

Plan Institucional de

Capacitación

2025



Introducción

El Plan Institucional de Formación y Capacitación para el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –Ideam– que aquí se propone tiene el propósito de establecer los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de los empleados del Ideam que propendan por el mejoramiento en la prestación de sus servicios, por el bienestar general, por el logro de los objetivos misionales y por la garantía de la instalación de competencias, para lo cual se apoya en las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela de Administración Pública (ESAP), los parámetros establecidos en MIPG y los lineamientos que al interior se tienen establecidos.

En este sentido, se realiza el diagnóstico de necesidades que tiene como objetivo la identificación de necesidades de aprendizaje organizacional a fortalecer mediante procesos de formación y capacitación.

Este diagnóstico prioriza las actividades de aprendizaje en los cuales se orientarán los esfuerzos humanos, financieros y técnicos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación. Por lo anterior, el proceso de Gestión Humana tiene como eje central el desarrollo humano, siendo el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano un actor estratégico para gestionar de manera articulada procesos tales como, inducción y reinducción, desarrollo integral de talento humano a través de capacitación y bienestar, y evaluación del desempeño laboral.

En el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia 2025 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias de sus trabajadores, contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral.

El PIC está compuesto por un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro de los servidores de la Entidad, aumentando su

capacidad laboral a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes por medio de actividades de formación, capacitación y educación, para el trabajo y el desarrollo humano.

Objetivo

Promover el desarrollo y gestión del conocimiento para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez, conductas basadas en los valores institucionales que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje, la profesionalización del servidor público, el mejoramiento e innovación para la retención y transferencia del conocimiento, así como para la optimización de recursos y maximización de beneficios, cerrando brechas entre conocimientos, habilidades y actitudes de las y los servidores para el desempeño de su cargo.

Estrategia

Las actividades presentadas en este plan de capacitación, se desarrollarán con el propósito de encaminar a las y los servidores públicos en el fortalecimiento de los procesos de actualización y gestión del conocimiento, buscando que todos ellos encaucen nuevos conocimientos en el cumplimiento de sus funciones y en la misionalidad propia del Instituto, desde el ámbito laboral.

Herramientas, enfoque y metodología pedagógica

Métodos de aprendizaje

El enfoque del Aprendizaje Significativo se deriva de la teoría constructivista, pues es el sujeto que recibe la formación el que transforma y estructura sus saberes, así mismo es interaccionista, ya que los materiales de estudio y la información exterior se interrelacionan y además interactúan con los conocimientos previos del sujeto mediante sus propios esquemas

Así mismo, la capacitación y formación se direcciona por el aprendizaje

colaborativo como una actividad de grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje, este enfoque es relevante porque permite desarrollar los ejes de creación de valor público, gestión del conocimiento e innovación, transformación digital y probidad y ética de lo público, desarrollando procesos de innovación, pensamiento crítico y cambio organizacional.

Frente a lo anterior, el IDEAM reconoce en primera medida los conocimientos previos que cada servidor y servidora posee, su desempeño laboral y su calidad en el servicio prestado al estado; por esta razón, el enfoque del aprendizaje significativo y colaborativo, se ajusta a la realidad de aprendizaje organizacional que requiere ser abordado desde los distintos programas de aprendizaje que se formulen para la vigencia.

Recursos metodológicos

Capacitación Virtual: entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos, para lo cual la entidad solicitará a las instituciones que se contraten para la ejecución de las actividades enmarcadas en los programas de aprendizaje, la opción de esta metodología estructurada con temáticas que contribuyen al desarrollo de las habilidades y destrezas. Lo anterior garantizará llegar a las direcciones territoriales en principio y a una opción de aprendizaje para los servidores que por razones justificadas no puedan acceder de manera presencial.

Capacitación Externa: se contratará de acuerdo con el presupuesto y necesidades priorizadas, las instituciones o entidades que, en términos de calidad, brinden los componentes conceptuales y las metodologías pedagógicas pertinentes para el óptimo desarrollo de las actividades de formación. Gestión Interinstitucional: Se realizará la gestión oportuna con las entidades que

estratégicamente puedan convertirse en aliadas estratégicas para el desarrollo de actividades de capacitación en temas relacionados con la gestión pública y las políticas de desarrollo, las cuales por presupuesto no pueden ser atendidas por la entidad a través de otros recursos.

Estrategia de multiplicadores internos: se permitirá el entrenamiento en temas misionales o de apoyo a través de multiplicadores internos.

Todos los funcionarios que accedan a una capacitación, respecto de la cual el Ideam haya invertido recursos económicos u otorgado el tiempo para el desarrollo de esta, deberán socializar los conocimientos adquiridos con los funcionarios o dependencias que tengan funciones afines, de forma presencial y/o virtual, con memorias para su posterior consulta.

Esta estrategia consiste en que los funcionarios realizan una transferencia de conocimiento en los siguientes casos:

- **Capacitaciones pagas.** El o la servidora que realice la capacitación debe retroalimentar a sus compañeros con la información recibida y debe remitirle los insumos que se utilizaron en la misma.
- **Coordinadores.** Cada coordinador debe hacer una transferencia de conocimiento de los temas relacionados con la coordinación que maneja a uno o dos funcionarios del grupo para que así varios funcionarios tengan conocimiento de estos temas.
- **Capacitaciones internas:** Los equipos deben realizar capacitaciones internas (del grupo y diferentes áreas), que requieran de dicho conocimiento para dar cumplimiento a sus funciones.
- **Gestión Interinstitucional:** Se realizará la gestión oportuna con las entidades que estratégicamente puedan convertirse en aliadas estratégicas para el desarrollo de actividades de capacitación en temas relacionados con la gestión pública y las políticas de desarrollo, las cuales por presupuesto no pueden ser atendidas por la entidad a través de otros recursos.

Normatividad Aplicable

Para la formulación del Plan de Capacitación para las y los servidores del IDEAM, se tuvieron en cuenta los siguientes fundamentos legales:

I. Constitución:

Establece en su Artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

II. Leyes:

En la **Ley 115 de 1994**¹, se considera en los Capítulos II y III, lo que se entiende por Educación No Formal y Educación Informal. El primer término, hace referencia a la educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la educación formal y la educación informal hace referencia a todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Decreto 1567 de 1998², Señala que le corresponde al Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientar la formulación de los planes institucionales que deban elaborar las entidades públicas y en su **Artículo 4**, define la capacitación como "el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad

¹ "Por la cual se expide la ley General de Educación"

² "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"

individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

La Carta Iberoamericana de la Función Pública³, establece que “los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, mantengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la organización.

Ley 909 de 2004, señala en el **Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades**. e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;

Artículo 16. Reglamentado por el Decreto Nacional 1228 de 2005. **Las Comisiones de Personal**. h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;

Artículo 17. Planes y plantas de empleos. 1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: (...) b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

³ V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003

Artículo 18. Sistema General de Información

Administrativa. Reglamentado por el Decreto Nacional 1409 de 2008. (...)6. El Subsistema de Recursos Humanos contendrá la información sobre el número de empleos públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios; las novedades de su ingreso y retiro; la pertenencia a la carrera administrativa general o a un sistema específico o especial y la información sobre los regímenes de bienestar social y capacitación.

Artículo 36. Objetivos de la capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Artículo 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.

Ley 1064 de Julio 26 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Esta ley permite evidenciar lo referente al cambio dado a la denominación "Educación no formal". En su artículo 1, establece que: "Reemplácese la denominación de

Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

Decreto 1083 de 2015, establece en su:

Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2. Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.9.4. RED Interinstitucional de Capacitación Para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3o, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

Ley 1952 de 2019. Código Único Disciplinario: Numeral 42 del Artículo 38, establece que todo servidor público tiene como deber capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

El artículo 26 de la citada 1952 de 2019, señaló como falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código que conlleve incumplimiento de deberes y prohibiciones, entre otros.

El artículo 67 ibídem determinó como falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes o la violación al régimen de prohibiciones.

Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

III. CIRCULARES

Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP. En ellas se entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos y donde se imparte las siguientes directrices:

La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias

funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio. Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los planes Institucionales de Capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de Inducción y de Reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes (Decreto Ley 1567 de 1988, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 4661 de 2005) y en la presente circular.

Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, en los siguientes términos:

a. La educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos y laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y 160 horas para la formación académica (Artículo 3.1 del Decreto 4904 de 2009). A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

b. El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción,

provisionales y temporales.

c. Los Programa de Inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

d. Los Programas de Reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refiere sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que produzca dichos cambios⁴. A estos programas tiene acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC. De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte del programa de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Pueden acceder a los programas de educación formal los funcionarios con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la

⁴ Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998

normatividad vigente⁵.

Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023 - 2030.

Departamento Administrativo de la Función Pública. 2023-2030.

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)-DAFP-ESAP, diciembre de 2017. El

aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC. La guía metodológica tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor, identificadas en un diagnóstico previo, por lo que se hace necesario apoyarse en los pasos a seguir del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 articulado con las competencias laborales y la gestión del talento humano.

Concepto 86271 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN. - Capacitación, entrenamiento y programas de bienestar para empleados en provisionalidad.

⁵ Decreto Ley 1567 de 1998 y artículo 73 del Decreto 1227 de 2005

Antecedentes

Balance de la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Capacitación 2024 se realizó seguimiento a los balances de estas, obteniendo las siguientes conclusiones y apreciaciones a tener en cuenta:

- **Indicador del Plan de Capacitación:**

El indicador de inducción arroja un porcentaje del 100%, teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: “Número de capacitaciones efectivamente desarrolladas / Número de capacitaciones programadas en el PIC * 100”, esto nos indica que las capacitaciones programadas fueron debidamente realizadas en la vigencia.

Estadístico Descriptivo de la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación Ejecutado en 2024

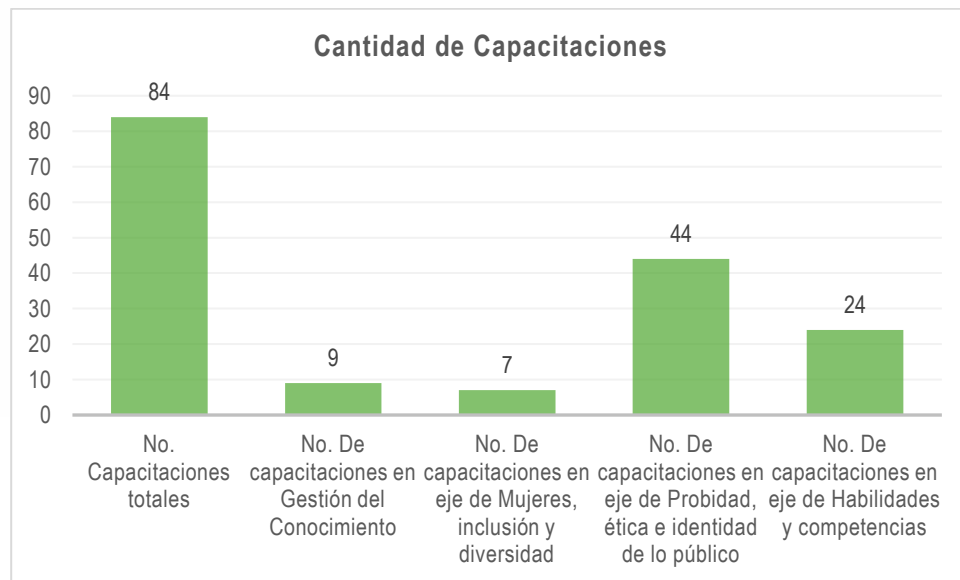
Cantidad de capacitaciones por eje temático:

Tabla 1 Cantidad de capacitaciones por eje temático

Ejes Temáticos	No. de capacitaciones
No. Capacitaciones totales	84
No. De capacitaciones en Gestión del Conocimiento	9
No. De capacitaciones en eje de Mujeres, inclusión y diversidad	7
No. De capacitaciones en eje de Probidad, ética e identidad de lo público	44
No. De capacitaciones en eje de Habilidades y competencias	24

Fuente propia

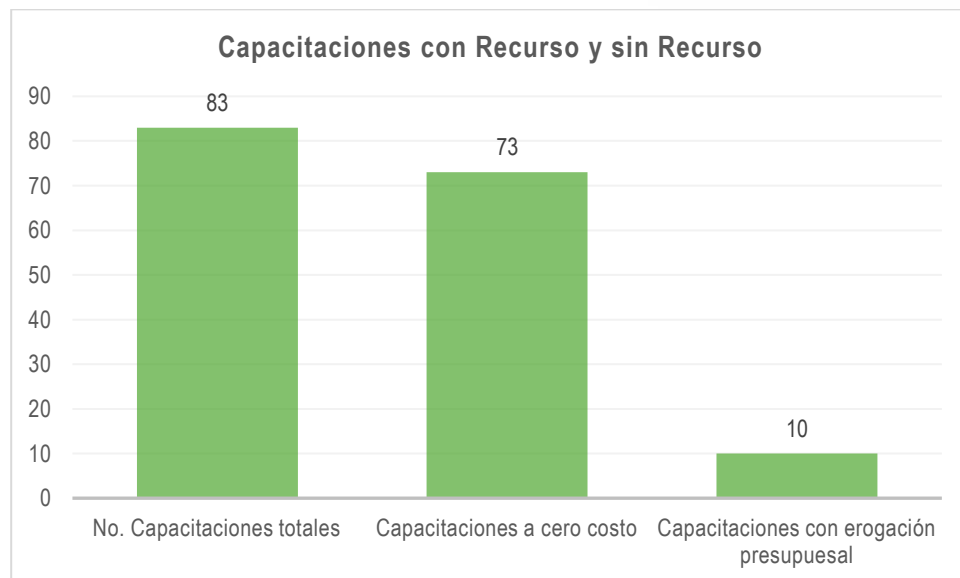
Gráfica 1 Cantidad de capacitaciones



Fuente: Propia

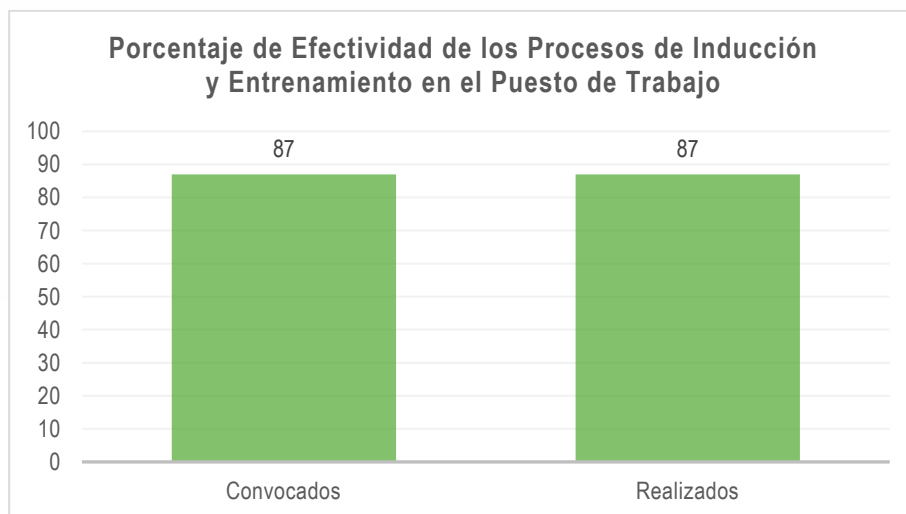
Se encuentra relacionado como Anexo No. 1, el seguimiento del Plan de Capacitación institucional 2024 al final del presente documento.

Gráfica 2 Cantidad de capacitaciones con recursos y sin recursos



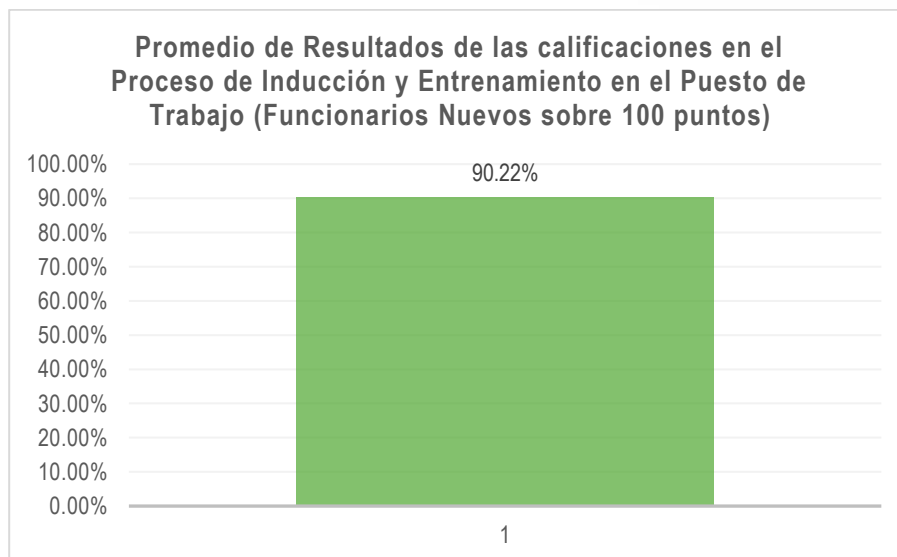
Fuente: Propia

Gráfica 3 Efectividad inducciones y entrenamiento puesto de trabajo



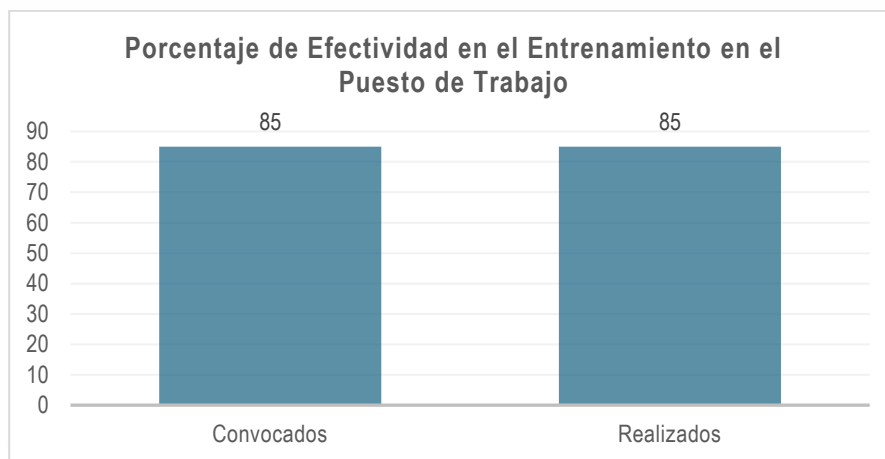
Fuente: Propia

Gráfica 4 Resultados de inducciones y entrenamiento en el puesto de trabajo



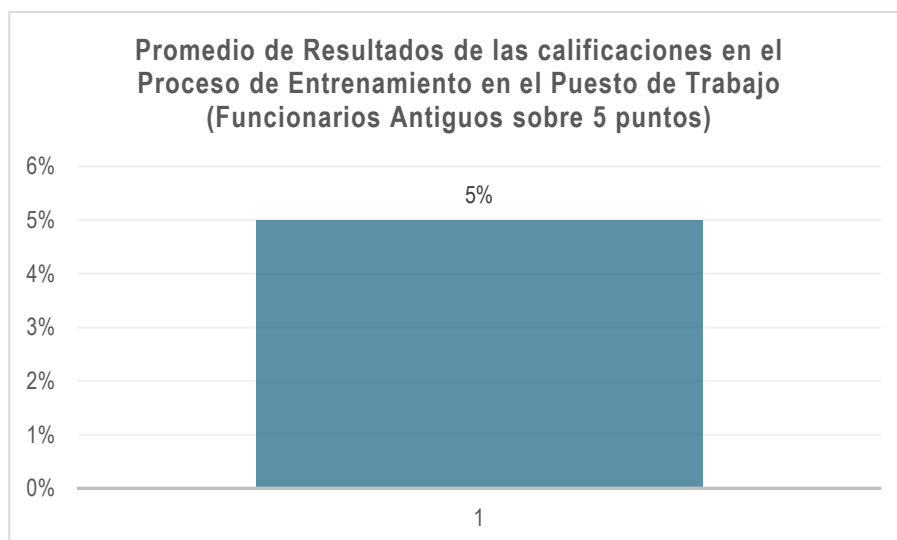
Fuente: Propia

Gráfica 5 Resultados entrenamiento en el puesto de trabajo



Fuente propia

Gráfica 6 Resultados entrenamiento en el puesto de trabajo funcionarios antiguos



Fuente propia

Nota

- **Los convocados:** Corresponde a las y los servidores públicos que se encontraban vinculados a la fecha en la que se realizó el proceso de

reinducción.

- **Los participantes:** Fueron los funcionarios que remitieron la evaluación a 31 de diciembre de 2024 y realizaron el proceso de manera oportuna, reflejado en el formato respectivo que reposa en cada una de sus historias laborales:

Evaluación del Impacto del Plan Institucional de Capacitación – PIC

En la ejecución del plan de capacitación 2024, se pudo evidenciar que gran parte de funcionarios asistieron a las capacitaciones pagas y a cero costos que se programaron de manera virtual y presencial en el transcurso de la vigencia, a pesar de que se obtuvo gran participación es necesario que los funcionarios se sigan involucrando en los procesos de capacitación para fortalecer los conocimientos en sus áreas y en las áreas transversales.

De las capacitaciones priorizadas con recursos, se pudo determinar que, de 219 funcionarios inscritos, 191 fueron efectivamente capacitados por medio de la priorización, los cuales cumplieron con los requisitos y evaluaciones para superar el proceso. De acuerdo con lo anterior, la distribución de la participación de las capacitaciones se puede relacionar de la siguiente manera:

- Prestar servicios como capacitador en el curso Python del contrato No 373 de 2024 con el Instituto de Higirológica, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2024:
 - Inscritos: 30
 - Participantes: 30
 - Aprobados: 26
 - Reprobados: 4
- Prestar servicios como capacitador en el curso Topografía del contrato No 373 de 2024 con el Instituto de Higirológica, Meteorología y Estudios

Ambientales - Ideam y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2024:

- Inscritos: 30
 - Participantes: 30
 - Aprobados: 22
 - Reprobados: 8
- Prestar servicios como capacitador en el curso Estadística del contrato No 373 de 2024 con el Instituto de Higrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2024:
 - Inscritos: 30
 - Participantes: 30
 - Aprobados: 28
 - Reprobados: 2
 - Prestar servicios como capacitador en el curso Comprensión Lectora del contrato No 373 de 2024 con el Instituto de Higrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2024:
 - Inscritos: 72
 - Participantes: 72
 - Aprobados: 61
 - Reprobados: 11
 - Prestar servicios como capacitador en el curso Nefoanálisis del contrato No 373 de 2024 con el Instituto de Higrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2024:

- Inscritos: 32
 - Participantes: 32
 - Aprobados: 32
 - Reprobados: 0
- Prestar servicios como capacitador en el curso Presupuesto Público del contrato No 373 de 2024 con el Instituto de Higrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2024:
 - Inscritos: 22
 - Participantes: 22
 - Aprobados: 19
 - Reprobados: 3
- Prestar servicios como capacitador en el curso Derecho Disciplinario del contrato No 373 de 2024 con el Instituto de Higrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2024:
 - Inscritos: 3
 - Participantes: 3
 - Aprobados: 3
 - Reprobados: 0
- Prestar servicios como capacitador en el curso Temas comunes - Concurso del contrato No 373 de 2024 con el Instituto de Higrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2024:

– Inscritos: Masivo

Es importante aclarar que se deben tener en cuenta las bases de datos de los funcionarios inscritos que no realizaron de manera efectiva el proceso de capacitación sobre el cual se destinó recurso presupuestal, en razón a que al inscribirse de manera voluntaria realizan firma del compromiso en su participación derivado de la destinación e inversión de recursos. En este sentido se plantea una sanción para acceder a capacitaciones pagadas por un tiempo estimado de un año en razón a su incumplimiento y se remite al Grupo de Instrucción de Control Disciplinario para respetivo trámite.

Finalmente, es necesario aclarar que en la vigencia se contó con un rubro destinado para la ejecución de capacitaciones en modalidad virtual para lograr cobertura a nivel nacional.

Enfoque MIPG del plan institucional de capacitación - PIC

MIPG. La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) relaciona dentro de la Ruta de Crecimiento:



El diagrama muestra una flecha curva de color morado que apunta hacia la derecha. Dentro de la flecha, el texto "Ruta del crecimiento" está escrito en blanco. Justo al final de la flecha, el texto "Liderando talento" está escrito en morado.

“La Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen: la formación del líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad.”

Por otra parte, la Ruta del Servicio se encuentra inmersa en los Programas de Aprendizaje en Equipo, que están dentro de los programas de capacitación internos por parte de algunas áreas del instituto como lo es Servicio al Ciudadano.



El diagrama muestra una flecha curva de color verde que apunta hacia la izquierda. Dentro de la flecha, el texto "Ruta del servicio" está escrito en blanco. Justo al inicio de la flecha, el texto "Al servicio de los ciudadanos" está escrito en verde.

Al servicio de los
ciudadanos



La cultura de hacer
las cosas bien

anual.

Finalmente, la Ruta de Calidad está integrada dentro del proceso de evaluación de desempeño, como unos insumos para la construcción del plan de capacitación

Políticas de capacitación

El Plan Institucional de Capacitación dará prioridad a aquellas necesidades que involucren los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, que conducen al cumplimiento de la Plan Estratégico de IDEAM, para lo cual se tendrán en cuentas las siguientes políticas de operación:

- Se atenderán las necesidades de aprendizaje, a través de algunas de las siguientes acciones afirmativas dependiendo el tipo de formación y nivel de profundización:
 - Alianzas con otras entidades públicas y privadas
 - Contratación con instituciones de formación
 - Personal interno que se encuentre calificado para brindar los conocimientos (Multiplicadores de saberes).
- Los jefes inmediatos promoverán la asistencia y la retroalimentación del conocimiento que adquiera cada participante en los diferentes eventos de aprendizaje.
- El cronograma del Programa de capacitación y entrenamiento compilará las necesidades en el ámbito individual, por dependencias y organizacional.
- La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la Entidad.
- El fortalecimiento de la cultura de aprendizaje está a cargo de todos los servidores públicos de la entidad, por lo cual el compromiso frente a los

procesos de formación y la gestión de conocimiento es compartido a nivel interno.

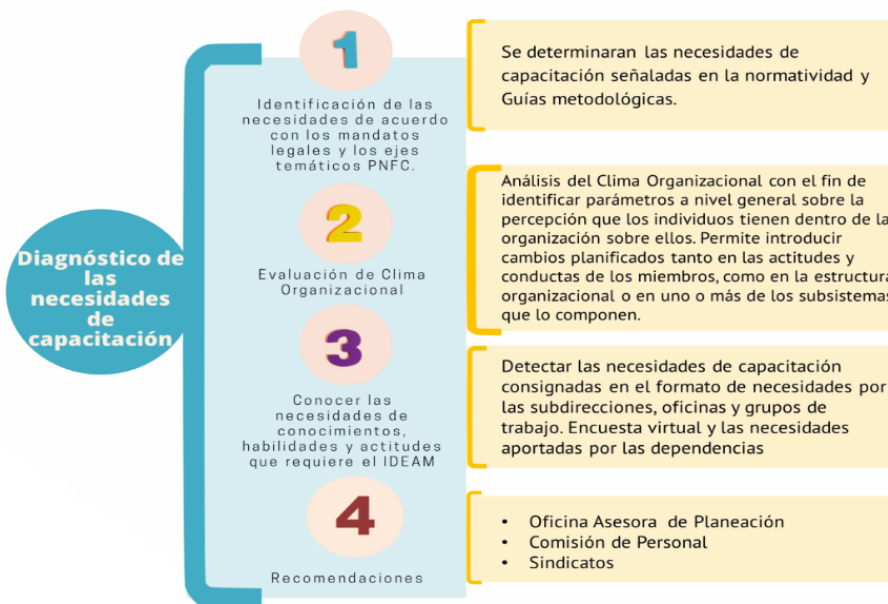
Diagnóstico necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO)

El diseño y formulación del Plan Institucional de Capacitación del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam, se obtiene a través de los siguientes elementos de diagnóstico:

- Encuesta para establecer las necesidades del Plan Institucional de Capacitación Ideam.
- Revisión de los resultados obtenidos en la última medición de Clima Laboral realizada en el Ideam.
- Informe estadístico descriptivo general de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC de la última vigencia.
- Solicitudes realizadas por las áreas.
- Recomendaciones de la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno.
- Resultados de la evaluación de desempeño.

Diagnóstico de necesidades de capacitación

Para determinar las necesidades de formación y capacitación se hará un análisis de las siguientes fuentes:

Ilustración 1 Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Fuente: Propia

Con base en los soportes anteriores, el Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano realizará la consolidación y análisis de las necesidades de capacitación, para presentarlo ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ideam, el cual será socializado ante la Comisión de Personal.

Resultados Encuesta virtual para establecer las necesidades del plan y solicitudes en el marco de la Evaluación del Desempeño

La encuesta de necesidades de capacitación se realizó de manera virtual y fue remitida a través del correo electrónico de comunicaciones en el mes de noviembre de 2024.

La encuesta fue diligenciada por 178 funcionarios, la misma se diseñó con el propósito de diferenciar las capacitaciones de cada uno de los ejes del plan y las capacitaciones misionales y administrativas, para tener un mejor análisis de los datos obtenidos en la misma. En este orden de ideas los resultados fueron los siguientes:

- 
- a.** La encuesta fue diligenciada por 11 dependencias y por 52 grupos específicos.
- b.** La cantidad de encuestados por su nivel del cargo se divide de la siguiente manera: 16 asistenciales, 82 técnicos, 75 profesionales, 2 asesor y 3 directivo. De los mismos 138 corresponden a funcionarios de carrera administrativa, 34 a funcionarios provisionales y 6 a Libre Nombramiento y Remoción.
- c.** Entre las temáticas misionales que consideran más relevantes para el adecuado desarrollo de sus funciones se encuentran: DHIME, Arcgis Pro, Python, R, SIG, radares e inteligencia artificial.
- d.** Entre las temáticas administrativas que consideran más relevantes para el adecuado desarrollo de sus funciones se encuentran: Derecho Disciplinario, Gestión de Proyectos, Contratación Estatal, Orfeo, respuesta PQRS, Secop II, archivo, supervisión de contratos y convenios, aplicativos de Office 365.
- e.** Entre las charlas del eje 1, correspondiente a Paz total, memoria y derechos humanos, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
- Derechos humanos con una participación de 88 funcionarios.
 - Integridad con una participación de 72 funcionarios.
 - Retos y desafíos del futuro de la paz en Colombia con una participación de 65 funcionarios.
- f.** Entre las charlas del eje 2, correspondiente a Territorio, vida y ambiente, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
- Cambio climático con una participación de 124 funcionarios.
 - Producción y consumo sostenible con una participación de 76 funcionarios.
 - Biodiversidad en Colombia con una participación de 72 funcionarios.
- g.** Entre las charlas del eje 3, correspondiente a Mujeres, inclusión y diversidad, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:

- Igualdad de género con una participación de 53 funcionarios.
 - Lenguaje inclusivo con una participación de 52 funcionarios.
 - Discriminación por raza, religión, etnia, ideología política, orientación sexual o discapacidad con una participación de 51 funcionarios.
 - Acoso sexual y ciberacoso con una participación de 44 funcionarios.
 - Empoderamiento de la mujer con una participación de 43 funcionarios.
- h.** Entre las charlas del eje 4, correspondiente a Transformación digital y cibercultura, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
- Nuevas tecnologías con una participación de 98 funcionarios.
 - Big Data con una participación de 89 funcionarios.
 - Orfeo con una participación de 88 funcionarios.
- i.** Entre las charlas del eje 5, correspondiente a Probidad, ética e identidad de lo público, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:

Habilidades blandas:

- Liderazgo con una participación de 82 funcionarios.
- Manejo de estrés – Ansiedad con una participación de 81 funcionarios.
- Resolución de conflictos con una participación de 78 funcionarios.
- Hábitos de vida saludable con una participación de 62 funcionarios.
- Salud mental y prevención salud mental con una participación de 62 funcionarios.
- Inteligencia emocional con una participación de 62 funcionarios.

Capacitaciones y charlas de seguridad y salud en el trabajo:

- Higiene postural con una participación de 85 funcionarios.
- Actos y condiciones inseguras (Investigación de accidentes) con una participación de 74 funcionarios.
- Cuidado auditivo con una participación de 65 funcionarios.

- Riesgo público con una participación de 62 funcionarios.
- j.** Entre las charlas del eje 6, correspondiente a Habilidades y competencias, los funcionarios estarían dispuestos a tomar las siguientes charlas:
 - Evaluación de desempeño con una participación de 88 funcionarios.
 - Redacción y escritura con una participación de 87 funcionarios.
 - Programa de bilingüismo con una participación de 85 funcionarios.
 - Contratación estatal con una participación de 85 funcionarios.
- k.** Entre los conocimientos técnicos que deben fortalecer los funcionarios se encuentran:
 - Imágenes satelitales con una participación de 97 funcionarios.
 - DHIME con una participación de 88 funcionarios.
 - Cambio climático con una participación de 83 funcionarios.
 - Python con una participación de 82 funcionarios.
- l.** Entre los conocimientos que deben fortalecer la alta dirección de encuentran: Comunicación asertiva, Liderazgo, Trabajo en equipo, Empatía y habilidades sociales y Resolución de conflictos.
- m.** Respecto al proceso de inducción-reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo el 55% de los funcionarios indica que es bueno, pero el 37% indica que puede mejorar por medio de la presencialidad y el 24% por medio de la implementación de una plataforma.
- n.** Los funcionarios consideran que el desarrollo del plan de capacitación puede mejorar por medio de la presencialidad.

Resultados Encuesta Diagnóstico PIC 2024 con Jefes, Subdirectores y Coordinadores

Entre el 2 y 3 de diciembre se realizaron reuniones con los jefes, subdirectores y coordinadores para determinar el diagnóstico de necesidades de capacitación 2025 entre los cuales se encuentra la priorización de las siguientes capacitaciones:

Tabla 2 Resultados de encuesta Diagnóstico PIC

Administrativas	Misionales	Transversales
Riesgos	Phyton	Excel avanzado
Finanzas públicas	Nefoanálisis	Inglés
Contratación estatal	Argis	Redacción
SIIF Nación	Inteligencia artificial	Clima laboral
Derecho Disciplinario General	SIG	Fortalecimiento de relaciones interpersonales
Derecho Disciplinario Especial	Imágenes satelitales	Manejo de conflictos
Supervisión de contratos	R	Ciberseguridad
Archivo técnico	Big Data	Lenguaje incluyente
Gerencia de proyectos	Electrónica básica, direccionado a las estaciones automáticas	Comunicación asertiva
Formulación de matriz de riesgos	Topografía	MIPG

Administrativas	Misionales	Transversales
. Capacitación normatividad en inventarios	Norma ISO 17025	Herramientas de office 365
	Norma ISO 27000	Comunicación estratégica

Fuente propia

Es de señalar que derivado de los resultados de la encuesta anteriormente mencionada y de las reuniones y compromisos propios de los acuerdos sindicales, la gestión desde el Grupo de Talento Humano frente a la ejecución de los temas y metodología del plan Institucional de capacitación y de cómo será abordado, se realizará dentro de las mesas de seguimiento trimestral que se realicen a:

- Contrato de capacitación
- Gestión con ARL
- Gestión con Caja de Compensación Familiar
- Otros

Diagnóstico del clima organizacional

Durante el segundo periodo 2024 se realizó un acercamiento con las diferentes áreas misionales a través de grupo focales 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.

Estos hallazgos llevaron a que durante los meses siguientes a estos resultados se realizara una mesa de trabajo con la mesa directiva donde se socializaron posibles acciones para mitigar estos riesgos. Adicionalmente se realizaron más de 16 sesiones de intervención a líder medios (coordinaciones), para el fortalecimiento del reconocimiento significativo y liderazgo transformacional. También se fueron desarrollados 4 talleres exclusivamente dirigidos a colaboradores de Meteorología Aeronáutica donde hubo cerca de 100 asistentes en todas las jornadas durante los cursos recurrentes para abordar el fortalecimiento de habilidades en Comunicación, Sentido de Pertenencia y Manejo del Estrés. Al igual que dos espacios de desarrollo de habilidades de comunicación y liderazgo para las coordinaciones de meteorología.

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 2025 se realizará la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el fin de identificar nuevos 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

Estructura del plan institucional de capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2025, pretende desarrollar actividades de formación que actualicen los conocimientos técnicos o profesionales de los servidores públicos de planta, de acuerdo con el perfil y el desempeño de sus funciones y elevar el nivel de compromiso con respecto a la misión, los objetivos, las políticas, las metas, los planes, programas y los proyectos del Ideam y bajo la definición de seis ejes:

Gráfica 7 ejes de estructura del PIC



Fuente: Propia

- 1) Paz total, memoria y derechos humanos,** representa el papel de las entidades públicas en la construcción de paz en la sociedad, puesto a que son estas entidades las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan en bienestar y convivencia de la

comunidad.

- 2) Territorio, vida y ambiente,** busca que los servidores interpreten y comprendan los territorios donde se desenvuelven y de las relaciones entre la sociedad y naturaleza, logrando soluciones a fenómenos e inconvenientes socioterritoriales.
- 3) Mujeres, inclusión y diversidad,** propone cualificar las capacidades de los servidores con enfoque de género, interseccional y diferencial, buscando tener una mejor gestión pública.
- 4) Transformación digital y cibercultura,** propende el fortalecimiento de los servidores públicos en las tecnologías de la información y las comunicaciones teniendo el mayor provecho y adecuado de las mismas, aplicando los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público.
- 5) Probidad, ética e identidad de lo público,** busca crear una cultura de integridad basado en valores y enfocado en el buen servicio de todos los servidores públicos tanto con clientes internos y externos.
- 6) Habilidades y competencias,** representa el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, complementando los saberes existentes con las actualizaciones y los avances que se han desarrollado en la actualidad.

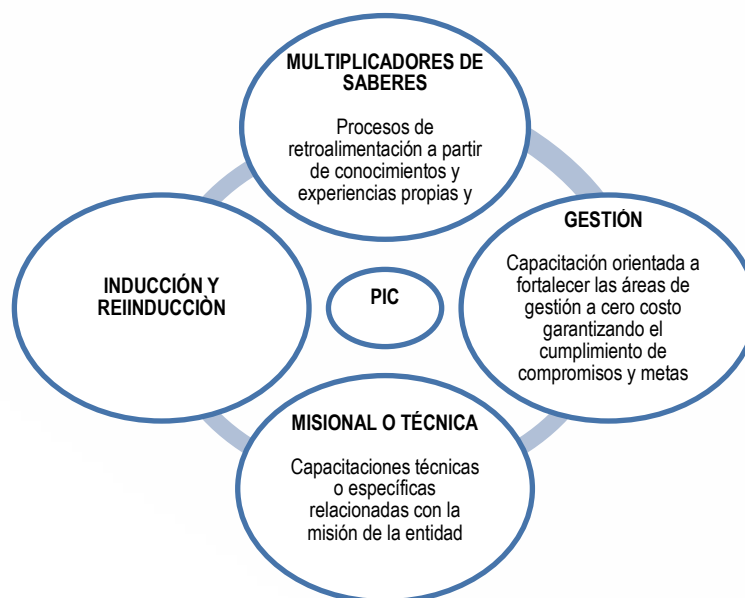
A su vez, se deben tener en cuenta las líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia, directivos y directivas, las cuales deben ir ligadas a los objetivos institucionales, las líneas son:

- 1) Habilidades para la Alta Dirección Pública,** fortalece las capacidades gerenciales de los altos directivos, los cuales apoyan políticas generadoras de justicia distributiva, económica, ambiental, la eficiencia, la eficacia y la transparencia del servicio público.
- 2) Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social,** desarrolla asuntos, problemáticas y soluciones del Plan Nacional de

Desarrollo.

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025, tiene los siguientes componentes:

Gráfica 8 Componentes de PIC 2025



Fuente: Propia

Proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El programa de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo tiene por objeto integrar al funcionario nuevo a la entidad, mediante diversas estrategias de inclusión, familiarizarlo con los antecedentes del Instituto, las políticas del servicio público, conocimiento del marco estratégico: misión, visión, objetivos institucionales, políticas de calidad y objetivos de calidad, iniciándolo en la generación de sentido de pertenencia hacia el Ideam.

En este sentido se programarán sesiones de trabajo en las que los nuevos funcionarios, conozcan las herramientas necesarias para la ubicación dentro de la entidad y la información general y transversal sobre el quehacer del Instituto, además de los aspectos específicos concernientes a cada cargo; a su vez el cronograma de jornadas de capacitación será elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

Una vez el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano realiza la primera fase de la inducción a los nuevos funcionarios, al llegar al puesto de trabajo se inicia la segunda fase que tiene que ver con el acompañamiento orientado por su jefe inmediato o un miembro del equipo de trabajo asignado para apoyarle en los procesos y procedimientos propios de su cargo y de sus funciones mediante el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.

Entre las temáticas a abordar durante el proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, se encuentran: el marco estratégico del instituto, aspectos derivados de las áreas misionales, de apoyo y de gestión, de acuerdo con los siguientes temas:

Tabla 3 Inducciones y entrenamiento en el puesto de trabajo

MISIONALES	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	GESTIÓN DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO
* Creación y Naturaleza Jurídica del Ideam * Objeto * Funciones * Objetivos Misionales * Misión * Visión * Organigramas	* Política del Sistema de Gestión Integrado * Objetivos del Sistema de Gestión Integrado * Código de Integridad	* Estímulos e Incentivos * Programa de Bienestar Social * Sistema de capacitación * Competencias Comportamentales * Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	* Situaciones Administrativas * Política salarial y de compensación * Empleo público * Sistema de Información	Cuyo objetivo principal es buscar la calidad del servicio, la calidad de las respuestas

MISIONALES	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD	SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONA RIOS PÚBLICOS	GESTIÓN DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO
* Órganos de Dirección y Administración * Comisión y Comités de Ideam	* Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	* Evaluación del Programa de Inducción y * Entrenamiento en el puesto de Trabajo. * Descripción de responsabilidades por dependencias.	y Gestión del Empleo Público – * SIGEP * Jornada Laboral * Código único Disciplinario.	as emitidas y la oportunidad de estas en los términos de ley.

Fuente: Propia

Actividad 1. Realizar inducción a los servidores públicos vinculados por primera vez a un cargo en el Ideam.

La inducción se desarrolla de manera presencial y/o virtual a través de las estrategias de las tecnologías de la información y la comunicación y se encuentra a cargo del GADTH.

Meta: 100% de nuevos servidores vinculados con inducción en el año, lo cual será calculado por la cantidad de ingresos realizados en la vigencia 2025 sobre la cantidad de inducciones radicadas por funcionarios nuevos.

Actividad 2. Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo a los de servidores nuevos o que acceden a un nuevo cargo del Ideam.

Se lleva a cabo las acciones respectivas para formalizar la actividad del entrenamiento en el puesto de trabajo de acuerdo con el formato establecido para tal fin y en continuidad con la inducción virtual, lo que permita cerrar el ciclo de la inducción de manera oportuna y se encuentra a cargo del jefe inmediato o un delegado de él.

Meta: 100% de servidores con entrenamiento en el puesto de trabajo en el año, lo cual será calculado por la cantidad de ingresos, encargos, traslados realizados en la vigencia 2025 sobre la cantidad de entrenamientos en el puesto de trabajo radicados por los funcionarios.

Proceso de Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Por lo anterior durante el año 2024 no aplica la realización de Proceso de Reinducción por haberse ejecutado en el año 2023, y en 2025 se realizará nuevamente este proceso para los funcionarios de la planta de personal.

Capacitaciones sobre conocimientos especializados

Se subdividen en las siguientes dos líneas:

- Capacitación en temas misionales
- Capacitación en temas de apoyo

Consiste en la realización de la gestión contractual para el desarrollo de diplomados, cursos, seminarios, congresos, jornadas de actualización, entre otros, que se requieren de manera específica y para los cuales no se cuenta con el personal idóneo que garantice la actualización de acuerdo con los objetivos

de acción de la entidad.

Actividad 1. Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia fiscal.

Actividad 2. Formular el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia fiscal.

Se formulará el plan de acuerdo a los lineamientos normativos y de enfoque metodológicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública – ESAP.

Meta: Formular un (1) Plan institucional de capacitación para cada vigencia fiscal, la cual se cumplirá con la publicación del mismo a más tardar el 31 de enero de 2025 por la entidad en su página web.

Actividad 3. Realizar actividades de aprendizaje para la actualización de conocimientos en los funcionarios: Mediante las diferentes acciones y eventos de aprendizaje gestionados y desarrollados contractualmente de acuerdo a las actividades priorizadas.

Meta: Ejecutar el 100% del presupuesto de capacitación asignado para la vigencia fiscal, lo cual será medido por el presupuesto total sobre el presupuesto ejecutado en la vigencia.

Actividad 4. Realizar actividades de aprendizaje para el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios: Se trata del desarrollo de actividades de formación y capacitación que permitirán fortalecer las competencias organizacionales en los niveles directivo, asesor-profesional y técnico-asistencial, con el objeto de contar con funcionarios integrales y competentes en todos los niveles para generar gestión y servicios de excelencia que produzcan los resultados estratégicos propuestos.

Meta: Capacitar el 50 % de los servidores a través del programa de capacitación y los multiplicadores de saberes, lo cual se verificará por medio de listas de

asistencias y por medio de la aplicación del formato de efectividad de la capacitación.

Estrategias de divulgación

- Socialización del plan de capacitación por medio de correo electrónico del Grupo de Comunicaciones con los funcionarios del Ideam.
- Mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente por correo electrónico.
- Afiches o piezas gráficas virtualmente, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación de las capacitaciones a realizar.
- La programación de cada actividad de formación se dará a conocer previamente a los servidores públicos, mediante correos electrónicos para formalizar y garantizar su participación.

Red Institucional de capacitación

La Red Institucional de Capacitación es el conjunto de entidades que realizan labores capacitación en el marco de sus programas y surge con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional, ante las siguientes entidades se adelantarán las gestiones pertinentes para el apoyo en la ejecución del PIC 2025:

- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones – MINTIC
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Archivo General de la Nación – AGN
- Colombia Compra Eficiente

- Coorserpark
- Positiva Compañía de Seguros
- Alianzas con entidades bancarias

Ejecución

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos, el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano será el encargado de solicitar a las diferentes áreas capacitadoras las evidencias de las capacitaciones realizadas durante la vigencia, debido a que es el encargado de realizar el continuo seguimiento a las capacitaciones que se imparten en el Instituto. Sin embargo, es responsabilidad de cada área remitir al Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano a los cinco días hábiles de haber impartido la capacitación las memorias de estas, tales como: lista de asistencia, formato de efectividad de la capacitación debidamente diligenciado por los participantes, la tabulación de los resultados del formato de efectividad, la presentación y el video de haber sido desarrollada virtualmente.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área que realiza la solicitud en coordinación con el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, se encargará de **adelantar los estudios previos, análisis del sector, análisis de riesgos, justificación técnica, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad**. En todo caso, respecto a la participación de dichas capacitaciones a contratar, siempre se realizarán las convocatorias masivas por los medios electrónicos que dispone la Entidad, con el propósito de lograr la mayor cobertura y participación en todos los eventos de capacitación.

Observación a la Ejecución. Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC o que alguna de las dependencias de la Entidad manifieste necesidades

de capacitación adicionales, éstas se podrán llevar a cabo si no representan erogaciones para la Entidad o si aún se dispone de presupuesto en el Rubro de Capacitación, con el propósito de ofrecer posibilidades de cualificación del grupo de colaboradores y serán tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC al finalizar la vigencia, pudiendo impactar en los indicadores de gestión del mismo.

Evaluación y seguimiento

Esta fase permite evaluar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segunda instancia, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC; esta evaluación que se presenta de manera anónima permite medir los resultados en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación; para ello se aplicará una encuesta a cada uno de los asistentes al finalizar las diferentes capacitaciones realizadas, con la cual se pretende medir el nivel de efectividad de la capacitación, la satisfacción del funcionario y el cumplimiento de los objetivos del Plan Institucional de Capacitación, cabe resaltar que esta herramienta servirá de insumo para la formulación del Plan de Capacitación 2025.

Indicador PIC

Para evaluar la gestión del Programa Institucional de Capacitación 2025 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento del siguiente indicador:

- Número de capacitaciones efectivamente desarrolladas / Número de capacitaciones programadas en el PIC * 100

Objetivo del indicador: Medir la Eficacia y el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación asegurando que los objetivos de capacitación se cumplan y que la inversión en el desarrollo del talento humano sea eficaz, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la entidad.

Presupuesto

El presente Plan de Capacitación cuenta con un presupuesto de **CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$120.000.000,00)**, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4 Presupuesto

OBJETO	PRESUPUESTO SOLICITADO 2025
Desarrollo de las capacitaciones priorizadas en el Plan de Capacitación del Ideam vigencia 2025	\$ 120.000.000,00
TOTAL	\$ 120.000.000,00

Fuente: propia

Con relación al monto de los **CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$120.000.000,00)**, con base en la información analizada en el presente plan se prevé su priorización en la contratación en los siguientes ítems:

Priorización

Como resultado de la priorización del "*diagnóstico de necesidades de capacitación*", e identificando los requerimientos en que más coincidían las dependencias participantes anteriormente mencionadas, se establecieron las siguientes necesidades:

Tabla 5 Diagnóstico de necesidades de capacitación

Fortalecimiento de habilidades Blandas	Fortalecimiento de conocimientos técnico	Fortalecimiento de conocimientos administrativos
• Liderazgo • Manejo de personal • Comunicación asertiva • Trabajo en equipo • Salud mental • Género • Lenguaje claro y comprensible • Servicio al ciudadano	• DHIME • Curso recurrente • Python • Topografía • R • Imágenes satelitales • Cambio climático • Big Data • Inteligencia Artificial	• Contratación estatal • Presupuesto público • Derecho disciplinario • Empleo público • Nómina • Auditorías • Riesgos

Fuente: propia

Priorización para la Inversión del Rubro para PIC 2025

El Comité de Gestión y Desempeño Institucional es el encargado de aprobar las capacitaciones que requieren inversión para su correspondiente ejecución, las cuales se relacionan a continuación:

Tabla 6 Priorización de Rubros

Nivel de Prioridad	Eje Temático	Ruta	Temática	Cronograma	Monto
1	Transformación digital y cibercultura	Saber - Hacer	Inteligencia artificial	01/03/2025 al 30/11/2025	\$ 120.000.000,00
2	Transformación digital y cibercultura	Saber - Hacer	Big Data	01/03/2025 al 30/11/2025	
3	Territorio, vida y ambiente	Saber - Hacer	Cambio climático (Ley 2427 del 09 de septiembre de 2024 y otras que apliquen)	01/03/2025 al 30/11/2025	
4	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	Arcgis	01/03/2025 al 30/11/2025	
5	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	SIG	01/03/2025 al 30/11/2025	

Nivel de Prioridad	Eje Temático	Ruta	Temática	Cronograma	Monto
6	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	Derecho disciplinario	01/03/2025 al 30/11/2025	
7	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	Redacción y ortografía (para informes de auditorías, informes generales, entre otros)	01/03/2025 al 30/11/2025	
8	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	Liderazgo, trabajo en equipo, empatía y habilidades sociales	01/03/2025 al 30/11/2025	

Fuente: propia

Nota. La priorización los anteriores temas, puede ser modificada teniendo en cuenta el desarrollo de los procesos de contratación, el valor de las mismas y

demás criterios que puedan ser eventualmente establecidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Cronograma 2025

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025					
Planeación					
Capacitaciones del Plan de Acción					
Área	Eje temático	Competencia	Tema	Intensidad	Fecha de capacitación
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber-Hacer-Ser	Inducción	8 horas	Todo el año
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber-Hacer-Ser	Entrenamiento Puesto de Trabajo	8 horas	Todo el año
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber-Hacer	Evaluación de Desempeño	1 hora	Una vez por semestre
Misional	Habilidades y	Saber-Hacer	Curso recurrente	1 mes	Entre 01/08/2025

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

	competen cias				- 30/11/2025
Mision al	Habilidad es y competen cias	Saber- Hacer	DHIME	Durante el año	Durante el año
Mision al y De Apoyo	Habilidad es y competen cias	Saber- Hacer	Transferenci a de conocimient os en grupos de trabajo	Primer cuatrimestre	Primer cuatrimestre
De Apoyo	Habilidad es y competen cias	Saber- Hacer	Programa de Bilingüismo	Trimestralm ente	Trimestralm ente
De Apoyo	Habilidad es y competen cias	Saber- Hacer	PQRS	1 hora	Una vez por semestre
De Apoyo	Habilidad es y competen cias	Saber- Hacer	Orfeo	1 hora	Una vez por semestre
De Apoyo	Habilidad es y competen cias	Saber- Hacer	MIPG (Incluye actualización del Marco Internacional para la	1 hora	Una vez por semestre

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

			Práctica Profesional de la Auditoría Interna 2024 y riesgos entre otros)		
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber-Hacer	Contratación estatal	1 hora	Febrero
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber-Hacer	Supervisión de contratos y convenios	1 hora	Febrero
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber	Actos y condiciones inseguras (Investigación de accidentes)	1 hora	Febrero
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber-Hacer-Ser	Igualdad de género	1 hora	Marzo
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber-Hacer-Ser	Empoderamiento de la mujer	1 hora	Marzo
De Apoyo	Probidad, ética e	Saber	Higiene postural	1 hora	Marzo

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

	identidad de lo público				
De Apoyo	Habilidades y competen cias	Saber- Hacer	Bienes y rentas	1 hora	Abril
De Apoyo	Paz total, memoria y derechos humanos	Saber- Hacer-Ser	Derechos humanos	1 hora	Abril
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber- Hacer-Ser	Sensibilizació n sexual y ciberacoso	1 hora	Abril
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber	Lactancia: Beneficios técnicas y extracción	1 hora	Mayo
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber- Hacer-Ser	Lenguaje inclusivo	1 hora	Mayo
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber- Hacer-Ser	Manejo de estrés - Ansiedad	1 hora	Mayo

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

De Apoyo	Territorio, vida y ambiente	Saber- Hacer	Producción y consumo sostenible	1 hora	Junio
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber- Hacer-Ser	Hábitos de vida saludable	1 hora	Junio
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber	Lactancia: Uso adecuado de la sala y lactancia materna exclusiva	1 hora	Julio
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber- Hacer-Ser	Inteligencia emocional	1 hora	Julio
De Apoyo	Paz total, memoria y derechos humanos	Saber	Retos y desafíos del futuro de la paz en Colombia	1 hora	Julio

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

De Apoyo	Territorio, vida y ambiente	Saber	Biodiversidad en Colombia	1 hora	Agosto
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber	Riesgo público	1 hora	Agosto
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber- Hacer-Ser	Discriminación por raza, religión, etnia, ideología política, orientación sexual o discapacidad	1 hora	Agosto
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber- Hacer-Ser	Resolución de conflictos	1 hora	Septiembre
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber- Hacer-Ser	Salud mental y prevención salud mental	1 hora	Septiembre

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber	Cuidado auditivo	1 hora	Septiembre
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber	Lactancia: Cuidado de la madre y el bebé y normatividad	1 hora	Octubre
De Apoyo	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber-Hacer-Ser	Buen trato	1 hora	Octubre
De Apoyo	Paz total, memoria y derechos humanos	Saber-Hacer-Ser	Código de integridad	1 hora	Noviembre
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber-Hacer-Ser	Documentación y firma electrónica	1 hora	Una vez al año
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber-Hacer-Ser	Habilidades laborales: temas de discapacidad (Ley 2418 del 09 de	1 hora	Durante el año

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM					
			agosto de 2024 y otras que apliquen)		

Fuente: Propia

- Las fechas de capacitación pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias sobrevinientes que se presenten para su ejecución.
- La duración y beneficiarios de cada oferta de capacitación pueden modificarse en razón a los recursos técnicos, humanos, tecnológicos o logísticos disponibles con los que se cuente para la ejecución.
- La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la Entidad.

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

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
**REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN - PIC 2024**

Planeación

Capacitaciones del Plan de Acción

Área	Eje temático	Competencia	Tema	Intensidad	Recursos	Fecha de capacitación	Cumplimiento (Porcentaje de ejecución)	Cantidad de participantes
Misional	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber - Hacer-Ser	Inducción	8 horas	0	Todo el año	100,00 %	87
Misional	Gestión del Conocimiento y la	Saber - Hacer-Ser	Entrenamiento Puesto de Trabajo	8 horas	0	Todo el año	100,00 %	85

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
	Innova ción							
Mis ion al	Habilid ades y compe tencias	Saber -Hacer	Evaluaci ón de Desempe ño	Dura nte el año	0	08/03/2 024 CNSC 12/03/2 024 CNSC 14/05/2 024 CNSC 30/05/2 024 CNSC 05/06/2 024 CNSC 19/06/2 024 CNSC 15/03/2 024 IDEAM 05/08/2 024 IDEAM	100,00 %	Masiv os de la CNSC y una dictad a a 4 directi vos y 15 evalua dores del IDEAM

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber -Hacer	Capacita ción en temas de Género	Dura nte el año	0	6/11/20 24 12/03/2 024 21/05/2 024 13/11/2 024 20/11/2 024 25 al 29/11/2 024	100,00 %	Masiv o
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber -Hacer	Capacita ción Mujeres y Hombres contruye ndo equidad	Dura nte el año	0	Junio 2024	100,00 %	Masiv o
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber -Hacer	Program a de Bilingüis mo	Dura nte el año	0	Todo el año	100,00 %	Masiv o

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber -Hacer	PQRS	Dura nte el año	0	06/08/2 024 29/10/2 024	100,00 %	Masiv o
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber -Hacer	Código de Integrida d	Dura nte el año	0	16/05/2 024 17/05/2 024 07/06/2 024	100,00 %	Masiv a DAFP Masiv a Presid encia
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Habilidad es blandas	Dura nte el año	0	13/03/2 024 03/04/2 024 15/05/2 024 05/06/2 024 12/06/2 024 26/06/2 024 31/07/2 024 06/08/2 024	100,00 %	Masiv o

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

						28/08/2024		
						18/09/2024		
						25/09/2024		
						09/10/2024		
						16/10/2024		
						30/10/2024		
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber-Hacer	Contratación	Durante el año	0	10/10/2024	100,00 %	Masivo
						04/10/2024		
						16/10/2024		
						16/07/2024		
						07/10/2024		
						21/06/2024		
De Apoyo	Habilidades y	Saber-Hacer	Comité de Conviven	1 hora	0	20/03/2024	100,00 %	8

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

	compe tencias		cia Laboral – Acoso Laboral			17/10/2 024		
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Ética de lo Público	Dura nte el año	0	17/07/2 024	100,00 %	Masiv o
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber - Hacer- Ser	Segurida d de la informaci ón	1 hora	0	19/09/2 024 07/11/2 024	100,00 %	Masiv o
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Temas en Servicio al Ciudadan o	Dura nte el año	0	Durante el año	100,00 %	Masiv o
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber -Hacer	Bienes y rentas	1 hora	0	5/08/20 24	100,00 %	Masiv o DAFP

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	MIPG	2 horas	0	Durante el año	100,00 %	Masivo
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber - Hacer	Temas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Durante el año	0	25/03/2024 6/06/2024	100,00 %	Masivo
Misional	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	Curso recurrente	1 mes	0	Durante el año	100,00 %	120
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	Presupuesto público y nómina	8 horas	0	10/10/2024	100,00 %	20
Misional	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	DHIME	Durante el año	0	Durante el año	100,00 %	Masivo Misionales
Misional	Habilidades y competencias	Saber - Hacer	Temas hidrometeorológicos y	Durante el año	0	Durante el año	100,00 %	Masivo Misionales

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
			misional es					
PORCENTAJE EJECUCIÓN TEMAS GENERALES GESTIONADOS							100,0 0%	
Subcapacitaciones								
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Resoluci ón de conflictos	1 hora	0	24/03/2 024 23/05/2 024 17/6/20 24 26/06/2 024 10/07/2 024 17/07/2 024 15/08/2 024 29/08/2 024 20/11/2 024 27/11/2 024	100%	

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Codigo de integrida d - Respeto	1 hora	0	6/03/20 24	100%	34
De Ap oyo	Mujere s, inclusi ón y diversi dad	Saber	Lactancia : Beneficio s técnicas y extracció n	1 hora	0	12/03/2 024 21/05/2 024	100,00 %	17
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Manejo de estrés - Ansiedad	1 hora	0	13/03/2 024	100,00 %	17
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de	Saber - Hacer- Ser	Manejo de cargas laborales	1 hora	0	20/03/2 024	100,00 %	16

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

	lo público							
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber	Actos y condicion es insegura s (Investig ación de accident es)	1 hora	0	26/03/2 024	100,00 %	5
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Sensibiliz ación acoso laboral	1 hora	0	27/03/2 024	100,00 %	8
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Liderazg o	1 hora	0	Todo el año	100%	46

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Comunic ación y relacione s interspers onales	1 hora	0	4/10/20 24	100%	10
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Comité de conviven cia / Procedim iento para radicació n de casos de presunto acoso laboral ante el CCL (Comité de Conviven cia Laboral)	1 hora	0	4/10/20 24	100,00 %	5

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber	Higine postural	1 hora	0	16/04/2 024	100,00 %	34
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Manejo del tiempo libre	1 hora	0	17/04/2 024	100,00 %	15
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Habitos de vida saludabl e	1 hora	0	24/04/2 024 11/05/2 024	100,00 %	23 71
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Codigo de integrida d - Compro miso	1 hora	0	8/5/202 4 14/05/2 024	100,00 %	31

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Adaptaci on al cambio	1 hora	0	15/05/2 024	100,00 %	31
De Ap oyo	Mujere s, inclusi ón y diversi dad	Saber	Lactancia : Uso adecua do de la sala y lactancia materna exclusiva	1 hora	0	12/03/2 024 21/05/2 024	100,00 %	17
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Ausentis mo laboral	1 hora	0	22/05/2 024	100,00 %	32
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de	Saber - Hacer- Ser	Manejo de temas familiar es relacione	1 hora	0	29/05/2 024	100,00 %	34

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

	lo público		s- comunic ación- economi a					
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Comunic ación asertiva	1 hora	0	24/03/2 024 23/05/2 024 17/6/20 24 26/06/2 024 10/07/2 024 17/07/2 024 15/08/2 024 29/08/2 024 20/11/2 024 27/11/2 024	1000 %	46

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Intelligen cia emocion al /pausas cognitiva s	1 hora	0	6/05/20 24	100,00 %	39
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	La bicicleta transfor ma el mundo	1 hora	0	6/06/20 24	100,00 %	19
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber	Riesgo locativo	1 hora	0	6/11/20 24	100,00 %	14
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Salud mental y prevenci ón salud mental	1 hora	0	6/12/20 24	100,00 %	41

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Atención en crisis y primeros auxilios psicológi cos	1 hora	0	26/6/20 24 10/09/2 024	100,00 %	40
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Política Preveni ón consumo alcohol, tabaco y sustancia s psicoacti vas	1 hora	0	24/04/2 024 11/05/2 024	100,00 %	71
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Codigo de integrida d - Diligenci a	1 hora	0	10/07/2 024	100%	33
De Ap oyo	Habilid ades y	Saber	Cuidado auditivo	1 hora	0	16/07/2 024	100,00 %	45

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

	compe tencias							
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Capacita ción en Prevenci ón de Enferme dades Respirat orias	1 hora	0	17/07/2 024	100,00 %	27
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	El sedentari smo y la actividad física	1 hora	0	24/07/2 024	100,00 %	32
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber	Segurida d vial	1 hora	0	30/07/2 024	100,00 %	13
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de	Saber - Hacer- Ser	Autocuid ado	1 hora	0	31/07/2 024	100%	34

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

	lo público							
De Apoyo	Probid ad, ética e identidad de lo público	Saber - Hacer-Ser	Practica de nuevas actividades - Ocio y tiempo libre	1 hora	0	7/08/2024	100%	32
De Apoyo	Probid ad, ética e identidad de lo público	Saber - Hacer-Ser	Trabajo en equipo	1 hora	0	Todo el año	100%	50
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber	Uso y mantenimiento de EPP's	1 hora	0	13/08/2024	100%	63
De Apoyo	Probid ad, ética e identidad de lo público	Saber - Hacer-Ser	Sensibilización abuso de poder	1 hora	0	14/08/2024	100%	26

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber - Hacer-Ser	Planeación efectiva y Manejo efectivo del tiempo	1 hora	0	17/04/2024 06/08/2024 21/08/2024	100%	95
De Apoyo	Habilidades y competencias	Saber	Mujer y transporte	1 hora	0	27/08/2024	100%	14
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber - Hacer-Ser	Inteligencia Emocional	1 hora	0	28/08/2024	100%	22
De Apoyo	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber - Hacer-Ser	Código de integridad - Justicia	1 hora	0	4/09/2024	100%	45

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Sentido de perteneci a y autoesti ma	1 hora	0	10/09/2 024	100%	41
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Actitud positiva	1 hora	0	22/10/2 024	100%	10
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber	Riesgo público	1 hora	0	10/10/2 024	100%	18
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Manejo de la ansiedad y el estrés	1 hora	0	18/09/2 024	100%	50

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Redes de apoyo	1 hora	0	25/09/2 024	100%	21
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Codigo de integrida d - Honestid ad	1 hora	0	2/10/20 24	100%	33
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Sentido de perteneci a y autoesti ma	1 hora	0	9/10/20 24	100%	41
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	Saber	Riesgo quimico	1 hora	0	15/10/2 024	100,00 %	47

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Manejo del duelo	1 hora	0	16/10/2 024	100%	24
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Higiene del sueño	1 hora	0	23/10/2 024	100%	38
De Ap oyo	Probid ad, ética e identid ad de lo público	Saber - Hacer- Ser	Metas y prioridad es	1 hora	0	30/10/2 024	100%	35
De Ap oyo	Mujere s, inclusi ón y diversi dad	Saber - Hacer- Ser	Campañ a de empoder amiento de la mujer	1 hora	0	6/11/20 24	100%	24

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
De Ap oyo	Mujere s, inclusi ón y diversi dad	Saber	Lactancia : Cuidado de la madre y el bebé y normativ idad	1 hora	0	12/03/2 024 21/05/2 024	100,00 %	17
De Ap oyo	Mujere s, inclusi ón y diversi dad	Saber - Hacer- Ser	Charla respecto a la igualdad de género (nuevas Masculini dades)	1 hora	0	13/11/2 024	100%	28
De Ap oyo	Mujere s, inclusi ón y diversi dad	Saber - Hacer- Ser	Sensibiliz ación sexual y ciberacos o	1 hora	0	20/11/2 024	100%	33
De Ap oyo	Mujere s, inclusi ón y	Saber - Hacer- Ser	Buen trato	1 hora	0	25 al 29/11/2 024	100%	Masiv o

**INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS
AMBIENTALES - IDEAM**

	diversi dad							
Capacitaciones contratadas								
Mis ion al	Gestió n de Conco mimie nto	- Saber hacer	Topograf ía	Dura nte el año	\$11.42 8.571, 43	07/11/2 024 08/08/2 024	100,00 %	30
Mis ion al	Gestió n de Conco mimie nto	- Saber hacer	Python	Dura nte el año	\$20.00 0.000, 00	07/11/2 024 08/30/2 024	100,00 %	30
Mis ion al	Gestió n de Conco mimie nto	- Saber hacer	Estadísti ca	Dura nte el año	\$11.42 8.571, 18	07/18/2 024 08/15/2 024	100,00 %	30
De Ap oyo	Gestió n de Conco mimie nto	- Saber hacer	Compresi ón lectora y razonami ento lógico	Dura nte el año	\$22.85 7.143, 10	08/15/2 024 09/12/2 024	100,00 %	72
Mis ion al	Gestió n del	- Saber hacer	Nefoanáli sis - Imágene	Dura nte	\$11.42 8.571, 43	9/16/20 24	100,00 %	32

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM								
	Conoci miento		s satelitale s	el año		10/16/2 024		
De Ap oyo	Gestió n del Conoci miento	- Saber hacer	Derecho disciplina rio	Dura nte el año	\$11.42 8.571, 43	10/01/2 024 10/29/2 024	100,00 %	3
De Ap oyo	Gestió n de Conco mimie nto	- Saber hacer	Presupue sto público	Dura nte el año	\$11.42 8.571, 43	10/10/2 024 11/07/2 024	100,00 %	22
De Ap oyo	Habilid ades y compe tencias	- Saber hacer	Temas comunes - Concurso	Dura nte el año	\$11.42 8.571, 43	21/10/2 024 25/10/2 024	100,00 %	Masiv o
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO							100,0 0%	

Fuente: Propia

