

Plan Institucional de

# Capacitación

---

2026



|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

## Introducción

El Plan Institucional de Formación y Capacitación para el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - Ideam tiene por propósito establecer los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de sus funcionarios, y debe propender por el mejoramiento en la prestación de los servicios que ofrece, el bienestar general, el logro de los objetivos misionales y la garantía del fortalecimiento 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.

De acuerdo con lo anterior, el instituto realiza un diagnóstico de necesidades que tiene como objetivo la identificación de líneas 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, entrenamiento en el puesto de trabajo 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 2026 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 y productiva a través de la potenciación de sus conocimientos,

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

habilidades y actitudes por medio de actividades formativas y educativas, para el trabajo y el desarrollo humano.

## **1. Metodología para la elaboración del Plan**

### **Estrategia**

Las acciones contempladas en el presente Plan de Capacitación se ejecutarán con el fin de orientar a las y los servidores públicos hacia el fortalecimiento de los procesos de actualización profesional y gestión institucional del conocimiento. Se busca que el personal incorpore nuevos saberes pertinentes para el ejercicio eficiente de sus funciones y para el cumplimiento de la misionalidad del Instituto, en el marco de su desempeño 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

Del mismo modo, los procesos de capacitación y formación se orientan bajo un enfoque de aprendizaje colaborativo, entendido como una dinámica grupal en la que se comparten información, conocimientos, experiencias, así como retos e intereses comunes. En este modelo, el aprendizaje se construye colectivamente a partir de la interacción entre los participantes, quienes actúan como aliados dentro del proceso formativo. Este enfoque resulta fundamental, ya que contribuye al desarrollo de los ejes estratégicos relacionados con la generación de valor público, la gestión e innovación del conocimiento, la transformación digital y la integridad en la función pública. Asimismo, fortalece capacidades en

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

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** se refiere a un proceso formativo que se desarrolla mediante el uso de plataformas y herramientas digitales, permitiendo que los participantes accedan a contenidos, actividades y evaluaciones de aprendizaje a través de internet. Este tipo de capacitación puede ser sincrónica (en tiempo real) o asincrónica (en tiempos flexibles), y facilita el desarrollo de competencias profesionales sin necesidad de asistir de manera presencial, optimizando tiempos, recursos y cobertura formativa.

**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.

**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:

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

- **Capacitaciones pagadas.** El o la servidora que realice la capacitación realizada mediante inversión de recursos presupuestales, 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.

## 2. Objetivo

Fomentar la creación y administración del saber para fortalecer las capacidades laborales, consolidando al mismo tiempo comportamientos alineados con los principios institucionales, que faciliten construir una cultura de servicio y confianza ciudadana mediante el autoaprendizaje, la cualificación del funcionario público, y el perfeccionamiento e innovación orientados a conservar y compartir el conocimiento. Asimismo, se busca optimizar los recursos y ampliar los beneficios, reduciendo las brechas entre los conocimientos, destrezas y actitudes del personal para el adecuado ejercicio de sus funciones.

## 3. Alcance

El Plan Institucional de capacitación del IDEAM para la vigencia 2026 tiene como alcance la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de formación y capacitación dirigidas a los servidores públicos de la entidad,

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

orientadas al fortalecimiento de las competencias técnicas, misionales, administrativas y comportamentales, de acuerdo con los perfiles ocupacionales, las necesidades institucionales y los resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.

#### **4. Definiciones**

**Capacitación:** Conjunto de procesos organizados de educación no formal e informal dirigidos a prolongar la educación inicial y desarrollar habilidades.

**Aprendizaje Significativo:** Enfoque donde el sujeto transforma y estructura sus saberes interrelacionando información nueva con conocimientos previos.

**Aprendizaje Colaborativo:** Dinámica grupal donde se comparten conocimientos y retos comunes para construir aprendizaje colectivamente.

**Capacitación Virtual:** Proceso formativo mediante plataformas digitales, que puede ser sincrónico o asincrónico.

#### **5. Siglas:**

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.

SGI: Sistema Integrado de Gestión.

DNAO: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

#### **6. Marco Normativo**

##### **Normatividad Aplicable**

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

- **Constitución:**

Establece en su Artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

- **Leyes:**

En la **Ley 115 de 1994**<sup>1</sup>, 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 1998**<sup>2</sup>: 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; por lo cual menciona:

- 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 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

---

<sup>1</sup> “Por la cual se expide la ley General de Educación”

<sup>2</sup> “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”

basada en los principios que rigen la función administrativa”.

La Carta Iberoamericana de la Función Pública<sup>3</sup>, 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 que:

- 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 – literal h. Reglamentado por el Decreto Nacional 1228 de 2005, señala que las Comisiones de Personal deberán 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.
- 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

---

<sup>3</sup> 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

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.

Numeral 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.

Numeral 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 que:

- 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 ibidem 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.

- **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:

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

- 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



**Gestión del desarrollo del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación**

**Código:** GTH-PN003  
**Versión:** 01  
**Fecha:** 30/01/2026

cambios<sup>4</sup>. 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 normatividad vigente<sup>5</sup>.

**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

---

<sup>4</sup> Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998

<sup>5</sup> Decreto Ley 1567 de 1998 y artículo 73 del Decreto 1227 de 2005

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

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.

## 7. Descripción del Plan:

- Línea PEI Asociada: Fortalecimiento institucional y gestión organizacional
- Línea MIPG Asociada: Ruta de crecimiento – Ruta de servicio – Ruta de calidad
- Proceso Asociado: Gestión del Talento Humano – el PIC hace parte integral del proceso de Gestión del Talento Humano, desde el cual se planifican, ejecutan y evalúan las acciones de formación, capacitación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y desarrollo de competencias, garantizando la alineación entre las necesidades institucionales, los resultados de desempeño y los objetivos estratégicos del instituto.

### 7.1 Alineación estratégica

| Plan Estratégico Institucional                                                            |  | Modelo Integrado de Planeación y Gestión |   | Sistema de Gestión Integrado |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------|---|------------------------------|
| <b>Línea 1.</b> Gobernanza y Gestión de los datos para proporcionar información ambiental |  | <b>1.</b> Talento Humano                 | x |                              |



**Gestión del desarrollo del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación**

**Código:** GTH-PN003  
**Versión:**01  
**Fecha:** 30/01/2026

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

**Antecedentes**

Balance de la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Capacitación 2025 se realizó seguimiento a los balances de estas, obteniendo las siguientes conclusiones y apreciaciones:

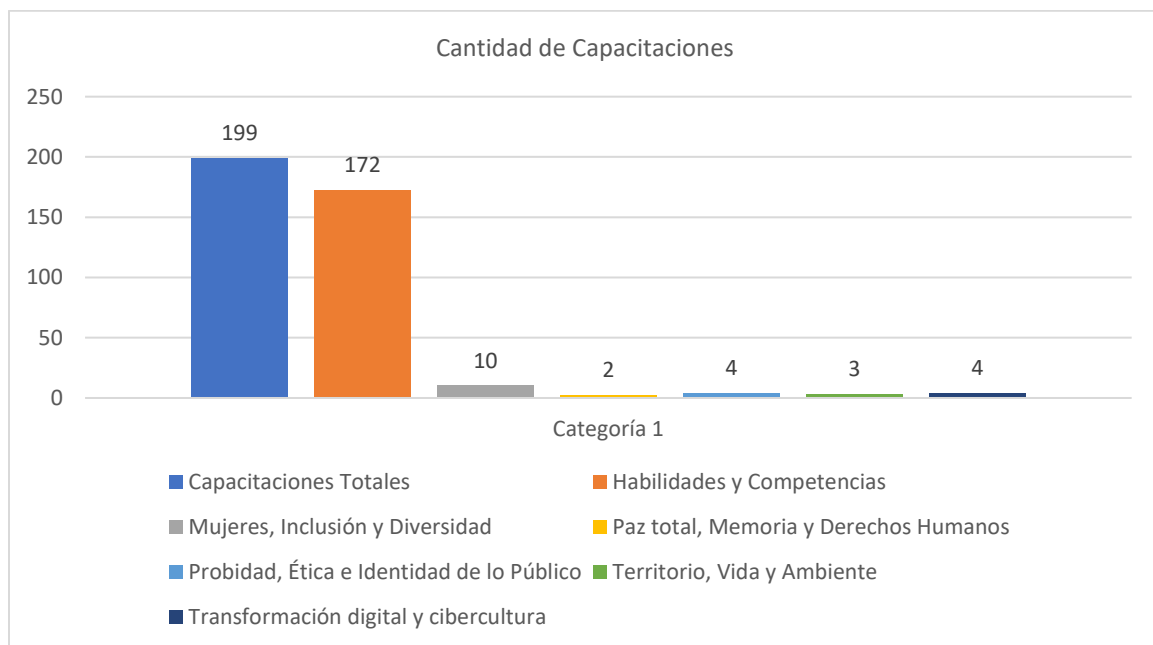
Estadístico Descriptivo de la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación Ejecutado en 2025

Cantidad de capacitaciones por eje temático:

Tabla 1 Cantidad de capacitaciones por eje temático

| Ejes Temáticos                                                            | No. de capacitaciones |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| No. Capacitaciones totales                                                | 199                   |
| No. De capacitaciones en eje de Habilidades y competencias                | 172                   |
| No. De capacitaciones en eje de Mujeres, inclusión y diversidad           | 10                    |
| No. De capacitaciones en paz total, memoria y derechos humanos            | 2                     |
| No. De capacitaciones en eje de Probidad, ética e identidad de lo público | 4                     |
| No. De capacitaciones en eje de territorio, vida y ambiente               | 3                     |
| No. De capacitaciones en eje de transformación digital y cibercultura     | 4                     |

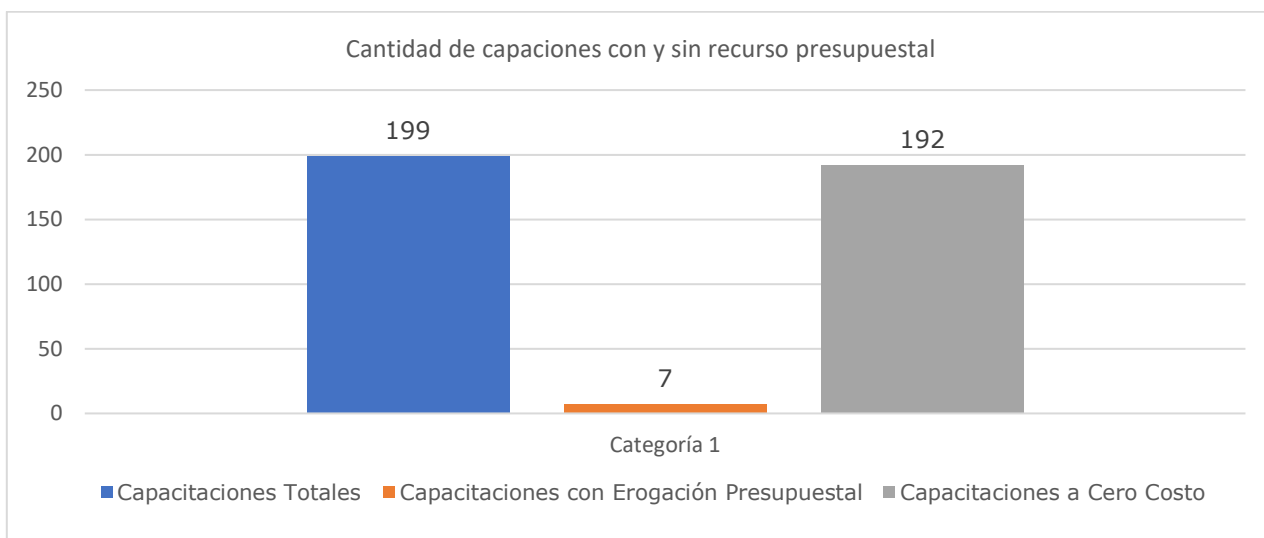
Fuente propia



*Gráfica 1 Cantidad de capacitaciones por eje temático*

Fuente: Propia

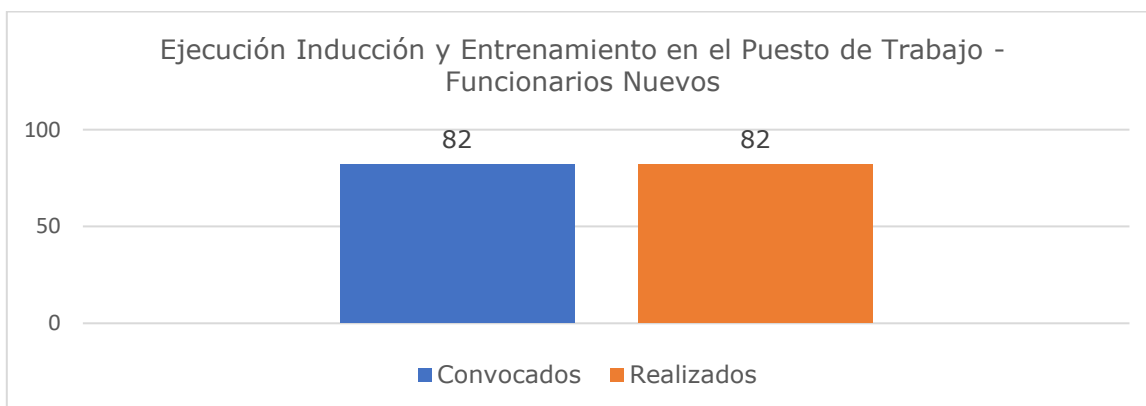
Anexo No. 1: seguimiento del Plan de Capacitación institucional 2025.



*Gráfica 2 Cantidad de capacitaciones con recursos y sin recursos*

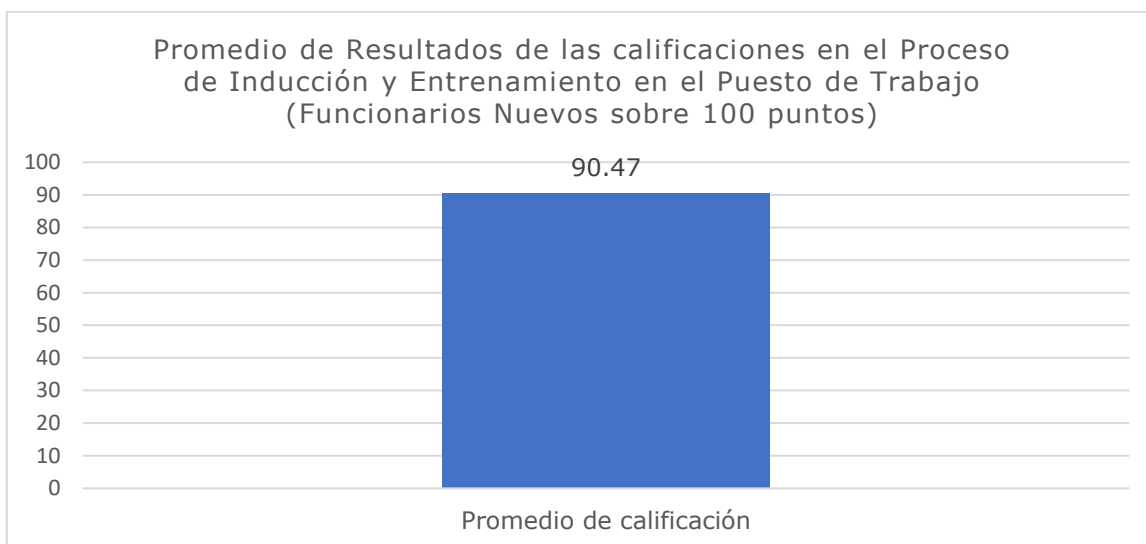
Fuente: Propia

El indicador de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo 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.



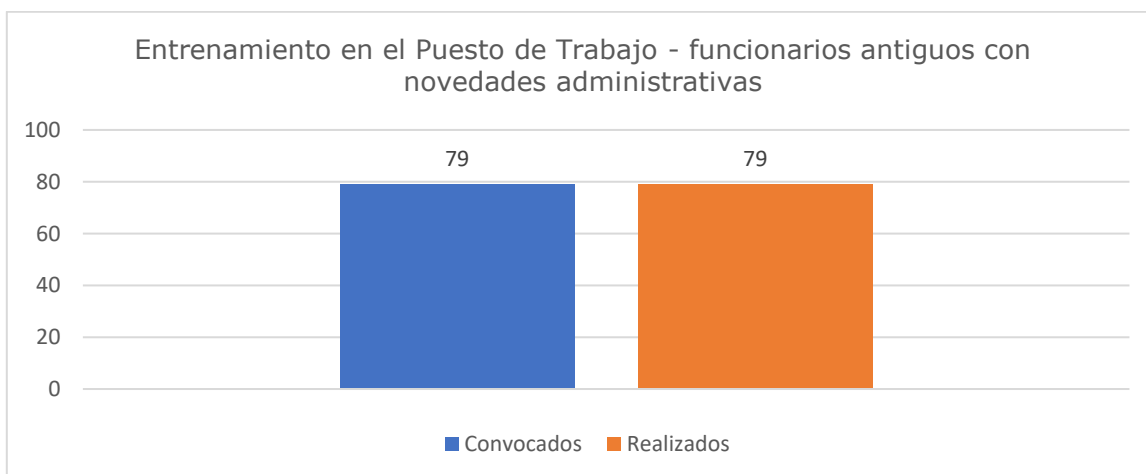
*Gráfica 3 Ejecución inducciones y entrenamiento puesto de trabajo - funcionarios nuevos*

Fuente: Propia



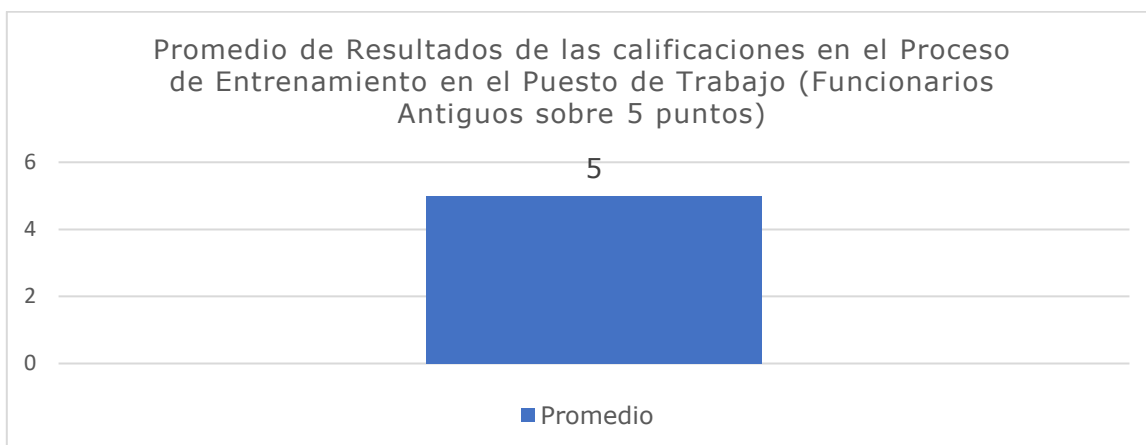
*Gráfica 4 Resultados de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo – funcionarios nuevos*

Fuente: Propia



*Gráfica 5 Resultados entrenamiento en el puesto de trabajo – funcionarios antiguos con novedad administrativa*

Fuente: Propia

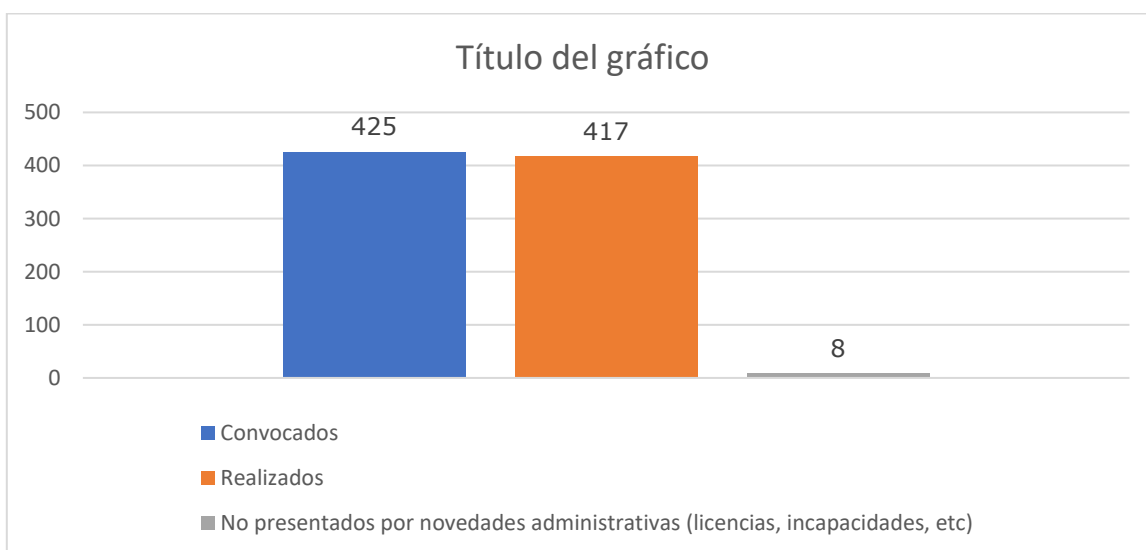


Gráfica 6 Promedio de Resultados de las calificaciones en el Proceso de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

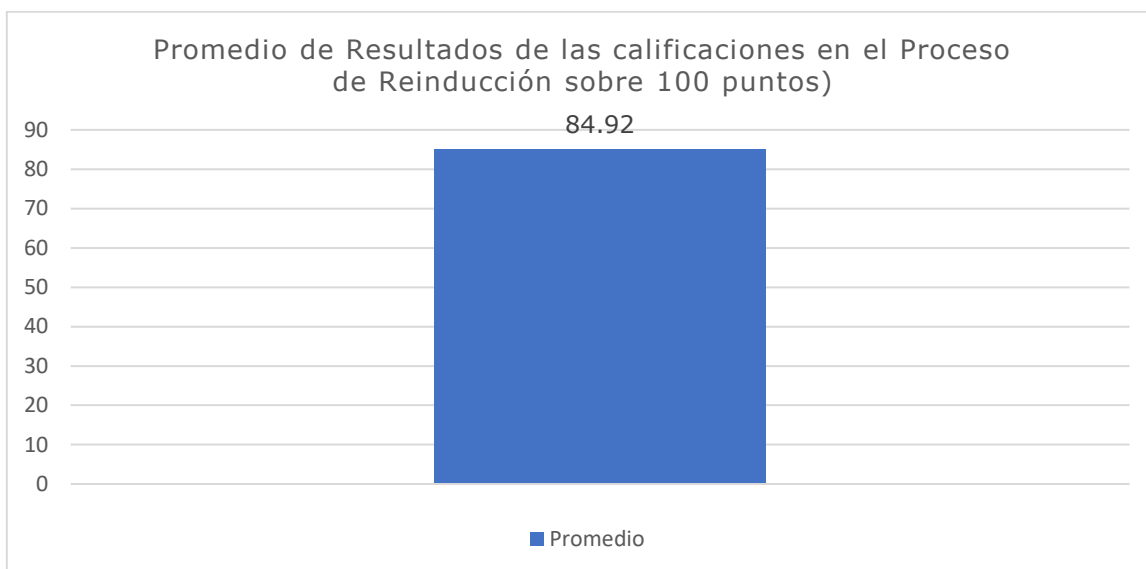
Fuente propia

El indicador de Reinducción 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.

Gráfica 7. Resultados Reinducción



Gráfica 8. Resultados de puntajes promedio de la Reinducción



#### Nota

- **Convocados:** Corresponde a las y los servidores públicos que se encontraban vinculados a la fecha en la que se realizó el respectivo proceso.
- **Realizados:** Corresponde a los funcionarios que remitieron la evaluación dentro de la vigencia y ejecutaron 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 2025, se pudo evidenciar que de manera significativa los 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.

Como objeto del contrato suscrito entre la Universidad nacional de Colombia y el Ideam, se describió: Prestar servicios como capacitador del contrato No 342 de 2025 para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ideam vigencia 2025; de las capacitaciones priorizadas con recursos, se pudo

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

determinar que, de 231 funcionarios inscritos, 76 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:

- Curso de ArcGIS:
  - Inscritos: 33
  - Participantes: 17
  - Aprobados: 15
  - Reprobados: 2
- Curso de Big Data:
  - Inscritos: 31
  - Participantes: 16
  - Aprobados: 15
  - Reprobados: 1
- Curso de Cambio Climático:
  - Inscritos: 35
  - Participantes: 7
  - Aprobados: 6
  - Reprobados: 1
- Curso de Inteligencia Artificial:
  - Inscritos: 59
  - Participantes: 28
  - Aprobados: 20
  - Reprobados: 8
- Curso de Redacción y ortografía:
  - Inscritos: 32

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

- Participantes: 11
- Aprobados: 7
- Reprobados: 4
- Curso de Sistemas de Información Geográfica:
  - Inscritos: 18
  - Participantes: 10
  - Aprobados: 9
  - Reprobados: 1
- Taller de Liderazgo:
  - Inscritos: 23
  - Participantes: 9
  - Aprobados: 4
  - Reprobados: 5

Es importante tener en cuenta que es prioritario optimizar el recurso invertido en los procesos de capacitación, ya que la deserción presenta un nivel significativo a nivel de los funcionarios inscritos versus los efectivamente participantes, por lo tanto, se hace necesario que los líderes de las dependencias designen el personal en razón a las solicitudes realizadas en las encuestas de necesidades de cada vigencia. 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 y la única capacitación desarrollada en modalidad presencial fue la de Liderazgo.

### **Resultados Evaluaciones de Efectividad del plan institucional de capacitación – PIC:**

A continuación, se describe el balance estadístico general en relación con el nivel de efectividad y satisfacción de los funcionarios con la ejecución de los procesos de formación del Plan Institucional de Capacitación 2025:

- El 56% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de satisfacción general en los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional en la ejecución del PIC 2025:

Evalúe el nivel general de satisfacción respecto al proceso de capacitación y temática desarrollada



*Imagen 1 Encuesta proceso de capacitación*

- El 55% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de efectividad en la organización y logística de los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe el nivel general de efectividad en la organización y logística de la capacitación desarrollada



Imagen 2 Resultados encuesta capacitación

- El 53% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de efectividad en la duración y fecha de los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe su nivel general de efectividad respecto a la duración y fecha de ejecución de la capacitación desarrollada



Imagen 3 Resultado encuesta capacitación

- El 58% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de efectividad en la utilidad de los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe la efectividad respecto a la utilidad de la capacitación, claridad y cumplimiento de objetivos iniciales de la mis  
ma



Imagen 4 Resultado encuesta capacitación

- El 57% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de efectividad en los contenidos específicos desarrollados en los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe la efectividad de la capacitación respecto a los contenidos específicos desarrollados en la misma



Imagen 5 Resultado encuesta capacitación

- El 73% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de efectividad en la pertinencia de las temáticas referidas a la misión y visión relacionada con los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe la efectividad de la capacitación respecto a la pertinencia de las temáticas, respecto a las misión y visión de la entidad



Imagen 6 Resultado encuesta de satisfacción

- El 64% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de satisfacción respecto a los capacitadores encargados de los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe el nivel general de satisfacción respecto al capacitador encargado del desarrollo de las temáticas



Imagen 7 Resultado encuesta capacitación

- El 60% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de efectividad en el dominio y conocimiento de los capacitadores en los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe el nivel de efectividad respecto al dominio y conocimiento del capacitador en el desarrollo del tema



Imagen 8 Resultado encuesta capacitación

- El 67% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de efectividad en la claridad y oportunidad de los capacitadores respecto a la solución de inquietudes en el desarrollo de los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe la efectividad con la cual el capacitador desarrollo el tema en forma clara, respondiendo oportunamente las inquietudes de los participantes



Imagen 9 Resultado encuesta capacitación

- El 60% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de efectividad en la participación y capacidad pedagógica de los capacitadores en los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Evalúe la efectividad en los procesos de participación y capacidad pedagógica del encargado del proceso de capacitación



*Imagen 10 Resultado encuesta capacitación*

- El 60% de los participantes evaluó sobre 10 puntos su nivel de mejoramiento de la productividad y efectividad en el trabajo respecto a los procesos de formación recibidos tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

La capacitación que usted recibió genera el mejoramiento en su nivel de productividad y efectividad en el trabajo



Imagen 11 Resultado encuesta capacitación

- El 51% de los participantes evaluó sobre 10 puntos respecto a las variables de actitud, habilidades y competencias laborales y funcionales adquiridas respecto a los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

Sus aptitudes, habilidades y competencias laborales y funcionales han logrado una mayor efectividad luego de la capacitación recibida



Imagen 12 Resultado encuesta capacitación

- El 53% de los participantes evaluó sobre 10 puntos respecto al mejoramiento continuo de sus niveles de aprendizaje adquiridos respecto a los procesos de

formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

El proceso de capacitación logró un mejoramiento continuo en los niveles de aprendizaje de sus participantes



*Imagen 13 Resultado encuesta capacitación*

- El 53% de los participantes evaluó sobre 10 puntos respecto al alcance de los objetivos que evidencian los resultados de los procesos de formación tanto con inversión presupuestal como en procesos de gestión institucional de la ejecución del PIC 2025:

El proceso de capacitación en general alcanzó el cumplimiento de objetivos y se evidenciaron resultados positivos



*Imagen 14 Resultado encuesta capacitación*

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

### **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:



“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.



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

anual.

### **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:

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

- 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*

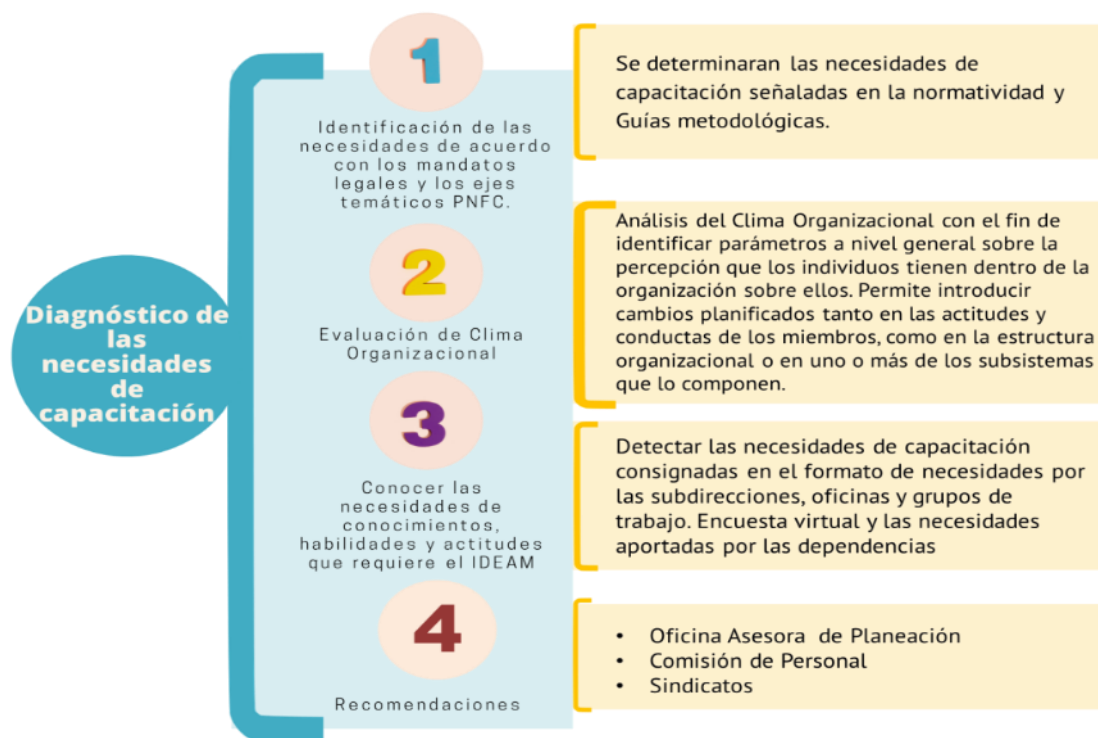


Imagen 15 Diagnóstico de las necesidades de capacitación

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.

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

**Resultados Encuesta virtual para establecer las necesidades del plan y solicitudes en el marco de la Evaluación del Desempeño y aspectos funcionales a fortalecer:**

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 2025.

La encuesta fue diligenciada por 298 colaboradores, 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:

- La encuesta fue diligenciada por 11 dependencias y por 54 grupos específicos.
- La cantidad de encuestados por su nivel del cargo se divide de la siguiente manera: 29 asistenciales, 142 técnicos, 117 profesionales, 6 asesor y 3 directivo.
- Dentro de las temáticas que se consideraron más relevantes para el adecuado desarrollo de la línea misional en el año 2025 se encuentran: cambio climático e imágenes satelitales.
- Dentro de las temáticas que se consideraron más relevantes para el adecuado desarrollo de la línea Administrativa en el año 2025 se encuentran: política de encargos, bienes y rentas, evaluación del desempeño, Orfeo y PQRSDf.
- Dentro de las temáticas que se consideraron más relevantes para el adecuado desarrollo de la línea de Seguridad y Salud en el Trabajo SST en el año 2025 se encuentran: Higiene postural, pausas activas físicas y osteomusculares, primeros auxilios básicos, prevención de riesgos locativos, estilos de vida saludables y actos y condiciones inseguras.
- Dentro de las temáticas que se consideraron más relevantes para el adecuado desarrollo de la línea de calidad en el año 2025 se encuentran: Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y Auditorías.

- Dentro de las temáticas que se consideraron más relevantes para el adecuado desarrollo de la línea de tecnología en el año 2025 se encuentran: inteligencia artificial, Big Data, Power BI, Python y riesgos de seguridad de la información.
- Dentro de las temáticas que se consideraron más relevantes para el adecuado desarrollo de la línea de habilidades blandas en el año 2025 se encuentran: comunicación asertiva, inteligencia emocional y buen trato.

Teniendo en cuenta los ejes desarrollados en el PIC 2025, se desarrollaron capacitaciones en las siguientes temáticas:

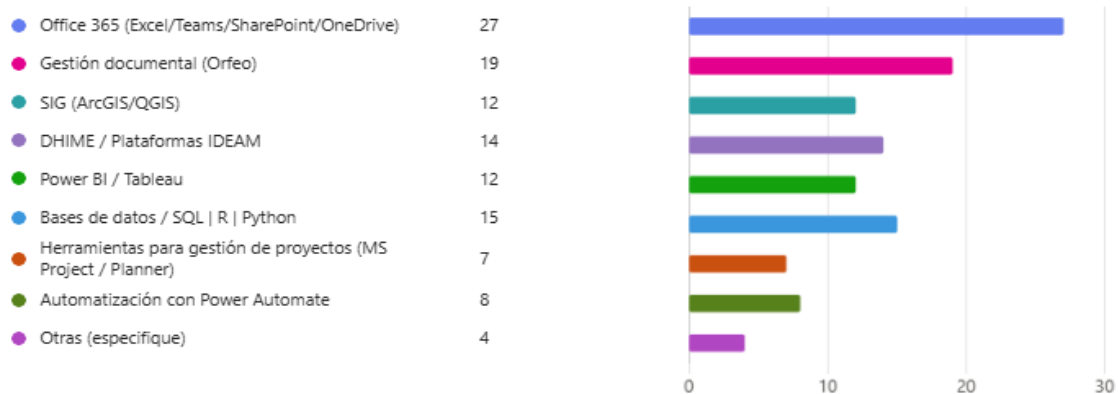
- Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos:
  - ✓ Derechos humanos
  - ✓ Integridad
  - ✓ Retos y desafíos del futuro de la paz en Colombia
- Eje 2 Territorio, vida y ambiente:
  - ✓ Cambio climático
  - ✓ Producción y consumo sostenible
  - ✓ Biodiversidad en Colombia
- Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad:
  - ✓ Igualdad de género
  - ✓ Lenguaje inclusivo
  - ✓ Discriminación
  - ✓ Acoso sexual y ciberacoso
  - ✓ Empoderamiento de la mujer
- Eje 4 Transformación digital y cibercultura:
  - ✓ Nuevas tecnologías
  - ✓ Big Data
  - ✓ Orfeo
  - ✓ Inteligencia Artificial
- Eje 5 Transparencia, Probidad, ética e identidad de lo público:
  - ✓ Liderazgo
  - ✓ Manejo de estrés

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Hábitos de vida saludable
- ✓ Salud mental y prevención salud mental
- ✓ Inteligencia emocional
- ✓ Buen trato
- ✓ Comunicación asertiva
- Eje 6 Habilidades y competencias:
  - ✓ Evaluación de desempeño
  - ✓ Redacción y ortografía
  - ✓ Bilingüismo
  - ✓ Contratación estatal

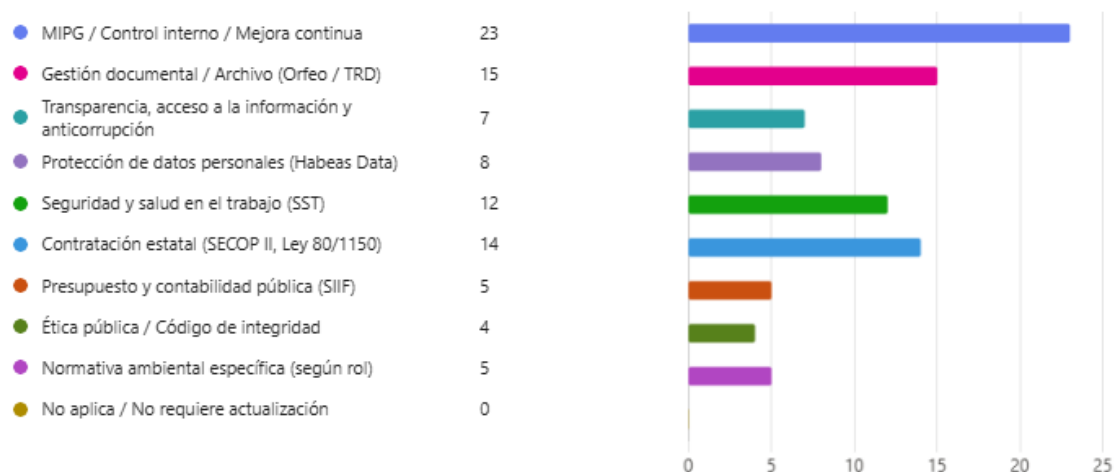
Dentro de la descripción de temas que se consideran, se deben fortalecer de acuerdo con la aplicación de la encuesta, se encontraron los siguientes:

- ✓ Meteorología aplicada
- ✓ Hidrología aplicada
- ✓ Bilingüismo
- ✓ Plataforma Dhime
- ✓ ArcGIS
- ✓ Análisis de datos
- ✓ Estadística
- ✓ Observación e instrumentación
- ✓ Office 365
- ✓ Power BI
- ✓ Control Interno y Auditorías.



*Imagen 16 Registro de avance capacitaciones*

- Respecto a las actualizaciones de carácter normativo que requieren las dependencias, se lograron establecer: MIPG, Orfeo, SST y Contratación estatal principalmente:



*Imagen 17 Actividades normativas*

- Dentro de la descripción de temas y conocimientos que deben fortalecer la alta dirección de encuentran: Comunicación asertiva, Liderazgo, Trabajo en equipo, Empatía y habilidades sociales y Resolución de conflictos.
- Es importante resaltar que se evidencia un equilibrio de preferencia en la modalidad en que sean desarrolladas las capacitaciones, por tanto, las

puntuaciones entre la virtualidad, la presencialidad y de carácter mixto obtuvieron puntajes similares:



Imagen 18 Tipo de capacitaciones

- A su vez, los funcionarios consideran importante el desarrollo de diplomados, más que de cursos cortos de actualización:



Imagen 19 Tiempo de capacitación

### Resultados Encuesta Diagnóstico PIC 2025 con Jefes, Subdirectores y Coordinadores

Dentro de la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación, se incluyó un apartado, el cual debía ser diligenciado con los funcionarios con personal a cargo: jefes, subdirectores y coordinadores, para determinar el diagnóstico específico por dependencias, acerca de dichas 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         |
|----------------------------|------------------------------------------|-----------------------|
| Cargas laborales           | Meteorología e hidrología aplicada       | Servicio al ciudadano |
| Comunicación asertiva      | ArcGIS                                   | Orfeo                 |
| Relaciones interpersonales | Dhime                                    | Bilingüismo           |
| Liderazgo                  | Sistemas de Información Geográfica - SIG | Office 365            |
| Trabajo en equipo          | Estadística                              | Feedback              |
| Manejo del tiempo          | Python                                   | Auditorías y calidad  |

Fuente propia

Es importante señalar que, derivado de los resultados de la encuesta anteriormente mencionada y de las especificaciones 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 2025, a partir de los resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2024 y del informe de exploración cualitativa, el IDEAM avanzó de la fase diagnóstica a la implementación del Plan de Clima Organizacional, con énfasis en las dimensiones que presentaron mayores brechas y oportunidades de mejora. En esta línea, se diseñó y ejecutó un portafolio de 14 acciones articuladas en torno a tres ejes estratégicos —Respeto, Equidad y Liderazgo— y al fortalecimiento de la comunicación interna, el reconocimiento y el sentido de pertenencia. El conjunto de intervenciones desarrolladas sumó más de 700 participaciones (personas-sesión) entre líderes, funcionarios y contratistas, lo

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

que permitió instalar conversaciones, competencias y prácticas concretas orientadas a mejorar el clima laboral en diferentes áreas de la entidad.

De manera sintética, las principales acciones de 2025 y la dimensión de clima a la que aportan de forma predominante fueron:

- Chequera de Beneficios IDEAM – Ecuanimidad/Equidad
- Reunión con líderes para socialización de resultados de clima – Liderazgo
- Capacitación virtual “Buen Trato” – Respeto
- Taller en Buen Trato – Grupo Talento Humano – Respeto
- Actividad “El Poder del No” – Subdirección de Ecosistemas – Respeto
- Capacitación en Manejo de Personas (2 sesiones) – Liderazgo
- Capacitación en Comunicación Asertiva (2 sesiones) – Comunicación interna
- Taller “Transformar lo Cotidiano” – Secretaría General – Sentido de pertenencia
- Capacitación “Cómo Dar y Recibir Feedback” – Mi líder
- Taller Reto IDEAM: Juntos desciframos el clima laboral – Sentido de pertenencia
- Taller “Tejiendo Reconocimiento” – Laboratorio de Calidad – Reconocimiento
- Formación en Transferencia de Conocimientos y Flujos de Información (2 sesiones) – Comunicación interna
- Ejercicio participativo en feria institucional de reinducción “Clima y Cultura en tus manos” – Sentido de pertenencia
- Estrategia audiovisual para la reinducción institucional – Comunicación interna

De acuerdo con lo anterior, y en concordancia con los planes de desarrollo liderados por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, para el 2026 se recomienda dar continuidad y profundidad a este trabajo mediante:

1. la consolidación de un programa anual de buen trato y reconocimiento, que mantenga vigentes los mensajes de respeto, equidad y cultura de servicio

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

2. el diseño de una ruta de formación continua en liderazgo y manejo de personas, con seguimiento específico a las dimensiones de liderazgo y “mi líder”
3. la ampliación de la cobertura hacia sedes regionales, personal en campo y turnos operativos, a través de formatos sincrónicos y asincrónicos que garanticen mayor equidad en el acceso a las acciones de clima.
4. el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y medición (encuestas de pulso, evaluación de actividades, análisis de participación) para contar con evidencia más fina sobre el impacto en las dimensiones de clima organizacional.

La Encuesta de engagement y necesidades 2026 será un insumo clave para priorizar y ajustar este portafolio, asegurando que las acciones sigan contribuyendo al aumento de la satisfacción, el compromiso y la actitud de servicio de las y los servidores y contratistas, así como al cumplimiento de los compromisos institucionales en el marco del MIPG y el FURAG.

### **Medición Vigente De Riesgo Psicosocial**

La Resolución 2646 de 2008 establece los lineamientos generales y las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. En concordancia con estos lineamientos, y considerando los resultados de la medición realizada en la vigencia 2025, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM– presentó un nivel de riesgo psicosocial Medio.

Conforme al artículo 3, parágrafo único, de la Resolución 2764 de 2022, cuando los resultados globales se ubican en nivel Medio, la siguiente aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial debe realizarse cada dos años. Por lo tanto, la próxima medición se llevará a cabo en la vigencia 2027, con el propósito de identificar nuevos riesgos laborales y ajustar las acciones de intervención.

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

Durante este periodo intermedio, el Instituto deberá implementar acciones orientadas a la prevención, promoción, control y mitigación de los riesgos psicosociales que puedan afectar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

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 seguimientos y valoraciones a los factores de riesgo psicosocial. Hacer monitoreo a los indicadores asociados al clima laboral, convivencia y salud mental.
2. **Capacitación y Sensibilización:** Desarrollar espacios formativos dirigidos a servidores y líderes sobre identificación, manejo y prevención del riesgo psicosocial. Implementar campañas de sensibilización que promuevan la salud mental, el autocuidado y la gestión emocional.
3. **Mejora de la Comunicación Organizacional:** Establecer canales de comunicación claros y efectivos. Promover espacios de diálogo, retroalimentación constructiva y reuniones periódicas de equipos. Fomentar una cultura de escucha activa y transparencia.
4. **Promoción del Bienestar:** Implementar programas integrales de bienestar laboral (actividades deportivas, pausas activas, acompañamiento psicológico, talleres de manejo del estrés, entre otros). Desarrollar estrategias de conciliación de la vida laboral y personal.
5. **Diseño y Organización del Trabajo:** Revisar y ajustar las cargas laborales y horarios de trabajo para prevenir la sobrecarga y el agotamiento. Garantizar la asignación clara de roles, funciones y responsabilidades. Promover la autonomía para el cumplimiento de las tareas.
6. **Fortalecimiento del Apoyo Social:** Fomentar la integración y la cooperación entre áreas y equipos de trabajo. Implementar actividades de team building

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

y espacios que fortalezcan las relaciones interpersonales. Promover redes de apoyo para el bienestar emocional.

Con base en los resultados obtenidos y en el análisis institucional, las acciones de intervención se focalizarán en los siguientes temas clave:

- Control sobre el trabajo
- Recompensas
- 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 para la Vigencia 2026 tiene como propósito implementar acciones formativas orientadas a actualizar las competencias técnicas y profesionales de los servidores públicos de planta, en correspondencia con su perfil ocupacional y el desempeño de sus funciones. Asimismo, busca fortalecer su nivel de compromiso con la misión institucional, los objetivos estratégicos, las políticas, las metas, y los planes, programas y proyectos del Ideam. Todo ello se estructura a partir de seis ejes fundamentales:

Gráfica 9 ejes de estructura del PIC



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 socio - territoriales.
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.

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

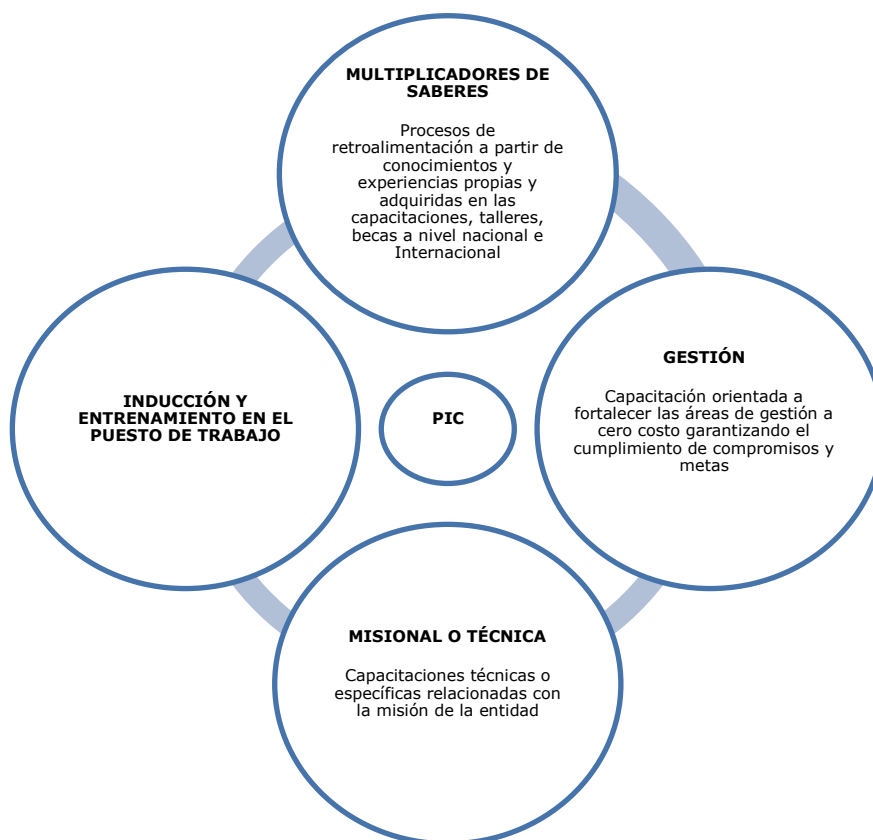
6. Habilidades y competencias: representa el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, complementando los saberes existentes con las actualizaciones y los avances que se han desarrollado en la actualidad.

A su vez, se deben tener en cuenta las líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia y directivos, las cuales deben estar 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 2026, tiene los siguientes componentes:

Gráfica 10 Componentes de PIC 2026:



*Ilustración 2 Dimensiones PIC*

Fuente: Propia

### **Proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo**

El Programa de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo tiene como finalidad garantizar la adecuada integración del nuevo funcionario a la entidad mediante diversas estrategias de inclusión institucional. Este proceso busca familiarizarlo con los antecedentes del Instituto, los lineamientos del servicio público y el marco estratégico institucional —misión, visión, objetivos, políticas y metas de calidad—, promoviendo desde el inicio el fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia el Ideam.

Para ello, se desarrollarán sesiones de orientación en las que los nuevos servidores recibirán información general, transversal y operativa sobre el funcionamiento del Instituto, así como los elementos específicos asociados a las

responsabilidades y competencias del cargo asignado. El cronograma de estas jornadas será formulado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

Posteriormente, una vez concluida la primera fase de inducción institucional dirigida por dicho Grupo, se dará inicio a la segunda fase en el puesto de trabajo, enfocada en el acompañamiento directo por parte del jefe inmediato o del integrante del equipo designado. Esta etapa comprende la guía y asesoría en los procedimientos, procesos y tareas inherentes al rol, en el marco del Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.

Entre los contenidos que se abordarán durante el proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se incluyen el marco estratégico del Instituto y los aspectos derivados de las áreas misionales, de apoyo y de gestión, de acuerdo con las siguientes temáticas:

**Parte 1:**

- Creación y naturaleza jurídica del IDEAM
- Funciones
- Objetivos Institucionales
- Misión
- Visión
- Órganos de Dirección y Administración
- Organigrama
- Comisión y Comités de IDEAM.

**Parte 2:**

- Planes estratégicos institucionales
- Procesos disciplinarios
- Gestión documental
- Fundamentos legales PQRSDF
- Canales de atención al ciudadano
- Enfoque de género

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

### Parte 3

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Sistema Integrado de Gestión – SGI
- Modelo de Operación de procesos
- Mapa de procesos IDEAM
- Suite Vision, Indicadores y documentos
- Riesgos, tipos de riesgos
- Sistema de Gestión Ambiental

### Parte 4

- Jornada laboral
- Beneficios del plan de bienestar social, capacitación e incentivos
- Competencias comportamentales
- Código de integridad
- Conflicto de interés
- Evaluación del desempeño
- Empleo público y situaciones administrativas
- Política salarial y de compensación
- Sistema de información y gestión del empleo público – SIGEP II
- Alianzas estratégicas
- Comisiones al exterior

### Parte 5

- Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo – SGSST
- Responsabilidades y obligaciones en el SGSST
- Normatividad y ARL
- Exámenes ocupacionales
- Sala de lactancia
- Entornos saludables
- Política de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas
- Programas de Vigilancia Epidemiológica



**Gestión del desarrollo del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación**

**Código:** GTH-PN003  
**Versión:**01  
**Fecha:** 30/01/2026

- Accidente de trabajo y enfermedad laboral
- Inspecciones de seguridad
- Elementos de Protección Personal EPP´s
- Plan de emergencias
- Proceso de evacuación

Parte 6

- Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

**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 2026 sobre la cantidad de inducciones radicadas por funcionarios nuevos.

**Actividad 2.** Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo a los de servidores nuevos o a aquellos que accedieron dentro del instituto a alguna novedad administrativa como encargos, traslados, etc.

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



**Gestión del desarrollo del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación**

**Código:** GTH-PN003  
**Versión:**01  
**Fecha:** 30/01/2026

en la vigencia 2026 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 2026 no aplica la realización de Proceso de Reinducción por haberse ejecutado en el año 2025.

**Capacitaciones sobre conocimientos especializados**

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 con 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 de este a más tardar el 31 de enero de 2026 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 con 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 o masivo del correo propio de Talento Humano, 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.



**Gestión del desarrollo del Talento Humano**  
**Plan Institucional de Capacitación**

**Código:** GTH-PN003  
**Versión:**01  
**Fecha:** 30/01/2026

- 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 2026:

- 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 respectivas programaciones de las capacitaciones a su cargo, ello en razón a que será el encargado de la logística y programación por calendario para así garantizar el continuo seguimiento la ejecución de los procesos de formación que imparten en el Instituto; a si vez destinará desde Talento Humano se destinará un único vínculo

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

de asistencia y otro único link de evaluaciones de efectividad de capacitación, para con ello poder realizar el respectivo seguimiento de participantes y balance de ejecución y efectividad del total del PIC.

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 específicas y/o 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 la efectividad 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

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

PIC; esta evaluación que se presenta de manera anónima permite medir los resultados en la entidad 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 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 2026.

### **Indicador PIC**

Para evaluar la gestión del Programa Institucional de Capacitación 2026 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:** Evaluar la eficacia y el grado de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, garantizando que los objetivos formativos establecidos se alcancen y que la inversión destinada al desarrollo del talento humano genere resultados pertinentes y de alto impacto, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la mejora continua de la gestión organizacional.

### **Presupuesto**

El presente Plan de Capacitación cuenta con un presupuesto de **CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$110.000.000,00)**, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3 Presupuesto

| <b>OBJETO</b> | <b>PRESUPUESTO<br/>SOLICITADO 2025</b> |
|---------------|----------------------------------------|
|---------------|----------------------------------------|

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                 |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Desarrollo de las capacitaciones priorizadas en el Plan de Capacitación del Ideam vigencia 2026 | \$ 110.000.000,00        |
| <b>TOTAL</b>                                                                                    | <b>\$ 110.000.000,00</b> |

Fuente: propia

Con relación al monto de los **CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$110.000.000,00)**, 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 4 Diagnóstico de necesidades de capacitación

| Fortalecimiento de habilidades blandas | Fortalecimiento de conocimientos técnico | Fortalecimiento de conocimientos administrativos y transversales |
|----------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Cargas laborales                       | Meteorología e hidrología Aplicada       | Servicio al ciudadano                                            |
| Comunicación asertiva                  | ArcGIS                                   | Orfeo                                                            |
| Relaciones interpersonales             | Dhime                                    | bilingüismo                                                      |
| Liderazgo                              | Sistemas de Información Geográfica       | Office 365                                                       |
| Trabajo en equipo                      | Estadística                              | Feedback                                                         |

|                                                                                  |                                                                                               |                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b><br><b>Plan Institucional de Capacitación</b> | <b>Código:</b> GTH-PN003<br><b>Versión:</b> 01<br><b>Fecha:</b> 30/01/2026 |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|

|                   |        |                      |
|-------------------|--------|----------------------|
| Manejo del tiempo | Python | Auditorías y calidad |
|-------------------|--------|----------------------|

Fuente: propia

### Priorización para la Inversión del Rubro para PIC 2026

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 5 Priorización de Rubros

| Nivel de Prioridad | Eje Temático                          | Ruta          | Temática                           | Cronograma               | Monto             |
|--------------------|---------------------------------------|---------------|------------------------------------|--------------------------|-------------------|
| 1                  | Habilidades y competencias            | Saber - Hacer | Meteorología e hidrología aplicada | 01/03/2026 al 30/11/2026 | \$ 110.000.000,00 |
| 2                  | Transformación digital y cibercultura | Saber - Hacer | Estadística                        | 01/03/2026 al 30/11/2026 |                   |
| 3                  | Transformación digital y cibercultura | Saber - Hacer | ArcGIS                             | 01/03/2026 al 30/11/2026 |                   |
| 4                  | Territorio, vida y ambiente           | Saber - Hacer | Sistemas de Información Geográfica | 01/03/2026 al 30/11/2026 |                   |

|                                                                                  |                                                                                               |                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b><br><b>Plan Institucional de Capacitación</b> | <b>Código:</b> GTH-PN003<br><b>Versión:</b> 01<br><b>Fecha:</b> 30/01/2026 |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|

|          |                                                          |               |                       |                          |  |
|----------|----------------------------------------------------------|---------------|-----------------------|--------------------------|--|
| <b>5</b> | Transformación digital y cibercultura                    | Saber - Hacer | Python                | 01/03/2026 al 30/11/2026 |  |
| <b>6</b> | Transparencia, Probidad, ética e identidad de lo público | Saber - Hacer | Auditorías y calidad  | 01/03/2026 al 30/11/2026 |  |
| <b>7</b> | Transparencia, Probidad, ética e identidad de lo público | Saber - Hacer | Derecho disciplinario | 01/03/2026 al 30/11/2026 |  |
| <b>8</b> | Mujeres, inclusión y diversidad                          | Saber - Hacer | Trabajo en equipo     | 01/03/2026 al 30/11/2026 |  |

Fuente: propia

**Nota.** La priorización los anteriores temas, puede ser modificada teniendo en cuenta el desarrollo de los procesos de contratación, el valor a ejecutar y demás criterios que puedan ser eventualmente establecidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### Cronograma 2026

| REGISTRO GENERAL DE EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2026 |             |      |            |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|-----------------------|
| Capacitaciones del Plan de Acción                                           |             |      |            |                       |
| Eje temático                                                                | Competencia | Tema | Intensidad | Fecha de capacitación |

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

|                                       |                 |                                                   |                |                      |
|---------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------|----------------|----------------------|
| Habilidades y competencias            | Saber-Hacer-Ser | Inducción                                         | 8 horas        | Durante el año       |
| Habilidades y competencias            | Saber-Hacer-Ser | Entrenamiento Puesto de Trabajo                   | 8 horas        | Durante el año       |
| Habilidades y competencias            | Saber-Hacer     | Evaluación de Desempeño                           | 1 hora         | Una vez por semestre |
| Paz total, memoria y derechos humanos | Saber-Hacer     | Derechos humanos                                  | 1 hora         | Durante el año       |
| Paz total, memoria y derechos humanos | Saber-Hacer     | Integridad                                        | Durante el año | Durante el año       |
| Paz total, memoria y derechos humanos | Saber-Hacer     | Retos y desafíos del futuro de la paz en Colombia | 1 hora         | Durante el año       |
| Territorio, vida y ambiente           | Saber-Hacer     | Cambio climático                                  | 1 hora         | Durante el año       |
| Territorio, vida y ambiente           | Saber-Hacer     | Producción y consumo sostenible                   | 1 hora         | Durante el año       |
| Territorio, vida y ambiente           | Saber-Hacer     | Biodiversidad en Colombia                         | 1 hora         | Durante el año       |

|                                       |                     |                                                  |                   |                |
|---------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------|-------------------|----------------|
| Territorio,<br>vida y<br>ambiente     | Saber-Hacer         | Manejo de<br>residuos<br>sólidos y<br>peligrosos | Durante el<br>año | Durante el año |
| Territorio,<br>vida y<br>ambiente     | Saber-Hacer         | Ahorro de agua<br>y energía                      | Durante el<br>año | Durante el año |
| Territorio,<br>vida y<br>ambiente     | Saber-Hacer         | manejo de<br>sustancias<br>químicas              | Durante el<br>año | Durante el año |
| Territorio,<br>vida y<br>ambiente     | Saber-Hacer         | atención de<br>emergencias<br>ambientales        | Durante el<br>año | Durante el año |
| Territorio,<br>vida y<br>ambiente     | Saber-Hacer         | Riesgo Químico                                   | Durante el<br>año | Durante el año |
| Mujeres,<br>inclusión y<br>diversidad | Saber-Hacer         | Igualdad de<br>género                            | 1 hora            | Durante el año |
| Mujeres,<br>inclusión y<br>diversidad | Saber-Hacer         | Lenguaje<br>inclusivo                            | 1 hora            | Durante el año |
| Mujeres,<br>inclusión y<br>diversidad | Saber-Hacer         | Discriminación                                   | 1 hora            | Durante el año |
| Mujeres,<br>inclusión y<br>diversidad | Saber               | Acoso sexual y<br>ciberacoso                     | 1 hora            | Durante el año |
| Mujeres,<br>inclusión y<br>diversidad | Saber-Hacer-<br>Ser | Empoderamien<br>to de la mujer                   | 1 hora            | Marzo          |

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                          |                 |                           |        |                |
|----------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------|--------|----------------|
| Transformación digital y cibercultura                    | Saber-Hacer-Ser | Nuevas tecnologías        | 1 hora | Durante el año |
| Transformación digital y cibercultura                    | Saber           | Big Data                  | 1 hora | Durante el año |
| Transformación digital y cibercultura                    | Saber-Hacer     | Orfeo                     | 1 hora | Durante el año |
| Transformación digital y cibercultura                    | Saber-Hacer-Ser | Inteligencia Artificial   | 1 hora | Durante el año |
| Transparencia, Probidad, ética e identidad de lo público | Saber-Hacer-Ser | Liderazgo                 | 1 hora | Durante el año |
| Transparencia, Probidad, ética e identidad de lo público | Saber           | Manejo de estrés          | 1 hora | Semestralmente |
| Transparencia, Probidad, ética e identidad de lo público | Saber-Hacer-Ser | Resolución de conflictos  | 1 hora | Semestralmente |
| Transparencia, Probidad, ética e                         | Saber-Hacer-Ser | Hábitos de vida saludable | 1 hora | Semestralmente |

|                                                                                  |                                                                                               |                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b><br><b>Plan Institucional de Capacitación</b> | <b>Código:</b> GTH-PN003<br><b>Versión:</b> 01<br><b>Fecha:</b> 30/01/2026 |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|

|                                                          |                 |                                        |                |                |
|----------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------|----------------|----------------|
| identidad de lo público                                  |                 |                                        |                |                |
| Transparencia, Probidad, ética e identidad de lo público | Saber-Hacer     | Salud mental y prevención salud mental | 1 hora         | Semestralmente |
| Transparencia, Probidad, ética e identidad de lo público | Saber-Hacer-Ser | Inteligencia emocional                 | 1 hora         | Semestralmente |
| Habilidades y competencias                               | Saber-Hacer-Ser | Redacción y ortografía                 | 1 hora         | Durante el año |
| Habilidades y competencias                               | Saber           | Bilingüismo                            | Durante el año | Durante el año |
| Habilidades y competencias                               | Saber           | Contratación estatal                   | 1 hora         | Durante el año |

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.

## 7.2 Sistema de monitoreo y evaluación del Plan (Indicadores)

| Nombre del Indicador | Fórmula de cálculo | Responsable | Meta anual | Unidad de medida | cua |
|----------------------|--------------------|-------------|------------|------------------|-----|
|----------------------|--------------------|-------------|------------|------------------|-----|

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

| Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación | ((Número de capacitaciones desarrolladas / Número de capacitaciones programadas en el PIC) * 100). | Angela María Betín García<br>Funcionaria   Profesional Universitario<br>Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano<br>Secretaria General<br>Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales | 170 capacitaciones | Porcentaje | 15% equ 25 cap des |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------|--------------------|

### 7.3 Comunicación y difusión

| ESTRATEGIA                          | MEDICIÓN   |
|-------------------------------------|------------|
| Piezas gráficas, correo electrónico | Porcentaje |

## 8. Documentos relacionados en el SGI

- GTH-P006 Procedimiento inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción
- GTH-F014 Evaluación efectividad Capacitación
- GTH-F017 Formato registro control de programación inducción entrenamiento en el puesto de trabajo
- GHT-F015 Formato registro y control de programa de inducción

## 9. Bibliografía

El presente Plan Institucional de Capacitación 2026 Versión 01 es aprobado por

|                                                                                  |                                                                                                                                        |                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p align="center"><b>Gestión del desarrollo del Talento Humano</b></p> <p align="center"><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> | <p><b>Código:</b> GTH-PN003<br/> <b>Versión:</b>01<br/> <b>Fecha:</b> 30/01/2026</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2026.

#### **Control de cambios**

| <b>Versión</b> | <b>Fecha</b> | <b>Descripción</b>                                    |
|----------------|--------------|-------------------------------------------------------|
| 01             | 30/01/2026   | Se realiza actualización correspondiente al año 2026. |