descanso compensado para semana santa 2024	IDEAM

	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
Circular	009 de 2024	16 de febrero de 2024	Compensatorio de integración familiar primer semestre de 2024	IDEAM
Circular	010 de 2024	16 de febrero de 2024	Por la cual se deroga la circular 023 del 21 de noviembre de 2023 y se modifican los canales de comunicación.	IDEAM
Circular	011 de 2024	6 de marzo de 2024	Cronograma entrega información contable mensual año 2024.	IDEAM
Circular	012 de 2024	6 de marzo de 2024	Lineamientos para la gestión y el manejo de los expedientes Orfeo de los contratos y/o convenios suscritos por el Ideam.	IDEAM
Circular	013 de 2024	18 de marzo de 2024	Lineamientos para la gestión y el manejo de los expedientes orfeo de los contratos y/o convenios suscritos por el ideam.	IDEAM
Circular	014 de 2024	8 de abril de 2024	Aprobación de facturas de contratos suscritos por el instituto en la TVEC	IDEAM
Circular	015 de 2024	16 de abril de 2024	Lineamientos para el cumplimiento de la directiva presidencial no. 01 del 2024	IDEAM
Circular	CIR24-0000032 / GFPU12000000	22 de mayo de 2024	Directrices para el trámite de autorización de comisiones al exterior de los empleados de la Rama Ejecutiva del orden nacional	Presidencia de la República
Circular	018 de 2024	26 de julio de 2024	Lineamientos sobre evaluación de desempeño laboral para servidores en carrera administrativa – primer semestre periodo ordinario 2024-2025	IDEAM
Circular	019 de 2024	31 de julio de 2024	Lineamientos de seguridad y salud en el trabajo para salidas a comisión y/o desplazamientos.	IDEAM
Otros actos administrativos	Manual de Contratación	26 de enero de 2023	Por el cual se establece el manual de contratación del IDEAM	IDEAM
Ley	1042 de 1978	7 de Junio de 1978	mediante la cual se establece un sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos,	Gobierno Nacional

 IDEAM	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

Tipo	Número	Fecha de Emisión	Epígrafe o Descripción	Emitido por:
			además establece parámetros para el tema de remuneración. Particularmente, el artículo 36, señala las pautas para el reconocimiento de las horas extras diurnas de funcionarios o empleados de entidades públicas.	
Decreto	2489 de 2006	25 de Julio de 2006	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.	Gobierno Nacional
Decreto	400 de 2021	13 de abril de 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Gobierno Nacional
Decreto	1277 de 1994	21 de junio de 1994	Organización IDEAM - Por el cual se organiza y establece el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –IDEAM	Gobierno Nacional
Genérica	OACI Anexo 3 de la	1 de noviembre de 2018	Reestructuración del Anexo 3 de la OACI (Enmienda 81) y nuevos Procedimientos para los servicios de navegación aérea – Meteorología (PANS-MET, Doc 10157)	Servicio Meteorológico para la Navegación Aérea Internacional

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

MISIÓN DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO



HUMANO

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, busca Administrar y promover el desarrollo integral del talento humano del IDEAM, a través de la formulación, ejecución y seguimiento de políticas, planes, programas y acciones que fortalezcan el servicio público y la calidad de vida laboral de los funcionarios y garanticen una mejor prestación de los servicios que ofrece el IDEAM.

VISIÓN DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

En el año 2026, el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano será reconocido, como un grupo líder entre las entidades del orden nacional y por sus funcionarios por la eficiencia y creatividad con la que promueve el desarrollo integral de su talento humano.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Instituto de Hidrología Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM - a través del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, estrategias y proyectos orientados a contribuir en el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto, desde su ingreso y hasta su retiro, brindando un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura del servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los funcionarios del Instituto y su familias.

FUNCIONES DEL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Actualmente las funciones del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano se encuentran contenidas en el artículo cuarto de la Resolución No. 3094 del 11 de diciembre de 2018 y depende directamente del Despacho de la Secretaría General cumpliendo con las siguientes funciones:

1. Cumplir las funciones específicas contempladas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, así como las que lo modifiquen, adicionen o aclaren.
2. Diseñar, ejecutar, evaluar y controlar las políticas y procedimientos asociados a la administración de planta de personal, selección, vinculación, distribuciones, ubicaciones, traslados, encargos, manuales específicos de funciones y de competencias laborales, evaluación del desempeño y desvinculación de los servidores públicos con base en las necesidades reales, las metodologías y lineamientos aprobados, el cumplimiento a la normatividad vigente y los procedimientos establecidos.
3. Liderar los proyectos de modificación de planta de personal, el estudio técnico correspondiente y manual específico de funciones y de competencias laborales acorde con las necesidades y procesos que desarrolla la Entidad.
4. Coordinar, planear, y controlar las actividades relacionadas con los procesos de selección, vinculación del talento humano, así como las afiliaciones al Sistema de la Seguridad Social y al Fondo Nacional de Ahorro.
5. Gestionar y organizar el archivo de las hojas de vida de los funcionarios y exfuncionarios de la Entidad y controlar que se mantenga actualizados de conformidad con las normas legales vigentes.
6. Generar las certificaciones que soliciten los funcionarios, exfuncionarios y entes de control de conformidad con los procedimientos establecidos.
7. Mantener actualizada la información de los sistemas de información que por ley son de su competencia, tales como SIGEP, SIMO y los demás que se surjan.

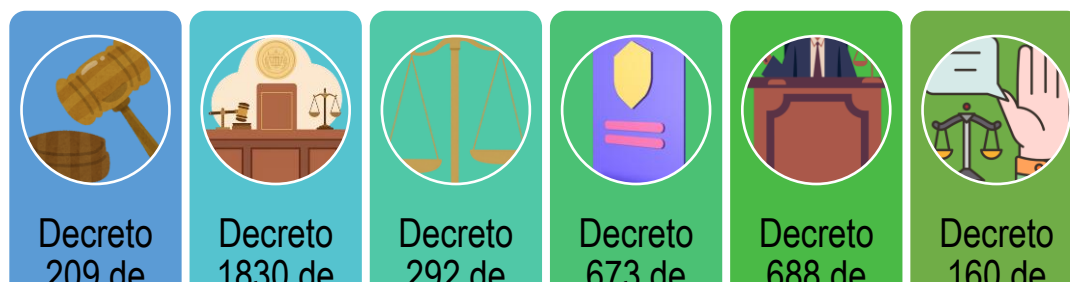
	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

8. Coordinar y responder por la liquidación y trámite oportuno de la nómina, de conformidad con las disposiciones que rigen al respecto.
9. Elaborar, coordinar, ejecutar y evaluar el plan de inducción, reinducción, capacitación y bienestar para los funcionarios del Instituto.
10. Establecer planes y programas de salud ocupacional para los funcionarios del Instituto y coordinar la ejecución de estos.
11. Atender las peticiones y requerimientos relacionados con los asuntos de su competencia.
12. Proponer y aplicar métodos y procedimientos de control interno que garanticen la calidad, eficiencia y eficacia en la gestión y operación del grupo.
13. Elaborar los documentos precontractuales, necesarios para la ejecución de los recursos asignados, así como realizar el seguimiento de los procesos de selección contractual a su cargo.
14. Supervisar la ejecución de los contratos asignados, conforme a la normatividad vigente.
15. Realizar las actividades requeridas para el mantenimiento y actualización de los documentos y registros que forman parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promoviendo el mejoramiento continuo de los procesos a cargo.
16. Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas por ley, reglamentación interna y/o la Secretaría General, que correspondan a la naturaleza de sus asuntos.

PLANTA DE PERSONAL

La Planta de personal actual del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, aprobada mediante la siguiente normativa:

Figura 2 Normatividad de la Planta del IDEAM



	Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026	Código: GTH-PN005 Versión 01 Fecha: 30/01/2026
--	--	--

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

Tabla 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
	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	Dirección General	6



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Nivel	Dependencia	Total
	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



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Nivel	Dependencia	Total
Total Nivel Técnico		241
Asistencial	Dirección General	2
	Oficina Asesora de Planeación	1
	Oficina de Control Interno	1
	Oficina de Informática	1
	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	1
	Secretaría 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

Planta de personal aprobada por nivel jerárquico

Tabla 3 Matriz de la Planta de Personal por nivel de empleo

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



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Total	488
--------------	------------

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Planta financiada

Tabla 4 Matriz de la Planta de Personal financiada en el Ideam.

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
Libre nombramiento y remoción	Nombramientos ordinarios	15
	Nombramientos en encargo	0
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	1
	Vacantes	3
TOTAL LNR		19
Carrera administrativa	Nombramientos en provisionalidad	88
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	328
	Vacantes	53
TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA		469
TOTAL EMPLEOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2025		488

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Teniendo en cuenta lo anterior, el presupuesto para el año 2026 se estima de acuerdo con el siguiente registro:

Tabla 5 Matriz de la asignación presupuestal del Ideam para el año 2026.

CONCEPTO	VALOR
Planta de Personal	\$ 42.892.800.000
Total	\$ 42.892.800.000

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la elaboración del presente Plan, se tuvieron en cuenta los siguientes Acuerdos Sindicales suscritos por las partes de la negociación colectiva del periodo 2024-2025:



- **ARTÍCULO 26. PRESUPUESTO BIENESTAR SOCIAL:** En atención a su capacidad presupuestal, el IDEAM asignará el presupuesto para desarrollar las actividades de Bienestar Social Laboral de acuerdo con las actividades programadas en el respectivo Plan y los acuerdos vigentes relacionados con la materia para los empleados públicos del Ideam, el cual quedará incluido en el presupuesto anual de la entidad, sin perjuicio de los acuerdos anteriores relacionados con las actividades y el presupuesto de bienestar.
- **ARTÍCULO 28. AUXILIO EDUCATIVO.** Para las vigencias 2025 y 2026, El IDEAM distribuirá el presupuesto destinado a los auxilios educativos de los servidores públicos y para los hijos, de la siguiente manera:
 1. Cuarenta por ciento (40%) para Servidores Públicos
 2. Sesenta por ciento (60%) para hijos de los Servidores Públicos cumpliendo con las disposiciones normativas aplicables.

Parágrafo 1: El auxilio Educativo se reconocerá a hijos legítimos, adoptivos e hijastros que demuestren dependencia económica de los Empleados Públicos.

Parágrafo 2. El IDEAM revisará y determinará el primer día hábil del mes de noviembre de cada año si existen recursos sin ejecutar con el fin de validar las necesidades de la entidad y la viabilidad
- **ARTÍCULO 30 - AJUSTE AUXILIOS EDUCATIVOS.** El IDEAM modificará el artículo 14 de la resolución 2463 de 2022 que otorga apoyos educativos a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, dos meses después de la firmeza del acuerdo. El auxilio se otorgará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y su distribución será así:
 - Para funcionarios:

Un auxilio anual hasta por cinco (5) SMMLV, sin exceder el valor de la



matrícula, para formación básica secundaria, técnica, tecnológica, pregrado y postgrado.

- Para hijos de funcionarios:

La distribución de los recursos se realizará anualmente por partes iguales entre los solicitantes para educación preescolar, básica primaria, secundaria, técnica, tecnológica, pregrado o postgrado.

- **ARTÍCULO 32. ACTUALIZACIÓN AUXILIOS EDUCATIVOS.** El IDEAM gestionará un incremento en el rubro donde se incluyen los auxilios educativos para funcionarios y sus hijos para la vigencia 2025 en el anteproyecto de presupuesto. En las vigencias 2025 y 2026 aumentará como mínimo el IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior, más dos (2) puntos.
- **ARTÍCULO 35. TRANSPORTE.** El IDEAM en el año 2025 consultará al mercado el costo de un servicio de ruta circular para todos los funcionarios que laboran en la sede Central a fin de evaluar la posibilidad presupuestal de incluirlo en el presupuesto del año 2025.
- **ARTICULO 39. DIA DE LA FAMILIA.** El IDEAM, de acuerdo con la capacidad presupuestal, programará y apropiará los recursos anualmente para ejecutar una jornada de integración familiar en cumplimiento de la ley 1361 de 2009 y con el fin de optimizar los recursos, antes de iniciar el estudio previo de la contratación recibirá las sugerencias y recomendaciones de los SINDICATOS relacionadas con la logística, las actividades y los lugares a desarrollar las mismas en cada ciudad donde existan oficinas (áreas operativas y aeropuertos).
- **ARTÍCULO 44. ESTÍMULO POR ANTIGÜEDAD.** El IDEAM y los SINDICATOS presentarán ante el DAFP y demás instancias que hace parte de la aprobación,



un proyecto conjunto para reconocimiento y pago de un estímulo por antigüedad a los servidores públicos, según lo estipulado en la siguiente información:

- 05 años de servicio -- 25%
- 10 años de servicio -- 35%
- 15 años de servicio -- 45%
- 20 años de servicio -- 55%
- 25 años de servicio o más -- 75%

El reconocimiento no será acumulable y se entregará una única vez por cada rango.

De no haberse entregado el reconocimiento a un funcionario al momento de pensionarse, deberá efectuarse el desembolso correspondiente al porcentaje del último quinquenio cumplido y no reconocido, previa finalización del vínculo laboral con el IDEAM.

- **ARTÍCULO 45. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO.** El IDEAM destinará presupuesto y definirá los lineamientos para la conmemoración del día del servidor público, para lo cual realizará ferias de beneficios y servicios, con la participación de los SINDICATOS; así como la entrega de reconocimientos en categorías especiales y los incentivos a los funcionarios públicos por su evaluación del desempeño laboral - EDL.
- **ARTÍCULO 46. BONO DE INTEGRACIÓN FAMILIAR.** En caso de que el Instituto no logre la gestión de la jornada para el disfrute del día con la familia, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el Ideam otorgará el Bono de Integración Familiar en el marco del día de la familia, por valor de cien mil pesos MCTE (\$100.000) en 2025 y ciento cincuenta mil pesos MCTE (\$150.000) en 2025 y para las siguientes vigencias se incrementará en el IPC más una unidad;



el cual puede ser utilizado en categorías como: salud, recreación, turismo y alimentación, sin perjuicio de los acuerdos anteriores.

- **ARTÍCULO 47. BIENESTAR PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS MENORES DE 13 AÑOS.** Dentro de su plan de bienestar, la entidad destinará recursos para continuar otorgando beneficios (bonos con destinación específica o regalos) hasta por \$200.000 pesos M/cte, a los hijos menores de 13 años de los servidores públicos.
- **ARTÍCULO 48 - COMPENSATORIOS POR ANTIGÜEDAD.** El IDEAM concederá a los servidores públicos, días de permiso remunerado por antigüedad, según lo contemplado en la siguiente información:

10 años de servicio -- Un (1) día

15 años de servicio -- Dos (2) días

20 años de servicio -- Tres (3) días

A partir del cumplimiento de los 25 años de servicio y cada dos años de servicio -- Tres (3) días

Esta modalidad de permiso no será acumulable con el de periodos anteriores y deberá tomarse máximo en los seis (6) meses siguientes a la fecha de cumplimiento de periodo de la tabla para los servidores del Grupo de Meteorología Aeronáutica y tres (3) meses siguientes a la fecha de cumplimiento de periodo de la tabla para los servidores de los demás Grupos de Trabajo; si el día de descanso coincide con el periodo de vacaciones se disfrutará adicionándolo a las mismas. De no tomarlo en dicho periodo de tiempo, se entenderá que no lo disfrutará.

La solicitud de permiso remunerado por antigüedad deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos laborales, el cual será autorizado



por el jefe inmediato y/o la Secretaría General dependiendo los días de permiso solicitados. Lo anterior, siempre que no se presente grave afectación a la prestación del servicio.

- **ARTÍCULO 49. PERMISO EN SEMANA DE RECESO ESCOLAR.** Los servidores podrán solicitar permiso remunerado de hasta dos (2) días durante la semana de receso escolar para disfrutar con sus hijos menores de edad y con hijos mayores que se encuentren en condición de discapacidad y la entidad lo considerará justa causa para los efectos de su estudio de aprobación.

La solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos laborales bajo el procedimiento establecido para los permisos ordinarios. Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad de negar el permiso justificando de manera clara y expresa una afectación grave a la prestación del servicio.

- **ARTÍCULO 50. PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO.** Los servidores podrán solicitar permiso remunerado de hasta tres (3) días y la entidad lo considera justa causa para los efectos de su estudio de aprobación. El disfrute deberá realizarse dentro del mes siguiente a la celebración del matrimonio.

La solicitud de permiso remunerado por matrimonio deberá realizarse por el servidor público interesado con cinco (5) días de anticipación al disfrute, adjuntando copia del documento que así lo demuestre. La solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato de permisos laborales bajo el procedimiento establecido para los permisos ordinarios.

Esta modalidad de permiso no se podrá acumular con permisos, licencias o cualquier otra situación administrativa diferente a las vacaciones en las que se encuentre el servidor público que lo solicite. Lo anterior sin perjuicio de la



posibilidad de negar el permiso justificando de manera clara y expresa una afectación grave a la prestación del servicio.

- **ARTÍCULO 52. HORARIO FLEXIBLE ESPECIAL DE LA JORNADA LABORAL.**

El IDEAM incluirá una jornada flexible adicional sin afectar la jornada laboral mínima, a la que podrán optar los servidores públicos que acrediten ser madre y/o padre cabeza de familia, que están a cargo del cuidado de sus hijos menores de seis (6) años o en situación de discapacidad (sin consideración de su edad).

La entidad establecerá las reglas para la habilitación de la jornada a través de la concertación previa con la entidad, la forma de acreditar las condiciones requeridas para el acceso al horario flexible, el proceso para la materialización de inicio de uso de la jornada flexible y la posibilidad de negar o retirar la autorización del horario flexible, entre otros, por afectación del servicio o incumplimiento de las responsabilidades del servidor.

- **ACUERDO. ARTÍCULO 55. RECREACIÓN Y DEPORTE.** En la vigencia 2025 los Sindicatos y el Instituto construirán de manera conjunta una política de recreación y deporte para ser implementada por la entidad teniendo en cuenta su capacidad presupuestal.

- **ACUERDO ARTÍCULO 56. ESPACIO PRÁCTICA DEPORTE RECINTO CUBIERTO.** Este artículo se recoge en el artículo 37 del presente acuerdo.

- **ARTÍCULO 57. UNIFORMES DEPORTIVOS, GARANTÍAS PARA LOS DEPORTISTAS.** El IDEAM otorgará una camiseta, pantaloneta y medias para aquellos funcionarios que participen en actividades deportivas representando al Instituto en todas las sedes del Ideam, la cual estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de la vigencia 2025.



- **ACUERDO. ARTÍCULO 64. CULTURA DEL BUEN TRATO.** A partir de la firmeza del acto de implementación del presente acuerdo, el IDEAM promoverá la cultura del buen trato en todas las dependencias de la entidad, como mínimo con el uso de las siguientes herramientas:

a. Mediante capacitaciones donde sea obligatoria la asistencia de los directivos y funcionarios.

b. La divulgación mediante piezas de comunicación por los medios de divulgación disponibles.

Lo anterior en procura de prevenir el acoso laboral y acoso sexual por parte de los empleados públicos en todos los niveles de la entidad y se reconozca la individualidad, la diferencia y la diversidad.

- **ARTÍCULO 74. REFRIGERIOS CURSO RECURRENTE.** El IDEAM, previa revisión de la disponibilidad presupuestal apropiará presupuesto en cada vigencia o gestionará con las cajas de compensación, la entrega de refrigerios a los empleados públicos que asistan al curso recurrente.

Cabe resaltar que todos los acuerdos antes mencionados fueron cumplidos por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

El manual específico de funciones ha sido elaborado y actualizado con el fin de contribuir al desarrollo de la misión y la visión del Instituto, a partir de un enfoque sistémico, el cual se pretende que el Instituto logre la eficiencia de su gestión con la definición de los perfiles por competencia, en este orden de ideas



los actos administrativos que contienen las fichas de los manuales de funciones vigentes para el IDEAM son:

1. Resolución N° 0624 de 2019
2. Resolución N° 1411 de 2019
3. Resolución N° 0298 de 2020
4. Resolución N° 0667 de 2020
5. Resolución N° 0108 de 2021
6. Resolución N° 1296 de 2021
7. Resolución N° 0108 de 2022
8. Resolución N° 0257 de 2022
9. Resolución N° 2680 de 2022
10. Resolución N° 0242 de 2024
11. Resolución N° 1384 de 2024

Las cuales pueden ser consultadas en la página web del IDEAM en el siguiente enlace: <https://www.ideam.gov.co/transparencia/informacion-de-la-entidad/mision-vision-funciones-y-deberes>

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Resultados del FURAG 2024

En el periodo de la vigencia 2024, la Dimensión de Talento Humano en el IDEAM obtuvo un índice de desempeño del 96,9% según los criterios establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta calificación, reflejada en la gráfica generada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), posiciona la gestión del talento humano dentro de la institución en un nivel de madurez destacado.

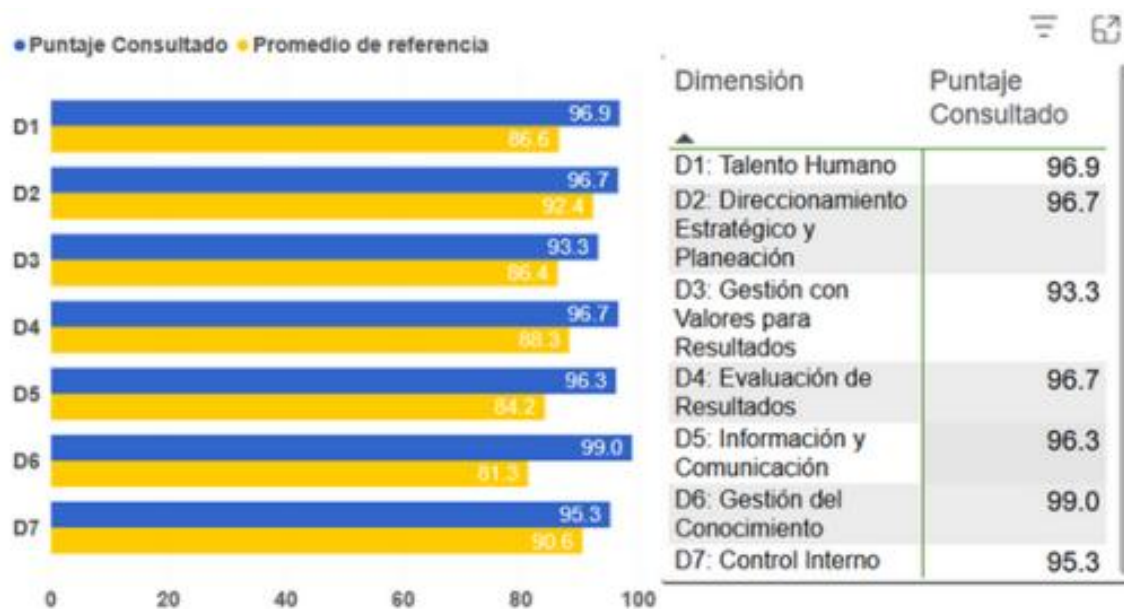
https://www.ideam.gov.co/sites/default/files/transparencia/controlinterno/1_informe_seguimiento_brechas_furag_2025.pdf

La calificación del 96,9% denota una evaluación consistente y sostiene la calidad de las prácticas y políticas implementadas en la dimensión durante el periodo

mencionado. Este resultado indica un compromiso continuo con los estándares de excelencia en la gestión del recurso humano, contribuyendo así al fortalecimiento de la institución.

Es relevante destacar que esta evaluación no solo representa un número, sino también un reflejo del alineamiento estratégico de la Dimensión de Talento Humano con los objetivos institucionales del IDEAM. Además, proporciona una base sólida para futuros esfuerzos de mejora continua, asegurando que la gestión del talento humano siga siendo un pilar fundamental en el logro de los objetivos institucionales.

Imagen 2 Comparativo del puntaje obtenido vs el promedio de referencia por dimensión evaluada.



Fuente: Informe FURAG resultados 2024 Oficina Asesora de Planeación – Julio 2025.

La medición de la D1 Talento Humano (TH) permite conocer “la capacidad de la Entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la

concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos” (DAFP, 2020).

En la dimensión 1. de Talento humano, se observa incremento en el IDI pasando de 87.3 a 96.9 puntos debido a las acciones realizadas en 2024 que reflejan incremento en cada política que hace parte de la dimensión.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La medición de esta Política permite evaluar el “aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general” (DAFP, 2020).

Los resultados obtenidos en esta política muestra que se incrementó 5.5 puntos entre cada vigencia ya que en 2023 se tenía 91.22 puntos respecto a 2024 con 96.7 mostrando que se aprovecharon las oportunidades de mejora en factores de relevancia como la calidad de la planeación estratégica del talento humano, la eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano y el desarrollo del talento humano en la entidad.

Política de Integridad

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público. (Tomado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/integridad-y-transparencia>)

Imagen 3 Resultado de la Política de gestión Estratégica de Talento Humano – GETH.





Fuente: Informe FURAG resultados 2024 Oficina Asesora de Planeación – Julio 2025.

NECESIDADES DE BIENESTAR

Durante el mes de noviembre de 2025, se realizó la aplicación de la encuesta: “Encuesta de necesidades: Clima, capacitación y bienestar 2026” mediante Microsoft forms, con el propósito de indagar las siguientes variables: datos sociodemográficos, intereses y preferencias en actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, vacacionales, promoción y prevención en salud, aspectos motivacionales de participación, artes, competencias blandas, clima laboral, reconocimientos y estímulos, teletrabajo, valores institucionales, salud mental, etc., todo ello enmarcado en las cinco (5) rutas de creación de valor que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; en este orden de ideas la encuesta fue diligenciada por **298 servidoras y servidores** y arrojó los siguientes resultados:

Descripción de datos sociodemográficos vigentes

A partir de la aplicación de la “Encuesta de necesidades Clima, Capacitación y Bienestar - 2026” dirigida a las y los servidores del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam, con una participación de 298 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:



- a. De los participantes encuestados el 29% pertenecen a los Grupos de Meteorología Aeronáutica y Áreas Operativas a nivel nacional y el 56% pertenecen a las sedes ubicadas en las oficinas de la ciudad de Bogotá, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- b. Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a los cinco de los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, correspondientes a nivel asistencial, técnico, profesional, directivo y asesor.
- c. De acuerdo con el tipo de vinculación el 69% de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 16% están vinculados mediante provisionalidad y el 3% están vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción.

Ruta de análisis de datos

A continuación, se describen los datos estadísticos de los gustos e intereses manifestados por los participantes en la encuesta:

- a. El criterio más alto para participar en las actividades de bienestar está enfocado a Salud Mental (Manejo de estrés y ansiedad) con un 23%, actividad física y deporte con un 28% y actividades de Integración Familiar con un 20%.

Ruta de la Felicidad

- a. El 25% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades físicas grupales, especialmente aquellas enfocadas en la salud integral, el manejo del estrés y el equilibrio entre vida laboral y personal.
- b. Entre las actividades nuevas que quieren que se implementen en la vigencia 2026 son: Salud mental y deporte.
- c. Entre las propuestas para mejorar el desarrollo el Plan de Bienestar 2026 se encuentran: Mayor cobertura e inclusión de funcionarios de áreas operativas que se encuentran fuera de Bogotá.



Ruta del Crecimiento

- d.** El 15% de los encuestados indica que la habilidad blanda como la comunicación asertiva aportó más valor.
- e.** El 14% de los funcionarios indican que la línea tecnológica que más aporte tuvo en materia de capacitación y aporte educativo fue Inteligencia Artificial.

Medición Vigente de Clima Laboral

Durante el segundo periodo 2025 se realizó un acercamiento con las diferentes áreas misionales a través de la encuesta general para identificar mediante información cualitativa, los principales puntos de intervención con relación al clima organizacional. Esta exploración llevó a identificar que:

1. Fortalecer la Comunicación y Transparencia: Implementar espacios de retroalimentación como comités y mesas de trabajo.
2. Desarrollar Habilidades de Liderazgo y Reconocimiento: Diseñar un programa de capacitación continua en liderazgo transformacional y comunicación asertiva. Establecer un sistema de reconocimiento formal basado en logros individuales y de equipo.
3. Fomentar el Bienestar y la Integración: Ampliar el calendario de actividades de integración y recreación para promover la cohesión del equipo.
4. Gestionar Factores Psicosociales: Establecer un programa de apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés. Diseñar estrategias de comunicación para reducir la incertidumbre y aumentar la confianza.
5. Aumentar las acciones de formación de formación y desarrollo a fin de evitar fugas o pérdidas de conocimiento como consecuencia de la rotación de personal y cambio generacional.



Se hicieron avances en acciones dirigidas según un cronograma de trabajo para impactar las dimensiones más afectadas, teniendo en cuenta que para el 2026 se harán ajustes según la encuesta aplicada.

De acuerdo a lo anterior, los planes de desarrollo liderados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, deben seguir incorporando acciones tendientes a fortalecer el nivel de satisfacción y compromiso tanto de las y los servidores como los contratista, para aumentar la actitud de servicio, mejorar el desempeño y la iniciativa de todo el personal, en este sentido es importante resaltar que se realizaron intervenciones en: Liderazgo, trabajo en equipo, claridad del rol, reconocimiento, autocuidado, comunicación asertiva, manejo del estrés y hábitos de vida saludable.

Medición vigente de riesgo psicosocial

La Resolución 2646 de 2008 establece un marco claro para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, En este orden de ideas y teniendo en cuenta los resultados del NIVEL DE RIESGO que fueron presentados en los resultados del año 2023, el INSTITUTO DE HIDROLOGIA METEOROLOGIA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM, se encuentran en nivel de Riesgo medio. Se debe tener presente que, en los resultados finales de la aplicación del instrumento psicosocial, en niveles MEDIO, la próxima aplicación se realizará en dos años, según lo establecido en el artículo 3, parágrafo único de la Resolución 2764 de 2022.

Por lo tanto, en la vigencia 2026 se realizará la intervención de los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el fin de minimizar los riesgos laborales. Durante este tiempo de intervención se deben generar las respectivas acciones de prevención, promoción, control y mitigación del riesgo psicosocial que puedan impactar en la seguridad y salud de los trabajadores del INSTITUTO.



A partir de esta resolución, se desarrollarán diversas estrategias de promoción y prevención, que se pueden clasificar según los dominios de factores de riesgo psicosocial. Aquí se presenta algunas estrategias clave:

1. **Evaluación y Diagnóstico:** Realizar evaluaciones periódicas para identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral.
2. **Capacitación y Sensibilización:** Capacitar a los empleados y a los líderes sobre los riesgos psicosociales y cómo manejarlos. La sensibilización sobre estos temas puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más saludable.
3. **Mejora de la Comunicación:** Fomentar una comunicación abierta y efectiva dentro de la organización. Esto puede incluir reuniones regulares, canales de comunicación claros y la promoción de una cultura de feedback constructivo.
4. **Promoción del Bienestar:** Implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés. Estos programas pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar la salud mental de los empleados.
5. **Diseño del Trabajo:** Ajustar las cargas de trabajo y los horarios para evitar la sobrecarga y el agotamiento. También es importante proporcionar a los empleados un grado adecuado de autonomía y control sobre su trabajo.
6. **Apoyo Social:** Fomentar el apoyo social entre los colaboradores y crear redes de apoyo dentro del instituto. Esto puede incluir la creación de grupos de trabajo colaborativos y actividades de team building.

Teniendo como clave principal los temas a intervenir, los siguientes:

- Relaciones sociales en el trabajo



- Demandas emocionales
- Claridad y consistencia de rol
- Oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos
- Retroalimentación del desempeño
- Características de liderazgo
- Demandas de carga mental
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Participación y manejo del cambio
- Demandas de la jornada de trabajo
- Estrés

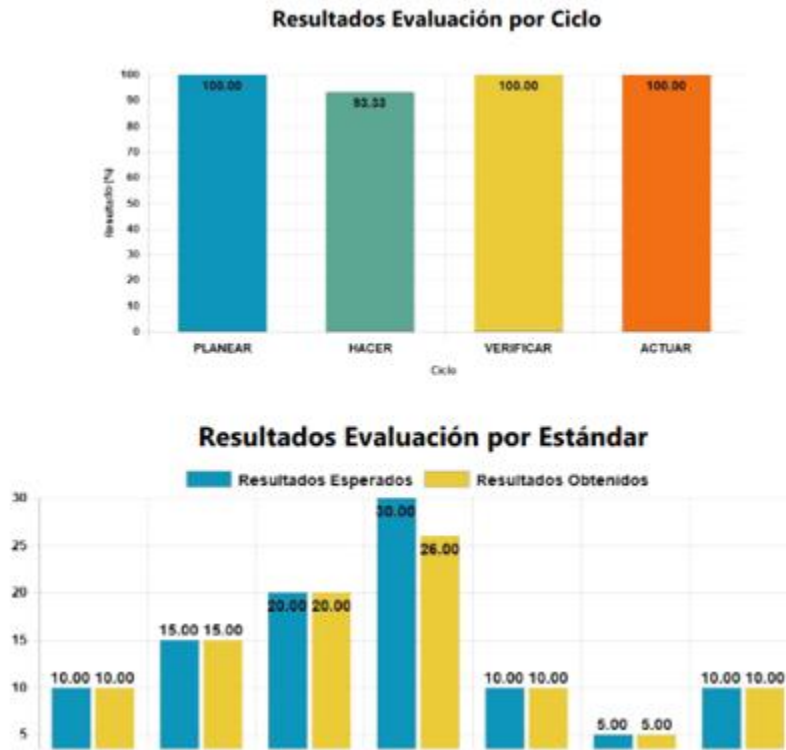
Es de tener en cuenta que, en la vigencia 2027 se debe realizar la aplicación de la encuesta de la batería de riesgo psicosocial dados los resultados obtenidos en la vigencia 2025.

Resultados del plan anual de seguridad y salud en el trabajo 2025:

Con el propósito de realizar seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realizó el 15 de diciembre de 2025 la Autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST conforme a la Resolución 0312 del 2019, por medio de la plataforma ALISSTA de ARL Positiva Compañía de seguros S.A., obteniendo un resultado del 96% ACEPTABLE.

En relación con el cumplimiento por ciclos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se describe la siguiente gestión realizada en el año 2025:

Imagen 4. Gráficos de los resultados de la autoevaluación.



Fuente: Plataforma ALISSTA de ARL Positiva Compañía de seguros S.A.

Imagen 5. Gráficos de los resultados de la autoevaluación.

7. IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST
 TRABAJO (15%)

ESTANDAR		RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO
PLANEAR	1 RECURSOS (10%)	10,00%	10,00%	100%
	2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	15,00%	15,00%	100%
HACER	3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	20,00%	20,00%	100%
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	30,00%	26,00%	86,67%
	5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	10,00%	10,00%	100%
VERIFICAR	6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5,00%	5,00%	100%
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	10,00%	10,00%	100%
			TOTAL	96,00%

Fuente: Plataforma ALISSTA de ARL Positiva Compañía de seguros S.A.

Teniendo en cuenta lo anterior, se identifican las siguientes fortalezas:

- Se evidencia el cumplimiento de la competencia técnica (formación académica y experiencia) del responsable de la implementación del SG-SST y de su equipo de apoyo, lo cual facilita el adecuado gerenciamiento, liderazgo y toma de decisiones para la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema. Lo anterior se encuentra en concordancia con el perfil establecido en la Resolución 0312 de 2019, de acuerdo con el número de trabajadores y el nivel de riesgo del Instituto.
- Como resultado del ejercicio de revisión del SG-SST, se declara la Conformidad, Capacidad y Eficacia del sistema, teniendo en cuenta los criterios, el alcance y los objetivos definidos en la revisión documental. En este sentido, el SG-SST se mantiene eficaz, conveniente y adecuado, evidenciando una mejora progresiva en sus procesos.
- De conformidad con los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, se evidencia que la interacción de los procesos, en concordancia con la



estructura organizacional y el mapa de procesos, es adecuada, eficaz y conforme con los requisitos legales y normativos aplicables.

- Se destaca el respaldo y liderazgo de la Alta Dirección, reflejado en la asignación de los recursos necesarios para la vigencia actual, la actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y la delegación de representantes ante el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral, quienes apoyan de manera eficaz la implementación del sistema.
- Se evidencia un SG-SST estructurado, implementado y sostenible, fundamentado en el enfoque de mejora continua.

Y las siguientes oportunidades de mejora:

- Se recomienda fortalecer la participación de todos los niveles jerárquicos del Instituto, promoviendo una mayor apropiación del SG-SST, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema y al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud.
- Actualizar periódicamente la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos, incorporando cambios en procesos, infraestructura, equipos, tecnología y condiciones de trabajo, garantizando su alineación con la realidad operativa del Instituto.
- Reforzar la gestión del cambio, asegurando que toda modificación en procesos, cargos, instalaciones o condiciones de trabajo sea evaluada previamente desde el enfoque del SG-SST, con el fin de prevenir la introducción de nuevos riesgos.
- Ampliar las estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, incorporando acciones enfocadas en riesgos psicosociales, hábitos de vida saludable y ergonomía, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones realizadas.

Rutas Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG



Dando cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, donde se establece el marco para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento evaluar y controlar la gestión de las entidades del estado y para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública dando cumplimiento a las siguientes rutas de creación de valor:

- Ruta de la felicidad: Desde la implementación del programa de entornos laborales saludables, así como el mejoramiento del entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto bajo el seguimiento de condiciones ergonómicas, inspecciones de puesto de trabajo y locativas, mediciones ambientales, reporte de actos y condiciones inseguras por medio del buzón de SST, capacitaciones en ergonomía y mecánica corporal para la disminución en la probabilidad de patologías asociadas a desórdenes musculoesqueléticos.
- Ruta del crecimiento: Desde la implementación de una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y el reconocimiento, se efectuarán actividades encaminadas a la prevención desde la orientación de entornos laborales, sociales, familiares y culturales.
- Ruta de la calidad: Con el fin de generar rutinas de trabajo basadas en mantener la integridad física y mejorar el rendimiento de cada individuo, por medio de actividades donde se incentive el pensar y el actuar.
- Ruta de la información: Seguimiento y control de la información suministrada por los funcionarios y contratistas en relación con sus condiciones de salud y la divulgación de campañas de promoción y prevención.

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

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.

Tabla 6 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

El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM registró avances significativos en la implementación del Plan Anual de Vacantes 2025, 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.

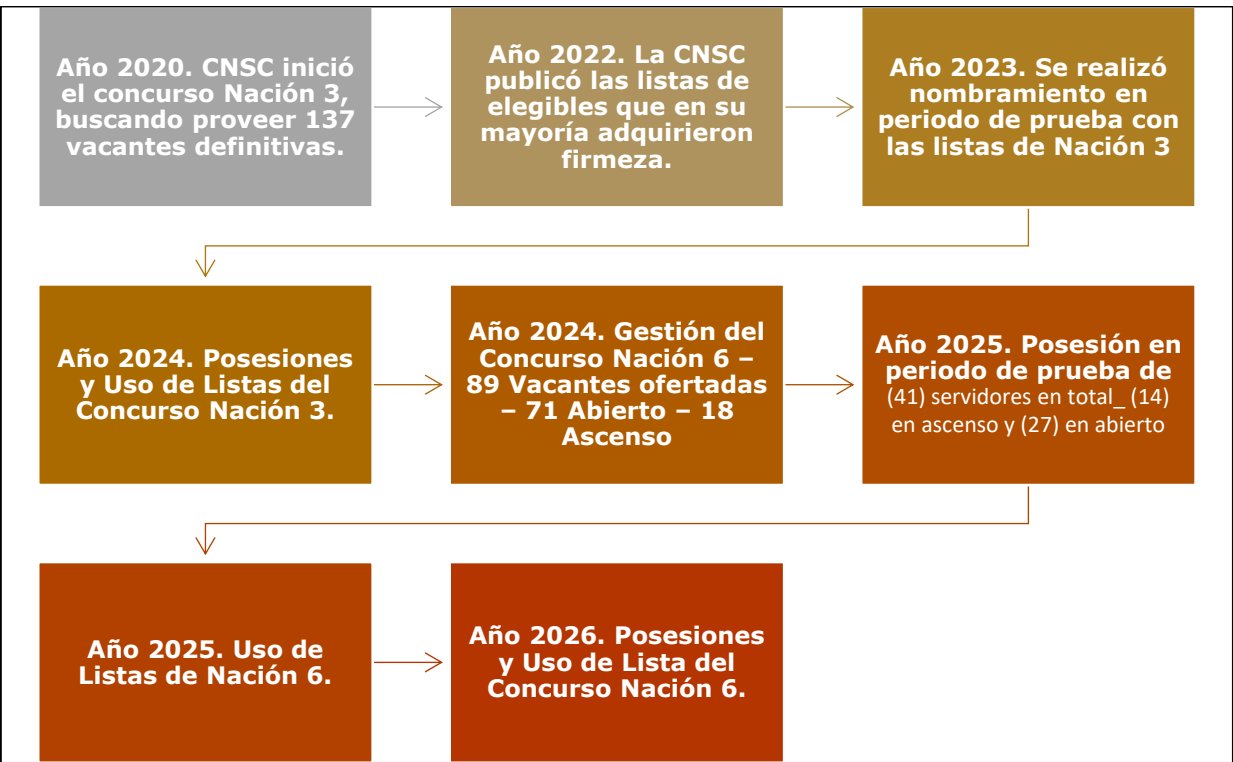
Como resultado de este concurso, durante la vigencia 2025 se logró la posesión de un total de cuarenta y un (41) servidores, de los cuales catorce (14) correspondieron a nombramientos en modalidad de ascenso y veintisiete (27) a



nombramientos derivados del concurso abierto. Este resultado constituye un avance concreto en la reducción de vacantes definitivas y en la consolidación de una planta de personal provista conforme a los criterios de mérito, legalidad y transparencia.

Así las cosas, **durante la vigencia 2026 las vacantes restantes ofertadas en el marco del Concurso Nación 6 continúan en proceso y su provisión definitiva se proyecta**, de acuerdo con el avance de las listas de elegibles y la programación institucional.

Figura 3 Línea del Tiempo



Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

En punto a la cobertura de las ochenta y nueve (89) vacantes en el Concurso Nación 6, se informa que las mismas se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 7 Vacantes Concurso Nación 6 por dependencia y modalidad



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

No.	Dependencia	Vacantes Ascenso	Vacantes Abierto	Subtotal
1.	Oficina de Control Interno	1	0	1
	Oficina Asesora Jurídica	0	2	2
2.	Oficina de Informática	1	5	6
3.	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	1	3	4
4.	Secretaria General	1	16	17
5.	Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	1	3	4
6.	Subdirección de Estudios Ambientales	6	1	7
7.	Subdirección de Hidrología	5	13	18
8.	Subdirección de Meteorología	2	28	30
Total		18	71	89

Fuente: Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Adicionalmente, durante la vigencia 2026, el Instituto adelantará las actividades necesarias para la provisión de las vacantes que, por su naturaleza o condiciones operativas, no puedan ser cubiertas mediante concurso de méritos, garantizando en todo momento la continuidad del servicio, el respeto por el principio de mérito y la adecuada gestión del talento humano.

Para tal efecto, el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano evaluará de manera previa la naturaleza y temporalidad de cada vacancia, así como la necesidad del servicio, con el fin de determinar la procedencia de efectuar un encargo como mecanismo preferente de provisión transitoria de los



empleos de carrera. En este proceso se verificará el cumplimiento de los requisitos legales y se realizará la publicación interna correspondiente, identificando a los servidores que cuenten con el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo. Cuando no sea posible efectuar el encargo, bien sea por inexistencia de servidores que cumplan los requisitos o por falta de interés, se acudirá al nombramiento provisional, conforme a la normatividad vigente.

En todo caso, la provisión transitoria de los empleos se realizará dando estricta aplicación al procedimiento interno vigente para el otorgamiento de encargos del IDEAM, o aquel que lo modifique o sustituya, asegurando la trazabilidad, transparencia y legalidad de las actuaciones administrativas¹.

Así mismo, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño. De manera excepcional, cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá acudirse a mecanismos de provisión transitoria de estos cargos, en los términos previstos por la normativa aplicable.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos también contempla el movimiento de personal como una herramienta de gestión para la provisión definitiva de empleos y la optimización del talento humano, a través de figuras como el traslado, la permuta, la reubicación y, el encargo, las cuales se aplicarán atendiendo a las necesidades del servicio, sin desmejorar las condiciones laborales de los servidores y garantizando la conservación de los derechos de carrera administrativa. Estos movimientos podrán realizarse dentro de la misma entidad o, cuando sea procedente, entre entidades, previo el cumplimiento de los requisitos y la expedición de los actos administrativos correspondientes.

¹ El Procedimiento Aplicable a la fecha, es el **GTH -P002 Procedimiento Otorgamiento de encargos en su versión**, el cual se ubica en <https://www.ideam.gov.co/nuestra-entidad/mapa-de-procesos/procesos-de-apoyo/gestion-del-desarrollo-del-talento-humano/gth-p002-procedimiento-otorgamiento>



De esta manera, el IDEAM fortalece una gestión integral, planificada y flexible del talento humano, permitiendo atender oportunamente las vacancias, optimizar la utilización de la planta de personal y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales durante la vigencia 2026.

En el desarrollo de las actividades de provisión de empleos durante la vigencia 2026, el IDEAM tendrá en cuenta las restricciones y disposiciones aplicables en los períodos de Ley de Garantías, particularmente en lo relacionado con los empleos de libre nombramiento y remoción y los nombramientos provisionales, dando aplicación a las excepciones y condiciones previstas en la normatividad vigente. En estos casos, las actuaciones administrativas se adelantarán únicamente cuando se encuentren debidamente justificadas por necesidades del servicio, se ajusten a los lineamientos legales aplicables y cuenten con la correspondiente verificación jurídica, garantizando la continuidad del servicio público y la transparencia en la gestión del talento humano.

PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Las actividades del proceso de Gestión del Desarrollo del Talento Humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, el bienestar, estímulos e incentivos, la capacitación, la calidad de vida laboral y en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar el compromiso y la productividad del personal vinculado.

El Plan Estratégico de Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico, dentro del cual se definen los siguientes subcomponentes relacionados con:

Figura 4: Etapas de gestión del ingreso, permanencia y retiro

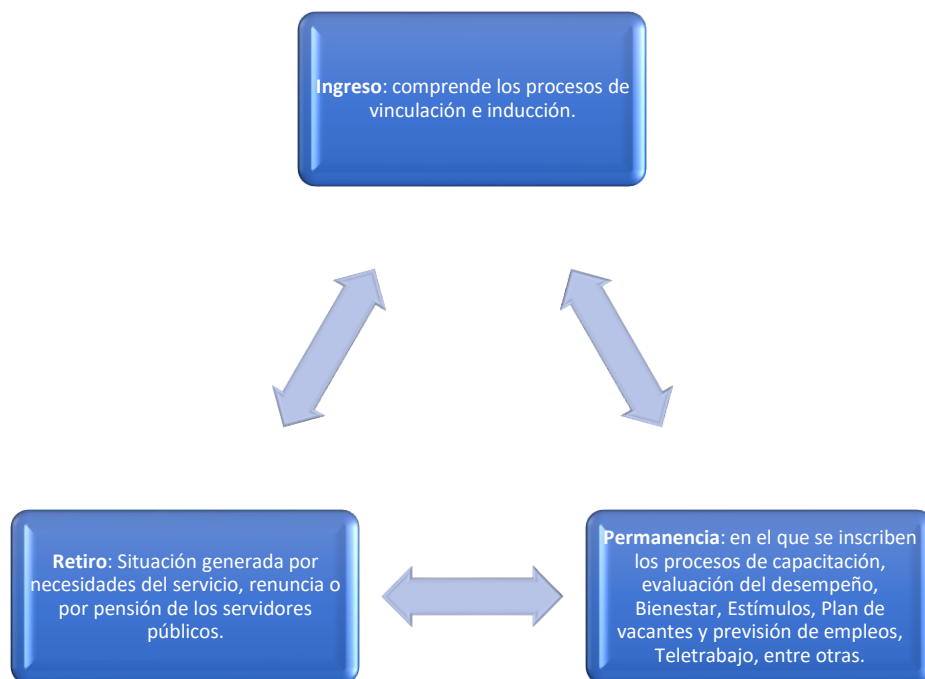


Tabla 8 Actividades de seguimiento al Talento Humano

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 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-	1 a 31 de diciembre	Funcionario (a) y/o contratista designado por el Coordinador(a)



**Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

Etapas	Acción	Fecha	Responsable
	P002- Versión 2 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.	cuando se necesite	del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.
	En virtud del Procedimiento para el otorgamiento de encargos No. GTH-P002- Versión 2 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 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.
	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



ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO:

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, integra los planes institucionales para su correspondiente planeación y desarrollo, especificando que cuando se trate de planes de duración a un (1) año, serán anexos al presente documento y por lo tanto las actividades se ejecutarán en la vigencia correspondiente. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción Institucional las actividades que correspondan a la respectiva anualidad como lo establece el parágrafo 1 del Decreto 612 de 2018.

De igual forma, se materializa en los siguientes documentos anexos al Plan Estratégico del Talento Humano:

- Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- Plan de Bienestar Social.
- Plan de Estímulos e Incentivos.
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión del Recursos Humanos.
- Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ESTRATEGIAS DE PLANEACIÓN PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:

Las estrategias para la planeación de la Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH, se basan en los principios fundamentales para el éxito y los retoma del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- a. Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor



confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.

- b. **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.
- c. **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.
- d. **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados a obtener, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- e. **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.

Adicionalmente el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales determinará estrategias para la planeación teniendo en cuenta algunos principios que se describen a continuación:

- **Enaltecimiento del servidor público:** el principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues sólo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito de cualquier institución.
- **Compromiso:** la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH– depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.
- **Acompañamiento gradual:** a partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **Estandarización:** la identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.



- Mejoramiento continuo: poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos, y esto implica un proceso de mejoramiento continuo que no tiene final. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

RESULTADOS DE LA AUTO EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable realizar el autodiagnóstico de la política estratégica del talento humano diseñado por el DAFP, el cual se ha basado en las acciones realizadas en la vigencia 2025, los resultados se relacionan a continuación:

Imagen 6: Resultados autoevaluación de la dimensión de Talento Humano



Ilustración 1 Resultado gestión estratégica del Talento Humano

SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Entidad. Por ende, para adelantar el seguimiento y control de las actividades se realiza el cronograma del Plan Estratégico de Talento Humano:

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

[illegible]



Gestión del desarrollo del Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Código: GTH-PN005
 Versión 01
 Fecha: 30/01/2026

Proyectar informe de seguimiento y monitoreo SIGEP						X						X
Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual			X			X			X			
Plan de Bienestar Social - Incluye fortalecimiento de actividades de carácter cultural Plan de Estímulos e Incentivos - reconocimiento de logros.						X					X	X
Plan Institucional de Capacitación - Incluye procesos de capacitación enfocados al fortalecimiento de valores institucionales y liderazgo.			X				X			X		
Plan Institucional de Capacitación - Incluye fortalecimiento de habilidades de mejoramiento para la cultura del servicio y atención al ciudadano.				X				X			X	

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO:

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha dispuesto las herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG II
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Auditorias de gestión y de calidad.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

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 o línea PAI o
----------------------	--------------------	-------------	------------	------------------	---------------------	----------------------	-----------------------	----------------------



Gestión del desarrollo del Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Código: GTH-PN005
Versión 01
Fecha: 30/01/2026

								Nomb re Ind. Gesti ón
Porcentaje de avance en la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano y de los planes que lo integran.	(Promedio Avance ejecutado de los planes que conforman el PETH/promedio Avance programado de los planes que conforman el PETH)* 100)	Angela María Betin Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano /	100%	%	18% equivalente a: P. Capacitaciones- 15% P. Estímulos: 10% P. Bienestar 15% P. SST – 20% P. Vacantes – 30%	33% equivalente a: P. Capacitaciones- 50% P. Estímulos: 30% P. Bienestar 30% P. SST – 35% P. Vacantes – 20%	49% equivalente a: P. Capacitaciones- 25% P. Estímulos: 60% P. Bienestar 55% P. SST – 45% P. Vacantes – 50%	

Estrategia Comunicación y difusión

ESTRATEGIA	MEDICIÓN
- Publicación en la intranet institucional. - Socialización en reuniones y comités institucionales, Directivos, de Gestión y desempeño. - Correos electrónicos institucionales, informando sobre la adopción, actualizaciones y responsabilidades del plan	- Registro y control de actividades de divulgación (actas, listados de asistencia, soportes digitales). - Seguimiento a los canales de comunicación institucional, menú transparencia / Pagina WEB. - Retroalimentación a través de los comités institucionales.

Control de cambios

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