



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

1. ANTECEDENTES
 - 1.1 Balance de la ejecución del plan institucional de capacitación
 - 1.2 Estadístico descriptivo de la ejecución del plan institucional de capacitación ejecutado
 - 1.3 Evaluación del Impacto del Plan Institucional de Capacitación – PIC ejecutado
2. REFERENTES NORMATIVOS
3. PROPÓSITO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC
4. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN
5. OBJETIVO GENERAL DEL PIC
6. ENFOQUE Y METODOLOGÍA PEDAGÓGICA
 - 6.1 Métodos de Aprendizaje
 - 6.2 Recursos metodológicos
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)
 - 7.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación
 - 7.2 Resultados encuesta virtual para establecer necesidades del plan y solicitudes en el marco de la Evaluación del Desempeño
 - 7.3 Diagnóstico del clima organizacional
8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
 - 8.1 Proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo
 - 8.2 Proceso de Reinducción
 - 8.3 Capacitaciones sobre conocimientos especializados
9. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN
10. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
11. EJECUCIÓN
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
13. INDICADORES PIC
14. PRIORIZACIÓN
15. PLAN DE ACCIÓN

ANEXOS

PRESENTACIÓN

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

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

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

En el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia 2023 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias de sus trabajadores, contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral.

El PIC está compuesto por un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro de los servidores de la Entidad, aumentando su capacidad laboral a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes por medio de actividades de formación, capacitación y educación, para el trabajo y el desarrollo humano.

1. ANTECEDENTES

1.1 BALANCE DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Luego de que fueran ejecutadas las actividades del Plan de Capacitación 2022 se realizó seguimiento a los balances de las mismas, obteniendo las siguientes conclusiones y apreciaciones a tener en cuenta:

- **Indicador de inducción:**

El indicador de inducción arroja un porcentaje del 100%, teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: “Número de servidores con efectiva ejecución del proceso de inducción / Número total de ingresos de funcionarios nuevos al Ideam”, esto nos indica que los 34 funcionarios que ingresaron al Ideam realizaron satisfactoriamente su proceso de inducción.

- **Indicador de entrenamiento en el puesto de trabajo:**

El indicador de 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 servidores con efectiva

ejecución del entrenamiento en el puesto de trabajo / Número total de ingresos de funcionarios nuevos al Ideam.”, esto nos indica que los funcionarios que se encargaron en otro cargo (33) y los funcionarios nuevos (34) realizaron satisfactoriamente su proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo.

- **Indicador de reinducción:**

En la presente vigencia no se realiza proceso de reinducción debido a que el mismo se realiza en la entidad cada dos años, motivo por el cual se toma el indicador de la vigencia 2021, el cual arrojó un porcentaje del 98% teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: “Número de servidores con efectiva ejecución del proceso de Reinducción / Número de servidores programados para ejecutar proceso de reinducción”.

- **Indicador de eficiencia:**

El indicador de eficiencia arroja un porcentaje del 100% teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: “Presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan Institucional de capacitación / Presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan Institucional de capacitación X 100”, teniendo en cuenta que se invirtieron los recursos destinados en el CDP correspondiente al Plan de Capacitación 2022.

- **Indicador de eficacia:**

El indicador de eficacia arroja un porcentaje del 100% teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: “Presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan Institucional de capacitación / Presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan Institucional de capacitación X 100”, teniendo en cuenta que se invirtieron los recursos destinados en el CDP correspondiente al Plan de Capacitación 2022.

- **Indicador de efectividad:**

El indicador de presupuesto arroja un porcentaje del 100% teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación: “Indicador de eficiencia + Indicador de eficacia / 2”.

- **Indicador de contratación:**

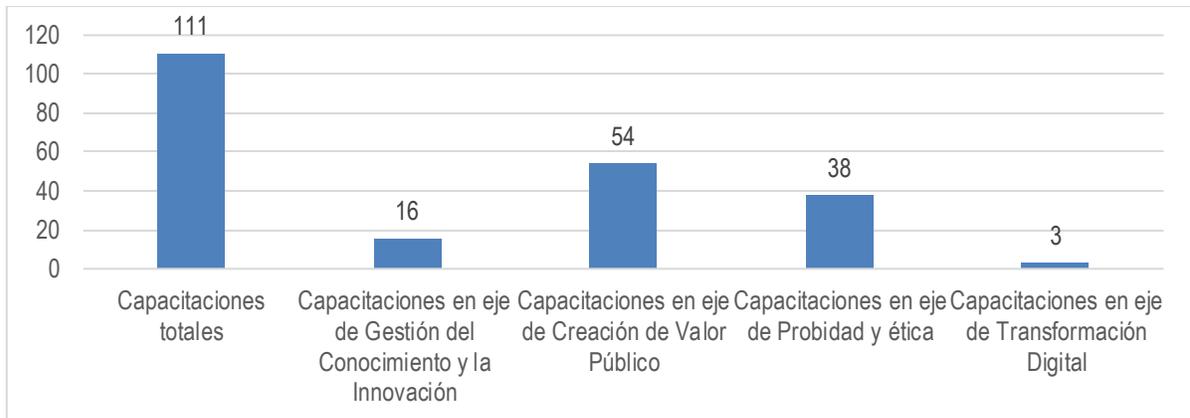
El indicador de contratación arroja un porcentaje del 100%, teniendo en cuenta que para el balance se realiza la siguiente operación “Número de procesos ejecutados / número de procesos adjudicados X 100”. De acuerdo a lo anterior, en la vigencia se contrataron 6 capacitaciones, las cuales se desarrollaron en los tiempos de ejecución establecidos y se encuentran debidamente pagos.

1.2 ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EJECUTADO:

Cantidad de capacitaciones por eje temático:

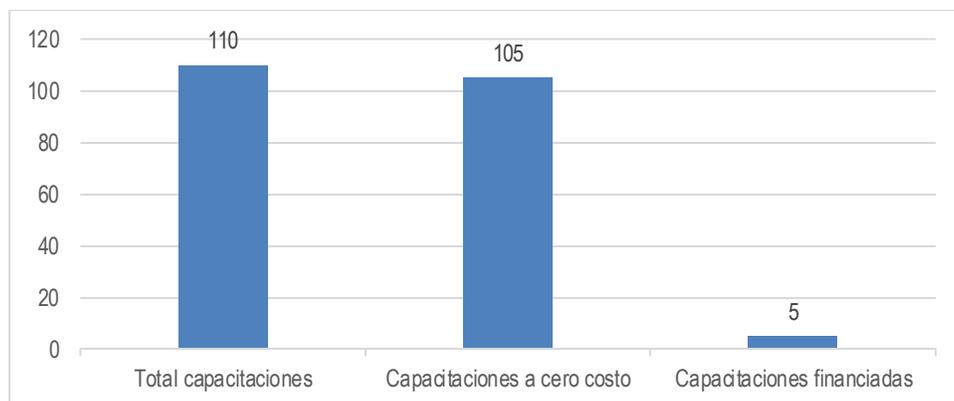
Ejes Temáticos	No. de capacitaciones
No. Capacitaciones totales	111
No. De capacitaciones en eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación	16

No. De capacitaciones en eje de Creación de Valor Público	54
No. De capacitaciones en eje de Probidad y ética	38
No. De capacitaciones en eje de Transformación Digital	3

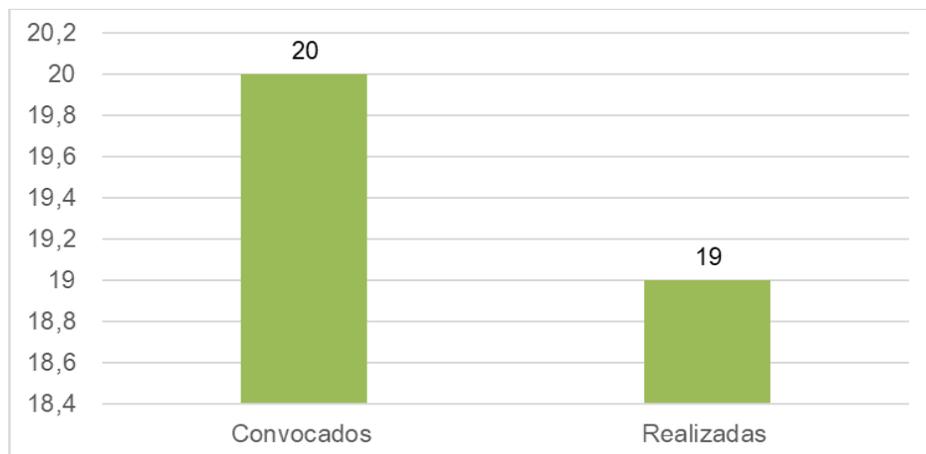


Se encuentra relacionado como Anexo No. 1, el seguimiento del Plan de Capacitación institucional 2022 al final del presente documento.

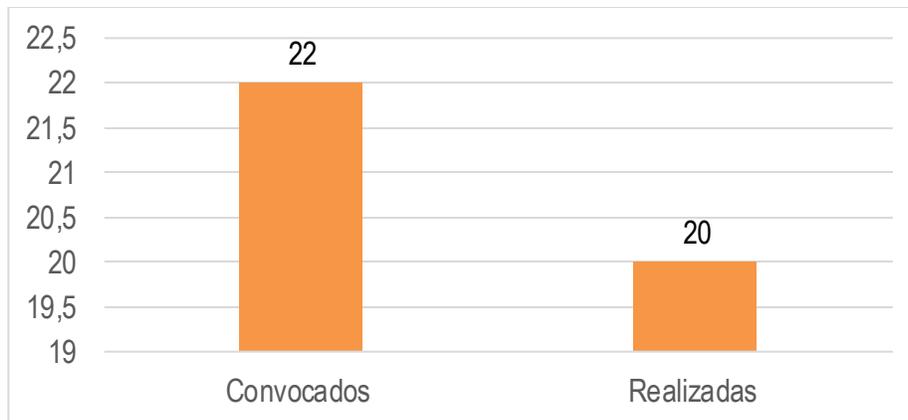
CAPACITACIONES EN EL AÑO CON RECURSO Y SIN RECURSO



PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD DE LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

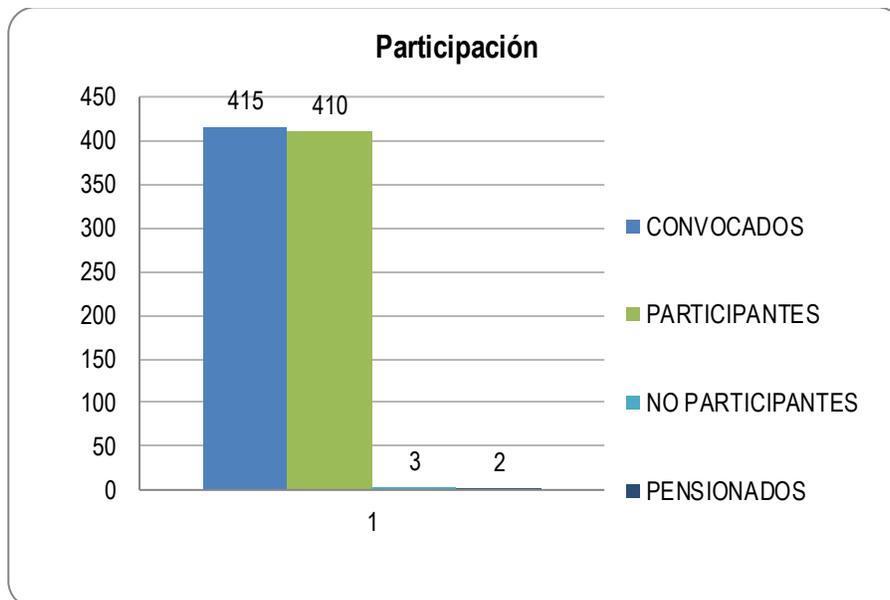


PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO



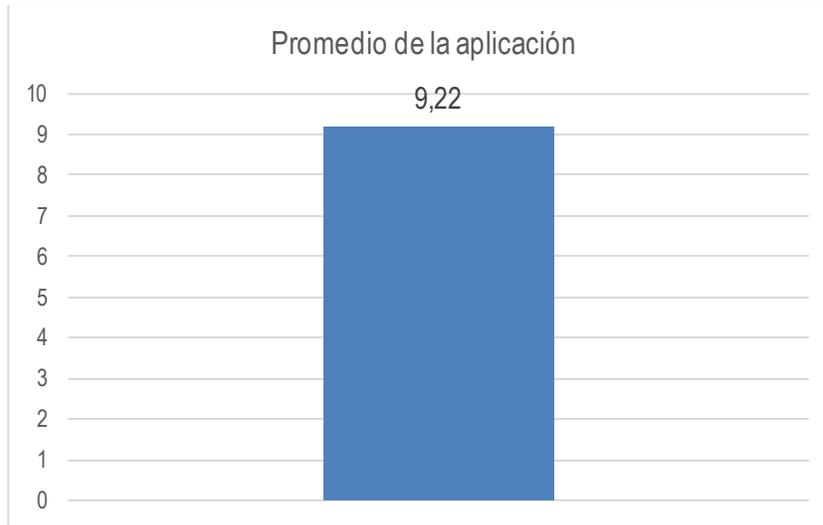
PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD DE LOS PROCESOS DE REINDUCCIÓN

A continuación, se relaciona el proceso de reinducción de la vigencia 2021:



Nota

- **Los convocados:** Fueron los que se encontraban vinculados a la fecha en la que realizó el proceso de reinducción.
- **Los participantes:** fueron los funcionarios que remitieron la evaluación a 31 de diciembre de 2021.
- **Los no participantes:** fueron los funcionarios que **no** remitieron la evaluación a 31 de diciembre de 2021.
- **Los pensionados:** fueron los funcionarios que asistieron a la reinducción, pero no enviaron la evaluación teniendo en cuenta que días posteriores se pensionaron.



1.3 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

En la ejecución del plan de capacitación 2022 se pudo evidenciar que gran parte de funcionarios asistieron a las capacitaciones pagas y a cero costos que se programaron de manera virtual en el transcurso de la vigencia, a pesar de que se obtuvo gran participación es necesario que los funcionarios se sigan involucrando en los procesos de capacitación para fortalecer los conocimientos en sus áreas y en las áreas transversales.

De las capacitaciones priorizadas con recursos, se pudo determinar que de los 94 funcionarios capacitados por medio de la priorización el 90,90% correspondiente a 90 funcionarios, cumplieron con los requisitos y evaluaciones para superar el proceso, sin embargo, el 9,09% correspondiente a 9 funcionarios no cumplieron con el desarrollo de los cursos. De acuerdo a lo anterior, la distribución de la participación de las capacitaciones se puede relacionar de la siguiente manera:

- Capacitar y/o actualizar a funcionarios del Ideam como auditores internos en las normas: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y las necesarias para la evaluación técnica de los laboratorios: ISO 17043, ISO 17011, ISO 17020 y en auditoria interna basada en riesgo – líneas de defensa y mapa de aseguramiento:
Funcionarios aprobados: 40, correspondientes al 86,95%
Funcionarios reprobados: 6, correspondientes al 13,04%
- Capacitar, formar y desarrollar prácticas que promuevan el fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias oficina de informática del Ideam, en el conocimiento de gestión profesional de proyectos - Project Management Professional – PMP® del PMI:
Funcionarios aprobados: 4, correspondientes al 80%
Funcionarios reprobados: 1, correspondientes al 20%
- Capacitaciones outdoor enfocadas en fortalecer el trabajo en equipo de los grupos de trabajo priorizados del Ideam:
Funcionarios aprobados: 39, correspondientes al 100%

Teniendo en cuenta a los funcionarios no aprobados se procedió a realizar el recobro de los recursos a los funcionarios, conforme a lo estipulado en la página 46 del Plan de Capacitación 2022 por medio de los memorandos: GADTH58, GADTH59, GADTH60, GADTH61, GADTH62, GADTH63, GADTH64, GADTH65, GADTH66, GADTH67.

Finalmente, es necesario aclarar que en la vigencia se contó con un rubro destinado para la capacitación de los sindicatos de manera virtual, el pasado 8 de noviembre en reunión con los sindicatos se les expuso la posibilidad de realizar la capacitación híbrida, sin embargo por el tema que ya estamos a final de año no aceptaron hacer la capacitación, se propone que se realice en febrero del 2023.

2. REFERENTES NORMATIVOS

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

I. Constitución:

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

II. Leyes:

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

Decreto 1567 de Agosto 5/1998², Señala que le corresponde al Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientar la formulación de los planes institucionales que deban elaborar las entidades públicas y en su **Artículo 4**, define la capacitación como “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

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

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

¹ “Por la cual se expide la ley General de Educación”

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

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

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

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

Artículo 18. Sistema General de Información Administrativa. Reglamentado por el Decreto Nacional 1409 de 2008. (...)6. El Subsistema de Recursos Humanos contendrá la información sobre el número de empleos públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios; las novedades de su ingreso y retiro; la pertenencia a la carrera administrativa general o a un sistema específico o especial y la información sobre los regímenes de bienestar social y capacitación.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;

- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.

Ley 1064 de Julio 26 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Esta ley permite evidenciar lo referente al cambio dado a la denominación "Educación no formal". En su artículo 1, establece que: "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano".

DECRETO 1083 de 2015, establece en su:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. CIRCULARES

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

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

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

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

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

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

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

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC. De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y

⁴ Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998

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 vigente⁵.

Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 - 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2020-2030.

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, abril 2021. La guía metodológica tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor, identificadas en un diagnóstico previo, por lo que se hace necesario apoyarse en los pasos a seguir del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 articulado con las competencias laborales y la gestión del talento humano.

Resolución 104 de marzo 04 de 2020. Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

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

3. PROPÓSITO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan Institucional de Capacitación proporciona espacios de fortalecimiento y desarrollo con el fin de cumplir con los objetivos de los logros institucionales y promover el crecimiento profesional y personal de los servidores públicos enfocado en la Ruta del Crecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – 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



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

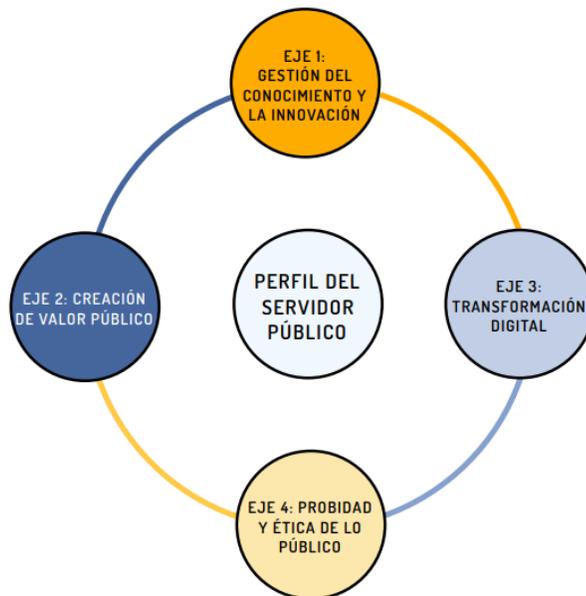
instituto como lo es Servicio al Ciudadano.



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.

Con la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, expedido bajo la resolución 104 de 2020 "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación" por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, se orienta la formulación y ejecución de las actividades de capacitación de los funcionarios en los siguientes tres ejes temáticos:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación del valor público
- Transformación digital
- Probidad y ética de lo público



Fuente. Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

En primera lugar, el eje de la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad busca fortalecer el manejo de la información y el conocimiento que generan los funcionarios en los procesos de producción de políticas, bienes y servicios, en donde por medio del fortalecimiento de la innovación se busca potenciar soluciones eficientes en los diferentes procesos y procedimientos que maneja el Instituto, mejorando las destrezas como organización y así mismo poder fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, pensamiento crítico, entre otros.



¿Cómo se gestiona el Conocimiento?

La gestión del conocimiento transforma la información en capital intelectual para el Estado. Esto se logra a través de acciones, productos, proyectos, programas y planes que se crean en los **4 ejes de gestión del conocimiento**, que a continuación se presentan:

Nota: Los ejes no tienen un orden específico para su implementación.



En segundo lugar, el eje de creación de valor público busca que los funcionarios orienten su gestión de manera estratégica, logrando así que su labor y los resultados cumplan con los requisitos de calidad en la prestación de bienes y servicios y además generen satisfacción en la ciudadanía y confianza en el Estado.

En tercer lugar, el eje de transformación digital, busca desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas orientadas al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, fortaleciendo así los conocimientos y habilidades de los servidores públicos en las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En cuarto y último lugar, se encuentra el eje de probidad y ética de lo público forma hábitos en los servidores públicos los cuales les ayuda en la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio, realizando una conexión entre el deseo, la práctica y el saber.

4. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

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

- Se atenderán las necesidades de aprendizaje, a través de algunas de las siguientes acciones afirmativas dependiendo el tipo de formación y nivel de profundización:
 - Alianzas con otras entidades
 - 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.

5. OBJETIVO GENERAL DEL PIC

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

6. ENFOQUE Y METODOLOGÍA PEDAGÓGICA

6.1 Métodos de aprendizaje:

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

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

Frente a lo anterior, el IDEAM reconoce en primera medida los conocimientos previos que cada funcionario 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 formulan para la vigencia.

6.2 Recursos metodológicos:

Capacitación Virtual: entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos, para lo cual la entidad solicitará a las instituciones que se contraten para la ejecución de las actividades enmarcadas en los programas de aprendizaje, la opción de esta metodología estructurada con temáticas que contribuyen al desarrollo de las habilidades y destrezas. Lo anterior garantizará llegar a las direcciones territoriales en principio y a una opción de aprendizaje para

los servidores que por razones justificadas no puedan acceder de manera presencial.

Capacitación Externa: se contratará de acuerdo al presupuesto y necesidades priorizadas, las instituciones o entidades que, en términos de calidad, brinden los componentes conceptuales y las metodologías pedagógicas pertinentes para el óptimo desarrollo de las actividades de formación. **Gestión Interinstitucional:** Se realizará la gestión oportuna con las entidades que estratégicamente puedan convertirse en aliadas estratégicas para el desarrollo de actividades de capacitación en temas relacionados con la gestión pública y las políticas de desarrollo, las cuales por presupuesto no pueden ser atendidas por la entidad a través de otros recursos.

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

Todos los funcionarios que accedan a una capacitación, respecto de la cual el Ideam haya invertido recursos económicos u otorgado el tiempo para el desarrollo de la misma, 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:

1. Capacitaciones pagas. El funcionario que realice la capacitación debe retroalimentar a sus compañeros con la información recibida y debe remitirle los insumos que se utilizaron en la misma.

2. 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.

3. 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.

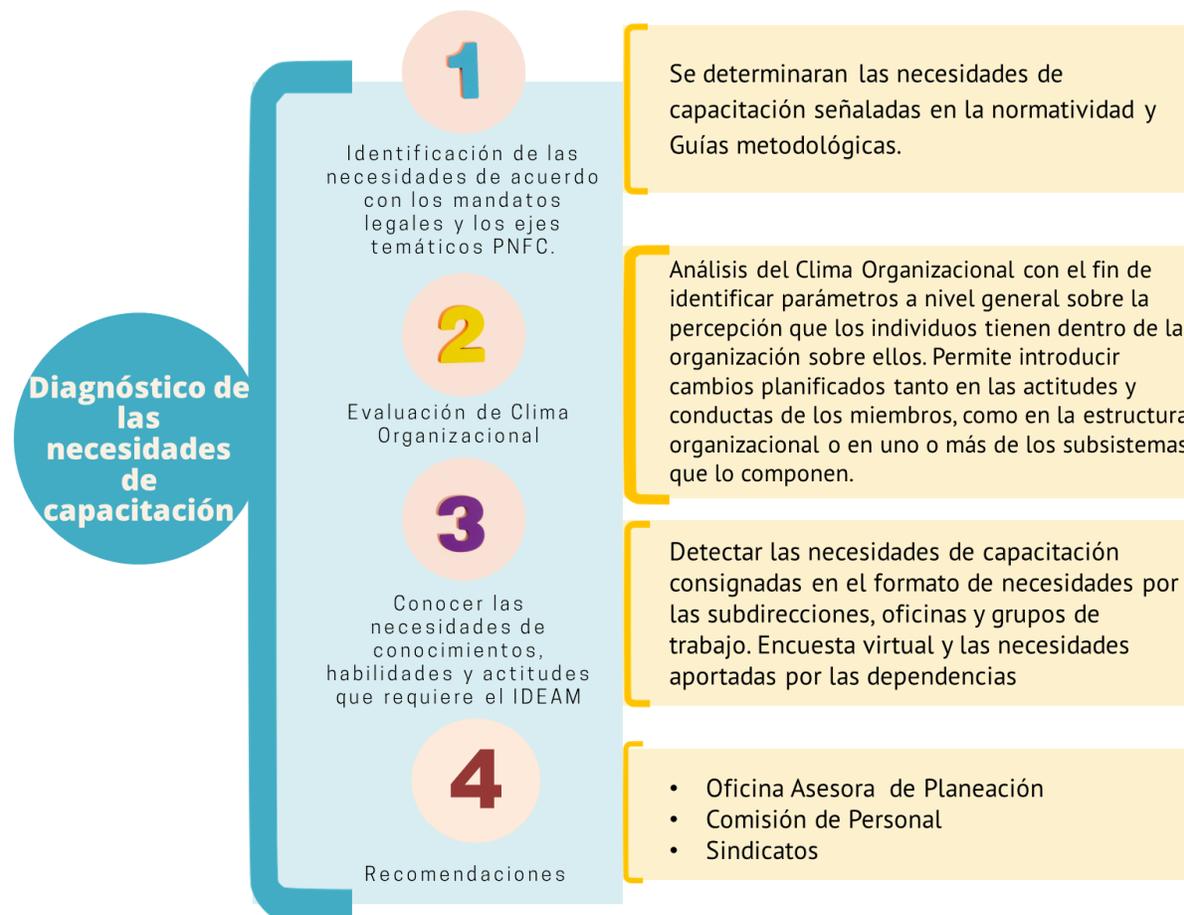
7. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

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:

- a. Encuesta para establecer las necesidades del Plan Institucional de Capacitación Ideam 2023.
- b. Revisión de los resultados obtenidos en la medición de Clima Laboral realizada en el año 2023.
- c. Informe estadístico descriptivo general de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022.
- d. Solicitudes realizadas por las áreas.
- e. Recomendaciones de la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno.
- f. Resultados de la evaluación de desempeño.

7.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación:

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



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.

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

La encuesta de necesidades de capacitación se realizó de manera virtual y fue remitida a través del correo electrónico de comunicaciones desde 01 de noviembre al 09 de diciembre de 2022.

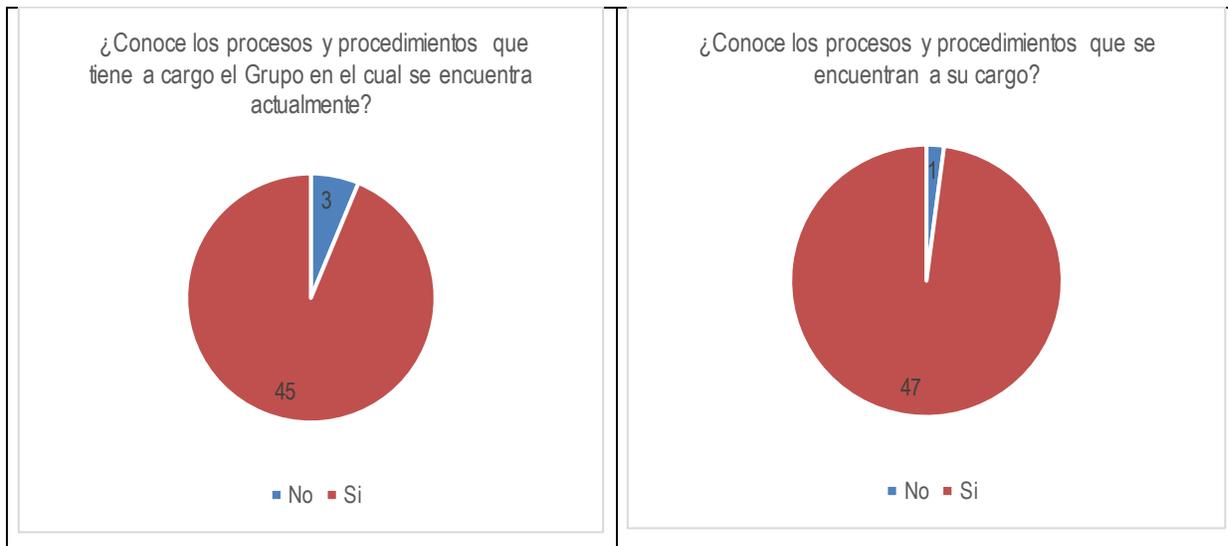
La encuesta fue diligenciada por 48 funcionarios, la misma se diseñó con el propósito de diferenciar las capacitaciones técnicas o misionales de las administrativas y de esta manera tener un mejor análisis de los datos obtenidos en la misma. En este orden de ideas los resultados fueron los siguientes:

- Dependencias que diligenciaron la Encuesta

Dependencia	Cantidad de encuestados
Dirección General	1

Oficina Asesora Jurídica	1
Oficina de Control Interno	1
Oficina de Informática	1
Oficina del Servicio De Pronósticos Y Alertas	1
Secretaria General	8
Subdirección de Ecosistemas E Información Ambiental	2
Subdirección de Estudios Ambientales	1
Subdirección de Hidrología	26
Subdirección de Meteorología	6

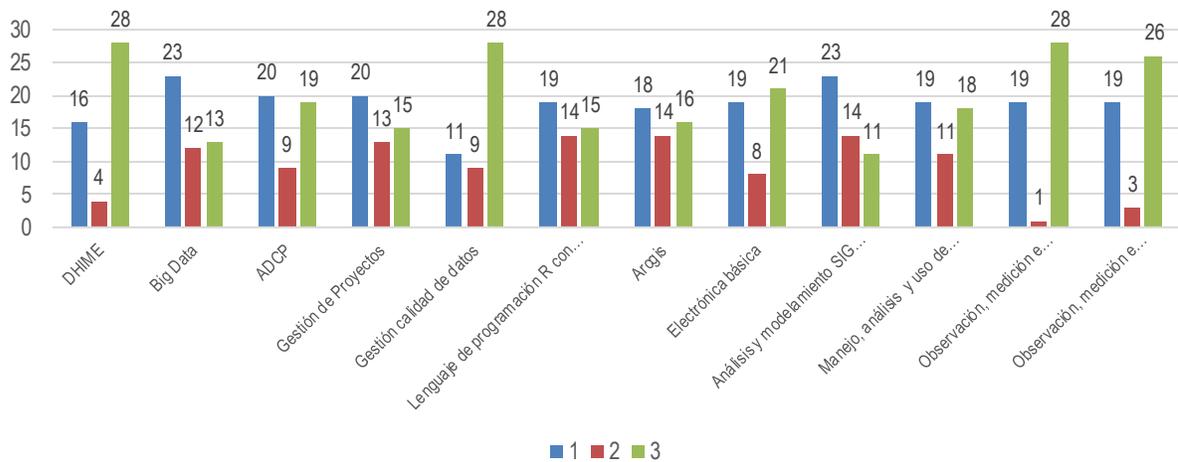
Dependencia	Cantidad de encuestados
Área Operativa No. 01	4
Área Operativa No. 02	1
Área Operativa No. 04	3
Área Operativa No. 06	1
Área Operativa No. 08	1
Área Operativa No. 09	6
Área Operativa No. 10	7
Área Operativa No. 11	1
Dirección General	1
Grupo de Acreditación de Laboratorios	1
Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	1
Grupo de Contabilidad	1
Grupo de Coordinación de Meteorología Aeronáutica	1
Grupo de Ecosistemas de Alta Montaña	1
Grupo de Gestión de Datos y Red Meteorológica	2
Grupo de Gestión Documental y Centro de Documentación Correspondencia y Archivo	2
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Norte	1
Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Occidente	1
Grupo de Modelamiento Numérico Del Tiempo y el Clima	1
Grupo de Sistemas de Información	1
Grupo de Tesorería	4
Grupo Laboratorio de Calidad Ambiental	2
Oficina Asesora Jurídica	1
Oficina de Control Interno	1
Oficina del Servicio De Pronóstico y Alertas	1



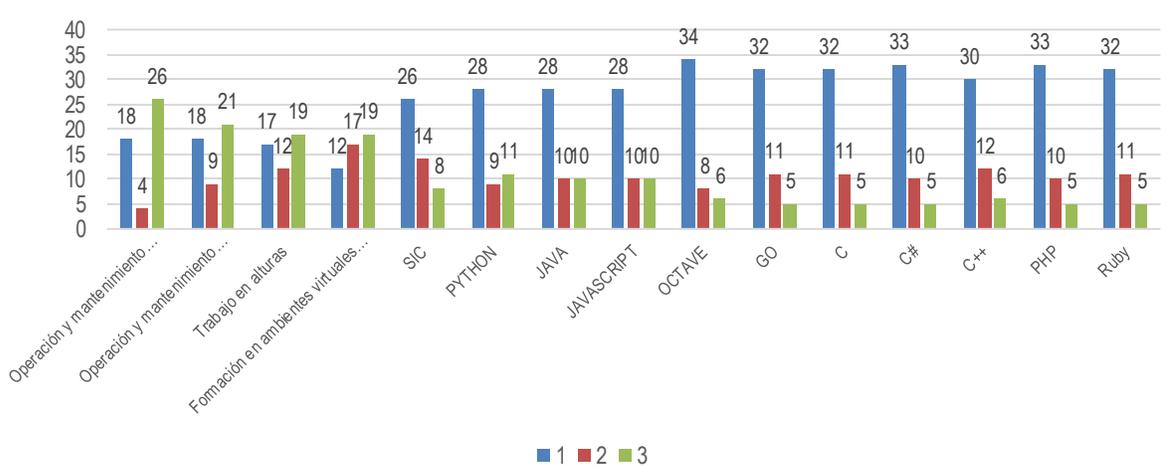
Respecto a la pregunta ¿Escriba en orden de prioridad cuales son las principales necesidades de conocimientos específicos, que considere relevantes para el cumplimiento de las metas, objetivos o procesos de su dependencia? (Escriba máximo 2), las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Contratación
- Indicadores
- Programación
- Excel
- Phytón y R
- Meteorología básica
- Facturación electrónica
- Electrónica
- Topografía
- ArcGis
- SIG
- Hidrometeorología
- Archivo y gestión documental
- Curso recurrente

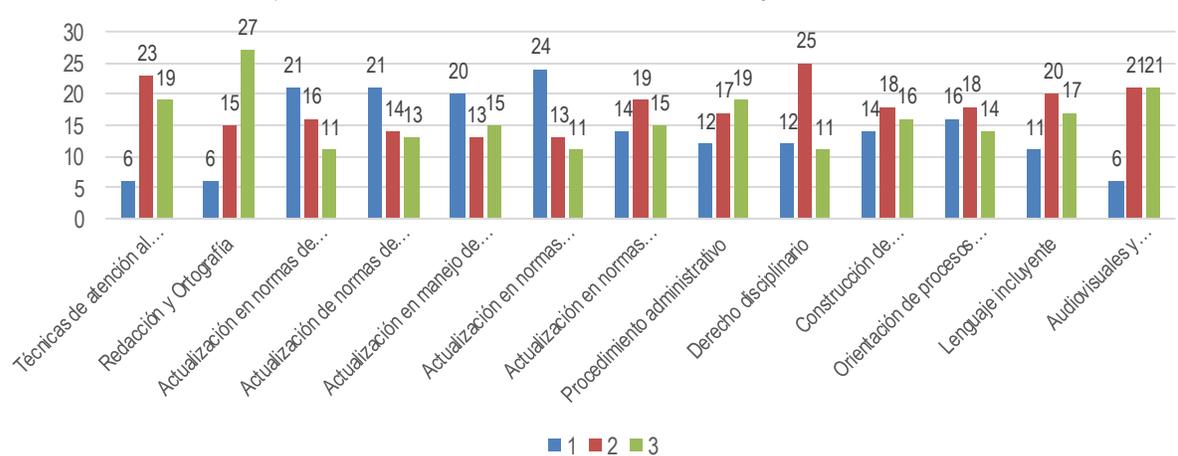
De las siguientes temáticas, califique de 1 a 3, la que considere mas relevante para el adecuado desempeño de sus funciones, siendo 3 la más relevante y 1 la menos relevante:



De las siguientes temáticas, califique de 1 a 3, la que considere mas relevante para el adecuado desempeño de sus funciones, siendo 3 la más relevante y 1 la menos relevante:



De las siguientes temáticas, califique de 1 a 3, la que considere mas relevante para el adecuado desempeño de sus funciones, siendo 3 la más relevante y 1 la menos relevante:

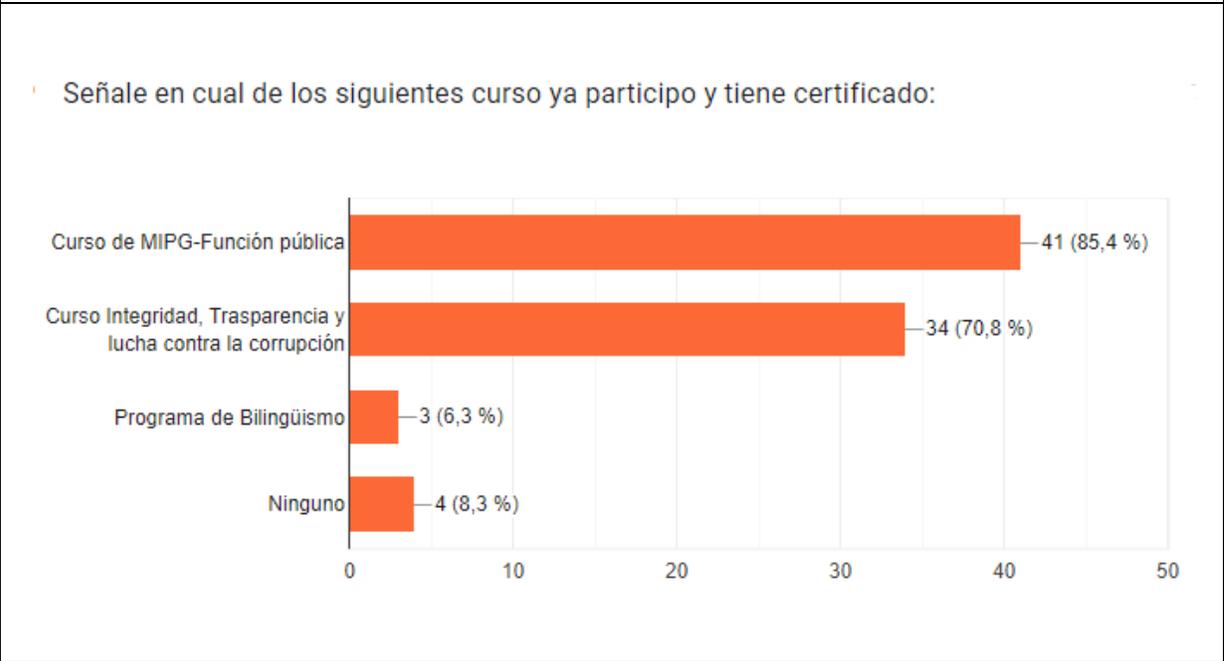
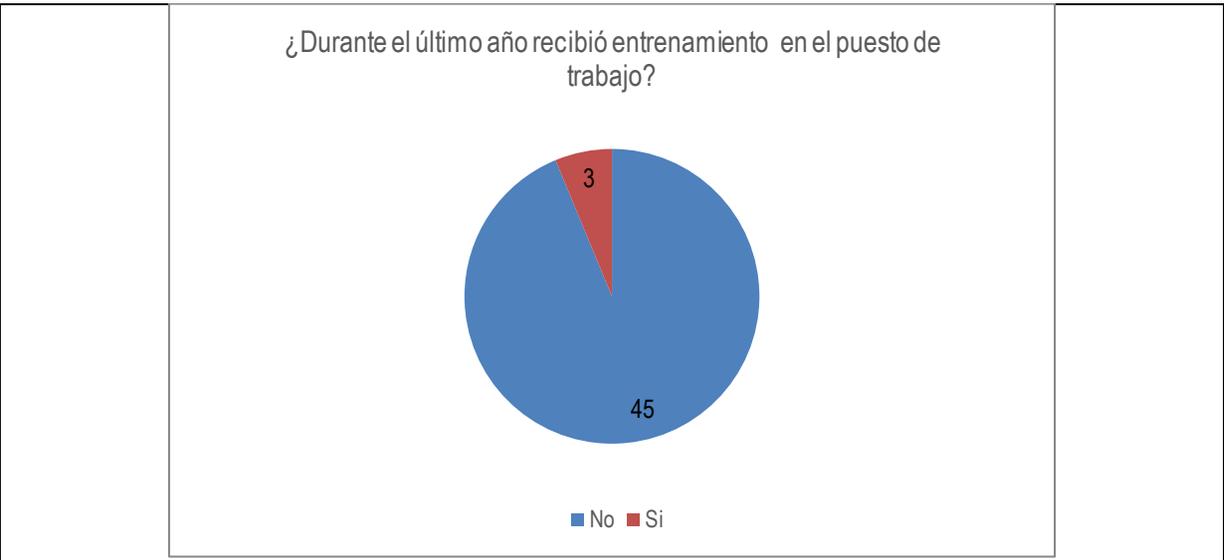


Respecto a la pregunta ¿Qué conocimientos considera se deben fortalecer teniendo en cuenta las funciones que establece el Manual de Funciones del Cargo que actualmente desempeña?, las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Hidrología y Meteorología
- SIG
- Excel avanzado
- Mantenimiento básico de estaciones automáticas
- Mediciones hidrométricas.
- Finanzas Publicas.
- Contratación Estatal
- Manejo de ADCP y estaciones totales
- Big Data
- Pyton
- Estadística
- Vigencias futuras.
- Redacción
- Impuestos
- Derecho disciplinario
- Lenguaje de programación
- Manejo de archivo
- Manejo de las tablas de retención documental
- TAF
- SIGMET
- Reforma tributaria
- Facturación electrónica
- Capacitar sobre la elaboración y organización real del anteproyecto de presupuesto como herramienta de planificación
- Capacitación sobre la elaboración de convenios para la consecución de recursos para operar las redes regionales
- Normas ambientales.

Respecto a la pregunta “¿Qué conocimientos considera que deben fortalecer los directivos, asesores, jefes de oficina y coordinadores?”, las respuestas más destacadas son las siguientes:

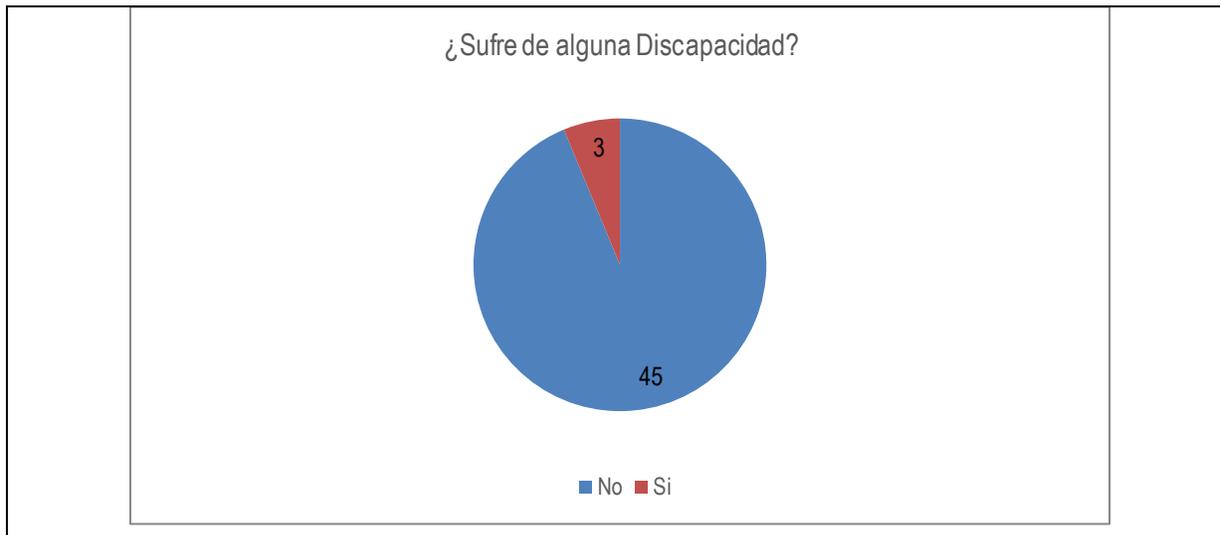
- Comunicación asertiva
- Manejo de personal
- Atención al cliente externo e interno
- Fortalecimiento de valores como líderes y el deber ser de un servidor público
- Gerencia organizacional
- Trabajo en equipo
- Planeación estratégica
- Evaluación de desempeño
- Inteligencia emocional
- Trato digno
- Calidad Humana



Respecto a la pregunta “¿Qué capacitaciones considera usted que se pueden hacer sectorialmente?”, las respuestas más destacadas son las siguientes:

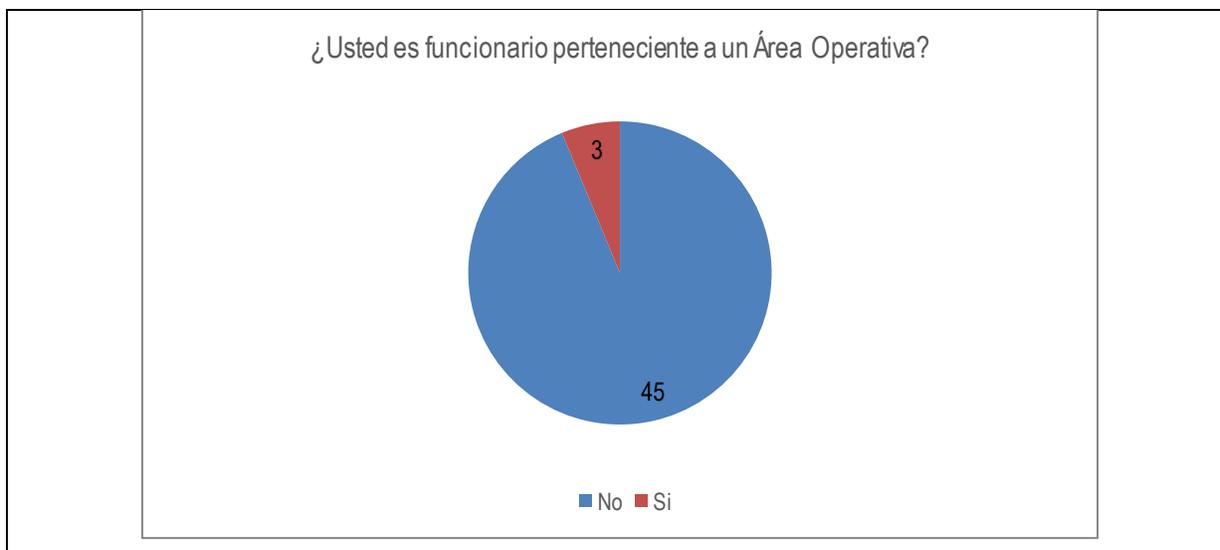
- Programación
- Manejo del lenguaje de señas
- Manejo de la red de estaciones
- Importancia de la toma de datos con responsabilidad
- Mediciones Hidrológicas
- Mediciones topográficas
- Manejo RTK
- Manejo estaciones totales

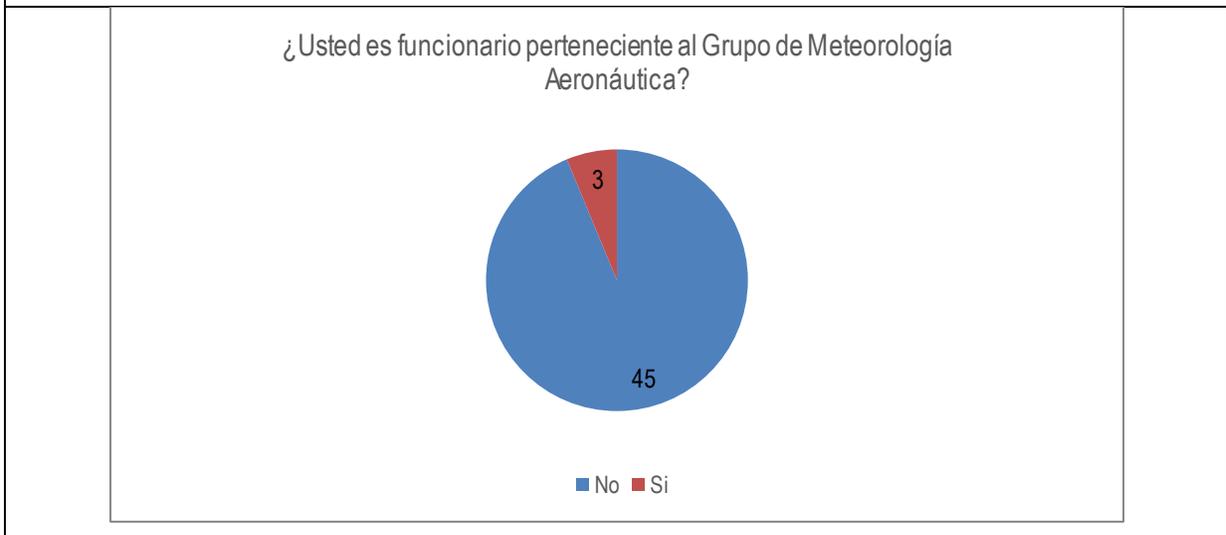
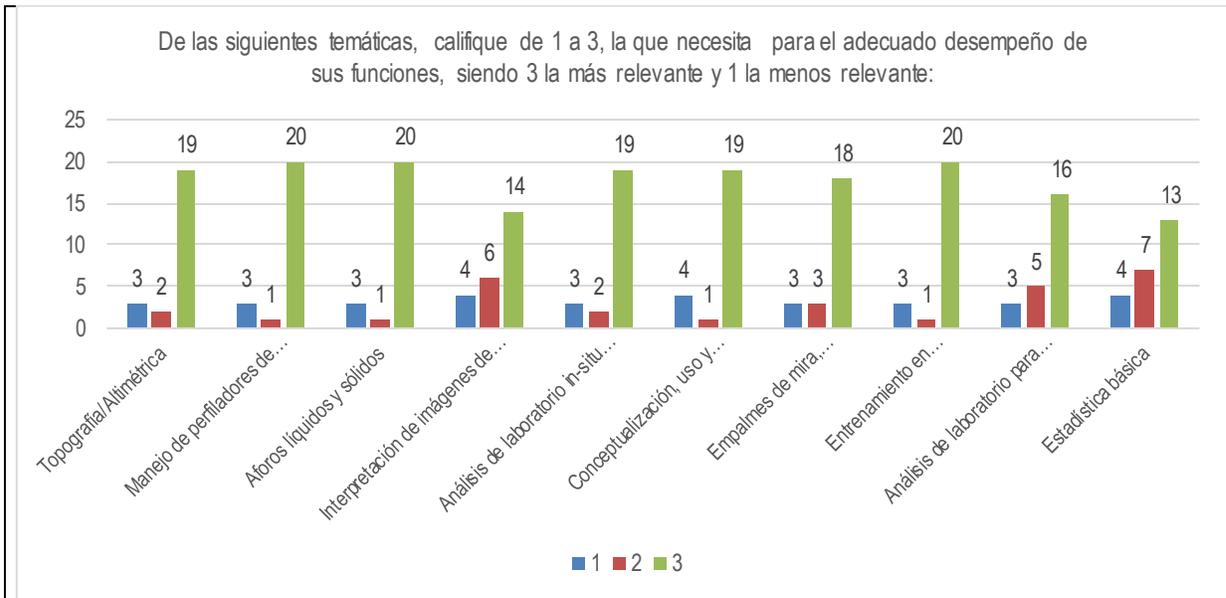
- Lenguaje de programación
- Excel medio y avanzado
- Manejo de equipos requeridos en la operación de la RED



Respecto a la pregunta “Según su tipo de Discapacidad, menciones qué capacitaciones necesita”, las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Mejoramiento de motricidad fina
- Necesito ayudas visuales especializadas
- Manejo de enfermedades osteomusculares





Respecto a la pregunta: "Escriba en orden de prioridad 3 necesidades de conocimiento relacionadas con las funciones que desempeña en el Grupo de Meteorología Aeronáutica", las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Pronostico, Imágenes satelitales, Varios
- Meteorología tropical, lenguaje de programación, manejo o corrida de modelos específicos
- TREND, TAF, SIGMET

Respecto a la pregunta "¿Qué conocimientos estaría usted dispuesto a compartir?", las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Residuos solidos
- Finanzas publicas
- DHIME
- Estrategia de Monitoreo Integrado y Participativo de la Alta Montaña
- Manejo de paquete office, base de datos
- Topografía y sistemas de información geográfica

- Procesos de sedimentos y calidad de agua en las unidades de apoyo del Ideam
- Sistemas de información geográfica, arcgis, google earth engine para la generación de información propia de zonas específicas, cambio del suelo, degradación del suelo, tipo de cultivos
- Contratación pública
- Manejo de ADCP
- METAR, SPECI
- TREND, TAF, RADIOSONDA

Respecto a la pregunta: Si tiene alguna sugerencia adicional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2023 del IDEAM, por favor compártala con nosotros, las respuestas más destacadas son las siguientes:

- Capacitaciones presenciales para las áreas operativas sobre todo cuando sean temas técnicos y prácticos.
- Capacitaciones de manera presencial financiadas directamente por el Ideam (no colgándose de los cursos de otras entidades y/o institutos), la cuales sean certificadas de acuerdo a la intensidad horaria.
- Importante que este plan cuente con indicadores de eficiencia y eficacia claros, concretos y medibles para establecer el nivel de cumplimiento e impacto en la comunidad Ideam.
- Que las capacitaciones contemplen la flexibilidad de horario cuando se realizan en temporada de comisiones; con ello no queda a medias la intensidad del funcionario y la disponibilidad de impartir la cátedra quien esté a cargo de la misma.
- Es importante iniciar con capacitaciones recurrentes sobre los procesos y labores que desarrollan las áreas operativas, para el mejoramiento en la calidad de los datos.
- Fortalecer al grupo con una especialización universitaria en pronósticos que sea virtud y en línea a la que podamos acceder los funcionarios sin tener que desplazarnos a otras ciudades, que nos permita enfrentar los retos de la meteorológica aeronáutica en el trópico y prestar un servicio de manera oportuna, eficiente y con calidad acorde con las normas internacionales.

Las anteriores respuestas serán socializadas con cada uno de los grupos de trabajo, para establecer estrategias internas que permitan fortalecer las debilidades descritas por los funcionarios.

7.3 Diagnóstico del clima organizacional:

En la vigencia 2021 se aplicó la batería de riesgo psicosocial a los colaboradores del Ideam, en donde indica que se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- Características de liderazgo. Se debe reforzar la interacción entre los jefes y subalternos, de tal forma que los líderes generen apoyo individualizado dependiendo de las necesidades de cada trabajador, se recomienda realizar desayunos de trabajo para generar confianza, mejorar la comunicación entre ellos y conocer los diferentes puntos de vista de sus subalternos para que entre todos trabajen en pro del cumplimiento de las metas y objetivos; así mismo se obtienen resultados positivos cuando el líder destaca los aciertos y apoya las falencias brindando acompañamiento continuo para la mejora de los resultados y es capaz de delegar responsabilidades, aumentando el trabajo en equipo y la productividad.
- Retroalimentación de desempeño. Se debe realizar un especial trabajo con los líderes de la forma B para que logren apropiarse del instrumento de evaluación de desempeño y puedan visualizar no solo como un requisito de diligenciamiento, si no que realicen un trabajo mancomunado con los colaboradores para definir estrategias y tareas concretas que permitan mejorar su rendimiento. Así mismo, es importante entrenarlos en habilidades para que puedan generar estrategias de retroalimentación cotidianas con sus equipos de trabajo.

- Claridad de rol. Se sugiere reforzar los procesos de inducción y reinducción, así como la clarificación de los perfiles de cargo.
- Capacitación, a través de la realización de un tamizaje que permita identificar los temas de capacitación de mayor relevancia que aporten directamente al buen ejercicio de sus labores.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral. Teniendo en cuenta la actual situación por la pandemia de COVID-19, en la que algunos colaboradores se encuentran en modalidad de trabajo en casa, es posible que tengan la sensación de que en ocasiones se dificulta visualizar el límite entre las actividades laborales, personales y familiares, ya que todas las actividades concernientes a estos contextos se dan en un mismo espacio. Para ello, es importante realizar talleres en la medida de lo posible virtuales para el manejo y planeación del tiempo y afrontamiento de la diversidad de funciones en un mismo espacio.
- Reconocimiento y compensación. Es importante fortalecer la divulgación a los colaboradores sobre el programa de bienestar de la entidad, así como las estrategias que emplea la misma sobre reconocimientos.
- En cuanto a las condiciones extra laborales las dimensiones que especialmente se visualizan como críticas son:
 - Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, aunque se trata de un aspecto de difícil manejo para la Entidad es importante visualizar la opción del manejo de horarios flexibles o implementar alternativas de teletrabajo a largo plazo.
 - Características de la vivienda y del entorno. Se sugiere fomentar capacitaciones sobre el manejo de aspectos como la seguridad personal y capacitaciones o talleres para fomentar el desarrollo del proyecto de vida fomentando la búsqueda de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida.
 - Al realizar una lectura por dependencias de la forma B se visualizan como dominios a fortalecer Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la Secretaría general, Subdirección de estudios ambientales, Subdirección de hidrología, Oficina del servicio de pronósticos y alertas, Subdirección de meteorología y Subdirección de ecosistemas e información ambiental; en el dominio control sobre el trabajo la Subdirección de ecosistemas e información ambiental; en el dominio demandas del trabajo la Dirección general y la Oficina asesora de planeación; y en el dominio recompensas la Oficina asesora de planeación, la Subdirección de estudios ambientales, la Subdirección de ecosistemas e información ambiental y la Oficina de informática.
 - Al realizar una lectura por tipo de vinculación de la forma B se observa que los servidores públicos presentan niveles de riesgos significativos en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

A raíz de esto, el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, realizó acciones para tratar cada uno de los puntos y se trabajó con los equipos que tenían peores resultados, esto con el fin de contratar para la vigencia 2023 no solo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, sino adicionalmente, se contrate la intervención de la misma en la misma vigencia.

Actualmente, el Ideam se encuentra experimentando un cambio, que le exige adecuar y organizar sus procesos, a fin de alinearlos en torno a la necesidad tanto productiva, como social, que le permitan por medio del recurso humano (colaboradores); regularla y mantenerla de forma competitiva en el actual entorno laboral.

Así las cosas, se revisaron los resultados de los procesos que conforman el área de clima laboral dentro del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, y a partir de esto se dio prioridad al eje intervención grupal, ejecutados durante los meses de febrero a noviembre y mediante los cuales se alcanzó en primera instancia a organizar y desarrollar procedimientos que permitieron la participación de algunas de las áreas de la Institución.

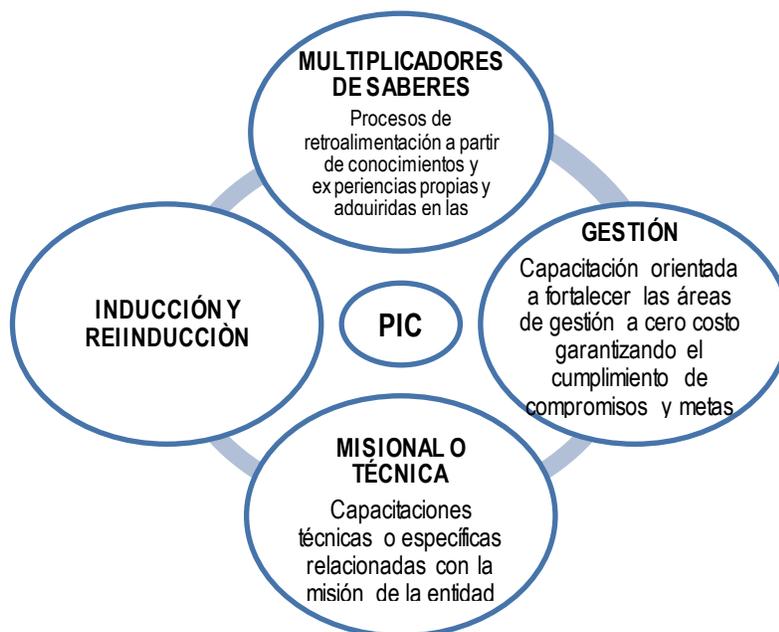
En la medida en que se generaron estrategias y procesos, encaminados a mitigar de forma estratégica la relación entre colaboradores y entre trabajadores – entidad, de tal manera se logró evidenciar que la entidad tiene como prioridad propender por la calidad de vida de sus empleados, y a su vez estos últimos coadyuven mediante su desempeño y productividad, a la consecución del objetivo básico o primordiales en la construcción de conocimientos y continúe con los ajustes de las políticas ambientales, en la toma de decisiones con el apoyo en el Sistema Nacional Ambiental, lo cual la hace única en las actividades medio ambientales.

Por lo tanto, fue indispensable conocer las condiciones individuales de cada uno de los colaboradores y las condiciones asociadas a las afectaciones de estrés, que ayuden en el bienestar laboral; las características socio demográficas hacen referencia a la información propia de cada trabajador, características personales que puedan modular la percepción el efecto de los factores de riesgo intra laborales y extra laborales; la información ocupacional hace referencia a los aspectos que modulen sus factores intra laborales, actividades extra laborales; los estilos de afrontamiento hacen referencia a la capacidad cognitiva y conductual que realizan para mejorar y afrontar las demandas externas e internas que son evaluadas como estresantes por cada individuo y la sintomatología del estrés se refiere a la identificación de los síntomas relacionados con la presencia del estrés laboral, identificados como síntomas fisiológicos de comportamiento social, laboral síntomas intelectuales y emocionales relacionados con el estrés.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2023, pretende desarrollar actividades de formación que actualicen los conocimientos técnicos o profesionales de los servidores públicos de planta, de acuerdo con el perfil y el desempeño de sus funciones y elevar el nivel de compromiso con respecto a la misión, los objetivos, las políticas, las metas, los planes, programas y los proyectos del Ideam y bajo la definición de cuatro ejes: **1) Gestión del conocimiento y la innovación en las entidades públicas**, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo, teniendo en cuenta la innovación en cada uno de estos procesos. **2) Creación del valor público**, propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público. **3) La transformación digital**, propende el fortalecimiento de los servidores públicos en las tecnologías de la información y las comunicaciones teniendo el mayor provecho y adecuado uso de las mismas. **4) La probidad y ética de lo público** propende 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.

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023, tiene los siguientes componentes:



8.1 Proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:

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

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

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

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

MISIONALES	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD	SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	GESTIÓN DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO
<ul style="list-style-type: none"> Creación y Naturaleza Jurídica del Ideam Objeto Funciones Objetivos Misionales Misión Visión 	<ul style="list-style-type: none"> Política del Sistema de Gestión Integrado Objetivos del Sistema de Gestión Integrado Código de Integridad Sistema de Gestión 	<ul style="list-style-type: none"> Estímulos e Incentivos Programa de Bienestar Social Sistema de capacitación de Competencias Comportamentales Entrenamiento en el 	<ul style="list-style-type: none"> Situaciones Administrativas Política salarial y de compensación Empleo público Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP 	<p>Cuyo objetivo principal es buscar la calidad del servicio, la calidad de las respuestas emitidas y la oportunidad de las mismas en los términos de ley.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Organigramas • Órganos de Dirección y Administración • Comisión y Comités de Ideam 	de Seguridad y Salud en el Trabajo	Puesto de Trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Programa de Inducción y Entrenamiento en el puesto de Trabajo. • Descripción de responsabilidades por dependencias. 	• Jornada Laboral <ul style="list-style-type: none"> • Código único Disciplinario. 	
--	------------------------------------	---	---	--

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.

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

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

Meta: 100% de servidores con entrenamiento en el puesto de trabajo en el año.

8.2 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.

Actividad 1. Realizar la reinducción a los servidores del Ideam de acuerdo a la programación de la misma.

La reinducción 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 servidores antiguos con reinducción programada en el año.

8.3 Capacitaciones sobre conocimientos especializados:

Se subdividen en las siguientes dos líneas:

- ✓ Capacitación en temas misionales
- ✓ Capacitación en temas de apoyo

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

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

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

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

Meta: Formular un (1) Plan institucional de capacitación para cada vigencia fiscal.

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

Meta: Ejecutar el 100% del presupuesto de capacitación asignado para la vigencia fiscal.

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.

9. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN

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

10. 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 2023:

- 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

11. EJECUCIÓN

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

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

Observación a la Ejecución. Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC o que alguna de las dependencias de la Entidad manifieste necesidades de capacitación adicionales, éstas se podrán llevar a cabo si no representan erogaciones para la Entidad o si aún se dispone de presupuesto en el Rubro de Capacitación, con el propósito de ofrecer posibilidades de cualificación del grupo de colaboradores y serán tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC al finalizar la vigencia, pudiendo impactar en los indicadores de gestión del mismo.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC; esta evaluación que se presenta de manera anónima permite medir los resultados en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación; para

ello se aplicará una encuesta a cada uno de los asistentes al finalizar las diferentes capacitaciones realizadas, con la cual se pretende medir el nivel de efectividad de la capacitación, la satisfacción del funcionario y el cumplimiento de los objetivos del Plan Institucional de Capacitación, cabe resaltar que esta herramienta servirá de insumo para la formulación del Plan de Capacitación 2024.

NOTA. Cuando las Capacitaciones impliquen erogación presupuestal el funcionario asignado deberá firmar autorización de descuento por nómina del valor equivalente al costo de la capacitación para ser descontado en el evento de que no asista o no supere la capacitación. Lo anterior conforme a lo establecido en el concepto 159371 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública.

13. INDICADORES PIC

1. Proceso de Inducción:

Indicador: número de procesos de inducción ejecutados por 100 / número de funcionarios nuevos vinculados.

2. Entrenamiento en el Puesto de trabajo:

Indicador: número de procesos de entrenamiento en el puesto de trabajo ejecutados por 100 / número de funcionarios nuevos vinculados + número de funcionarios posesionados en encargo.

3. Proceso de Reinducción:

Indicador: número de procesos de Reinducción ejecutados por 100 / número de servidores públicos con antigüedad mínima de dos años.

4. Indicador de cobertura: número personas participantes por 100 / número de personas convocadas. (cuando las convocatorias sean de participación abierta, el indicador tendrá como resultado el 100% con por lo menos un asistente)

5. Presupuesto:

Indicador: presupuesto ejecutado por 100 / presupuesto asignado. (cuando el presupuesto adjudicado implique menos gasto del recurso económico en razón a la disminución de facturación, el indicador será 100% por el cumplimiento de la actividad a la que se asignó presupuesto).

6. Contratación:

Indicador: número de procesos ejecutados por 100 / número de procesos contratados.

7. Efectividad:

Indicador: porcentajes de calificación los cuales serán producto de las evaluaciones de efectividad de capacitación recibidas.

14. 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:

Fortalecimiento de

Fortalecimiento de conocimientos técnico

Fortalecimiento de conocimientos

habilidades Blandas		administrativos
<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Trabajo en equipo ● Comunicación asertiva ● Manejo de personal 	<ul style="list-style-type: none"> ● DHIME ● Curso recurrente ● Observación, medición e instrumentación hidrológica ● Observación, medición e instrumentación meteorológica ● Operación y mantenimiento básico de estaciones Automáticas ● Gestión calidad de datos ● Phytón y R ● ArcGis ● SIG ● Estadística 	<ul style="list-style-type: none"> ● Redacción y Ortografía ● Audiovisuales y diagramación de presentaciones institucionales ● Procedimiento administrativo ● Técnicas de atención al cliente ● Contratación estatal ● Finanzas públicas / Presupuesto público ● Derecho disciplinario ● Facturación electrónica

Priorización para la Inversión del Rubro para PIC 2023

Las Capacitaciones que se prioricen por el Comité de Gestión y Desempeño según las Necesidades de Capacitación y los recursos disponibles del Ideam:

Nivel de Prioridad	Eje Temático	Ruta	Sub-ruta	Temática	Cronograma	Monto
1	Gestión de Concomimiento	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	Lenguajes de programación	Febrero - Noviembre	\$ 80.000.000
2	Gestión de Concomimiento	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	Curso piloto profesional de drones	Febrero - Noviembre	
3	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	Operación y mantenimiento básico de estaciones Automáticas (construcción de temática con los funcionarios y priorizar la capacitación con los mismos funcionarios del instituto)	Febrero - Noviembre	
4	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Ruta de servicio	- Saber hacer	Temas Sindicales	Febrero - Noviembre	
5	Gestión de Concomimiento	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	ArcGis	Febrero - Noviembre	
6	Gestión de Concomimiento	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	Gobierno digital	Febrero - Noviembre	
7	Gestión de Concomimiento	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	Curso en Red Had	Febrero - Noviembre	

8	Gestión de Concomimiento	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	Estadística	Febrero - Noviembre
9	Probidad y ética	Ruta de Crecimiento	- Saber hacer ser	Lenguaje de señas	Febrero - Noviembre
10	Gestión de Concomimiento	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	Congreso nacional de control interno	Febrero - Noviembre
11	Gestión de Concomimiento	Ruta de la Calidad	- Saber hacer	Congreso nacional de control interno	Febrero - Noviembre

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

15. PLAN DE ACCIÓN

Área	Eje temático	Competencia	Tema	Tipo de Capacitación	Número de funcionarios	Intensidad	Programa	Recursos	Cronograma
Misional	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Inducción	Bienvenida Presencial y Curso	Personal de planta y pasantes nuevos	8 horas	Inducción-Reinducción	0	Todo el año
Misional	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Entrenamiento Puesto de Trabajo	Bienvenida Presencial y Curso	Personal de planta y pasantes nuevos	8 horas	Inducción-Reinducción	0	Todo el año
Misional	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Evaluación de Desempeño	Taller	Personal de planta activo	2 horas	Capacitación	0	Primer y segundo semestre
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Participación de las mujeres en la acción pública	Curso	Personal de planta activo	20 horas	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Programa de Bilingüismo	Curso	Personal de planta activo	Todo el año	Capacitación		Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	PQRS	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Política y Código de Integridad	Capacitación	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el primer trimestre del año
Misional	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Trabajo en equipo	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el primer trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Conflicto de interés	Capacitación	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el primer trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Diplomado de Contratación	Diplomado	Personal de planta activo	80 horas	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Taller de Finanzas Personales	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año

Área	Eje temático	Competencia	Tema	Tipo de Capacitación	Número de funcionarios	Intensidad	Programa	Recursos	Cronograma
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Alcance, funciones y responsabilidades al Comité de Convivencia Laboral	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Curso de Ética de lo Público	Curso	Personal de planta activo	40 horas	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Charla de valores y transparencia	Charla	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Claridad de rol	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Charla de Violencia	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Acoso Laboral y abuso de poder	Charla	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Ciberacoso	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Curso Introductorio lenguaje incluyente y accesible	Curso	Personal de planta activo	60 horas	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Sensibilización hábitos de vida saludable (nutrición)	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Capacitación de Bienes y rentas	Capacitación	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Socialización sistemas de Gestión	Capacitación	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Elaboración de Estudios Previos	Capacitación	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Supervisión, liquidación de contratos y daño antijurídico	Capacitación	Personal de Áreas operativas	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Ausentismo laboral	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Inteligencia emocional	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Salud mental	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Manejo del tiempo libre	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Manejo de ansiedad	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Manejo del estrés	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año

Área	Eje temático	Competencia	Tema	Tipo de Capacitación	Número de funcionarios	Intensidad	Programa	Recursos	Cronograma
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Resolución de conflictos	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
Misional	Probidad y ética	Saber-Hacer	Fortalecimiento y resiliencia en el ámbito laboral	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Liderazgo	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Relaciones Interpersonales	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Pautas de crianza	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Manejo del duelo	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Prevención de sedentarismo	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Comunicación asertiva	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Ocio y tiempo libre	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Transformación Digital	Saber-Hacer	Big Data	Curso	Personal de planta activo	40 horas	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Autoconcepto	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Riesgo psicosocial	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Planeación efectiva del tiempo libre	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
Misional	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Curso recurrente	Curso	Personal del Grupo de Meteorología Aeronáutica	1 semana	Capacitación	0	Segundo semestre
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Igualdad de género	Charla	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el primer trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Empoderamiento de la mujer	Charla	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el primer trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Adaptación al cambio	Charla	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Facturación electrónica	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Observación, medición e instrumentación meteorológica	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Operación y mantenimiento básico de	Taller	1 hora	Capacitación	0	0	Desde el segundo trimestre del año

Área	Eje temático	Competencia	Tema	Tipo de Capacitación	Número de funcionarios	Intensidad	Programa	Recursos	Cronograma
			estaciones Automáticas						
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Redacción y ortografía	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Audios visuales y diagramación de presentaciones institucionales	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año
De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	DHIME	Taller	Personal de planta activo	1 hora	Capacitación	0	Desde el segundo trimestre del año

- Las fechas de capacitación pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias de fuerza mayor 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 con los que se cuente para la ejecución.
- La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la Entidad.

El presente Plan Institucional de Capacitación 2023 Versión 01 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2023.

	Nombre	Cargo
Revisó	Gilberto Antonio Ramos Suarez	Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Proyectó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Proyectó	María del Pilar Linares Herrera	Profesional Universitaria Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

ANEXOS

Anexo 1. REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE CAPACITACIÓN

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM									
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO									
REGISTRO Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE CAPACITACIÓN PIC-2022									
PIC EXPEDIENTE: 202220205908200001E									
No	Área	Eje Temático	Competencia	Capacitación	% Cumplimiento	Fecha de ejecución	No. de personas convocadas	No. de personas participantes	Costo de la actividad
1	Misional	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Inducción	68 %	Todo el año	16	16	0
2	Misional	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Entrenamiento Puesto de Trabajo	68 %	Todo el año	20	20	0
3	Misional	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Evaluación de Desempeño	100%	Dos veces al año	263	263	0
4	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Curso de Principios y fundamentos básicos de contratación	100%	11/02/2022 al 04/03/2022	8	8	0
5	Misional	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Conversatorio cuida tu identidad y protege tus datos personales	100%	09/02/2022	2	2	0
6	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Participación de las mujeres en la acción pública	50%	11/02/2022 al 25/02/2022 05/07/2022 al 19/07/2022	1	1	0
7	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Diplomado Soluciones Basadas en la Naturaleza-SBN	100%	25/02/2022 al 22/04/2022	2	2	0
8	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	capacitación mantenimiento operación e interpretación de datos provenientes de los cinco dosímetros	100%	Febrero	20	20	0
9	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Capacitación Catastro Multipropósito para el fortalecimiento de la Gestión territorial	100%	Febrero	44	44	0
10	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Curso Censado Remoto terrestre de la atmósfera en América Latina	100%	9 al 25 de marzo de 2022	4	4	0
11	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Programa de Bilingüismo	50%	Todo el año	11	11	
12	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Taller sobre la gestión del Manejo para la gestión de las PQRS	100%	11/03/2022	13	13	0
13	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Taller sobre la gestión del Manejo para la gestión de las PQRS	100%	17/03/2022	38	38	0

14	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Política y Código de Integridad	100%	17/3/2022	20	20	0
15	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Taller sobre la gestión del Manejo para la gestión de las PQRS	100%	25/3/2022	72	72	0
16	Misional	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Trabajo en equipo: Comunicaciones	100%	28/3/2022	10	10	0
17	Misional	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Trabajo en equipo: Meteorología aeronáutica	100%	28/3/2022	34	34	0
18	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Curso en línea: Gestión de inundaciones en América Latina y el Caribe / Online course: Flood management in Latin America and the Caribbean	100%	28 y 29 de marzo de 2022	5	5	0
19	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Trabajo en equipo: Gestión Documental	100%	30/3/2022	27	27	0
20	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Conflicto de interés	100%	30/3/2022	20	20	0
21	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Censado Remoto Terrestre de la Atmosfera en América Latina	100%	9 al 25 de marzo de 2022	7	7	0
22	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Intercambio de Datos interoperables en hidrología	100%	21 de marzo al 29 de abril	5	5	0
23	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Diplomado de Contratación	50%	18/04/2022 al	6	6	0
24	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Derechos y deberes: Meteorología aeronáutica	100%	5/4/2022	9	9	0
25	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Manejo de estrés: Áreas operativas	100%	6/4/2022	30	30	0
26	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Trabajo en equipo: Almacén, instrumentos, automatización y laboratorio	100%	6/4/2022	29	29	0
27	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Curso Predicción Meteorológica Aeronáutica segunda edición	35%	4/4/2022 al 23 de octubre de 2022	3	3	0
28	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Curso PIB 4° EDICIÓN	35%	18/4/2022 y finaliza en junio del 2023	3	3	0
29	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	NWSAFFGS Step 2 online training - kindly reminder		18 de abril al 6 de mayo de 2022	8	8	0
30	De Apoyo	Transformación Digital	Saber-Hacer	Curso aprende a cuidarte en el mundo digital	100%	Abierto	5	5	0
31	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Taller de Finanzas Personales	100%	21/4/2022	6	6	0
32	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Alcance, funciones y responsabilidades al Comité de Convivencia Laboral	100%	21/4/2022	4	4	0
33	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Curso de Ética de lo Público	90%	21/04/2022 - 04/05/2022	23	23	0
34	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Manejo del tiempo libre: Meteorología aeronáutica	100%	20/4/2022	9	9	0
35	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Charla de valores y transparencia	100%	26/4/2022	29	29	0

36	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Claridad de rol: Gestión Documental	100%	27/4/2022	20	20	0
37	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Trabajo en equipo: Grupo de Tesorería	100%	28/4/2022	8	8	0
38	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Charla de Violencia	100%	5/5/2022	34	34	0
39	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Trabajo en equipo: Área Operativa No. 08	100%	11/5/2022	13	13	0
40	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Taller equipos de trabajo	100%	12/5/2022	68	68	0
41	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Capacitación al Comité de Convivencia sobre Acoso Laboral, Sexual y Ciberacoso	100%	18/5/2022	14	2	0
42	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Curso Introductorio lenguaje incluyente y accesible	50%	19/05/2022 al 16/06/2022	10	10	0
43	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Sensibilización hábitos de vida saludable (nutrición)	100%	22/5/2022	36	36	0
44	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Sensibilización Cáncer de cuello Uterino y Cáncer de próstata	100%	22/5/2022	45	45	0
45	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla de Acoso Laboral y abuso de poder	100%	25/5/2022	76	76	0
46	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Capacitación de Bienes y rentas	100%	25/5/2022	65	65	0
47	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Charla de Honestidad	100%	31/5/2022	32	32	0
48	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Socialización sistemas de Gestión	100%	31/5/2022	88	88	0
49	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Habilidades blandas: Laboratorio, instrumentos, automatización y almacén	100%	6/6/2022	19	19	0
50	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla de Acoso Sexual y Ciberacoso	100%	8/6/2022	43	43	0
51	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Sensibilización consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	100%	13/6/2022	11	11	0
52	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Elaboración de Estudios Previos	100%	14/6/2022	90	90	0
53	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	100%	7/6/2022	27	27	0
54	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Taller Trabajo en equipo GADTH	100%	13/6/2022	19	19	0
55	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla de hábitos saludables	100%	21/6/2022	37	37	0
56	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Higiene Postural	100%	21/6/2022	37	37	0
57	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Charla de Integridad: Respeto	100%	22/6/2022	37	37	0
58	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Ausentismo laboral	100%	30/6/2022	62	62	0
59	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Inteligencia emocional	100%	24/6/2022	25	25	0
60	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Salud mental	100%	28/6/2022	46	46	0
61	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Resolución de conflictos- áreas operativas	100%	29/6/2022	16	16	0

62	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Auditoría Interna en las normas: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y las necesarias para la evaluación técnica de los laboratorios: ISO 17043, ISO 17011, ISO 17020	30%	28/06/2022 al 01/09/2022	50	38	\$ 40.523.070
63	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Auditoría interna basada en riesgo, línea de defensa y mapa de aseguramiento	30%	29/06/2022 al 02/09/2022	9	9	
64	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	"Segundo Curso de Comunicación Meteorológica Eficiente"	100%	16 al 30 de junio	3	3	0
65	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Supervisión, liquidación de contratos y daño antijurídico	100%	Segundo semestre			0
66	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Charla de integridad: Justicia	100%	14/7/2022	32	32	0
67	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Trabajo en equipo-informática	100%	19/7/2022	11	11	0
68	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Inteligencia emocional	100%	25/7/2022	43	43	0
69	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Manejo de tiempo libre	100%	20/04/2022	15	15	0
70	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	jornada de actualización: ASPECTOS PROCESALES Y PROBATORIOS DEL DERECHO DISCIPLINARIO	100%	18 y 19 de julio de 2022	1	1	\$ 850.000
71	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Manejo de ansiedad	100%	21/7/2022	63	63	0
72	Misional	Probidad y ética	Saber-Hacer	Fortalecimiento y resiliencia en el ámbito laboral	100%	5/7/2022	33	33	0
73	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Liderazgo - Aeronáutica	100%	6/7/2022	18	18	0
74	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Relaciones Interpersonales- Aeronáutica	100%	13/7/2022	18	18	0
75	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Pautas de crianza	100%	12/08/2022	33	33	0
76	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Manejo del duelo	100%	16/8/2022	46	46	0
77	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Prevención de sedentarismo	100%	19/8/2022	45	45	0
78	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Gestión Profesional de Proyectos - Project Management Professional – PMP® del PMI.	0%	29/08/2022 al 30/10/2022	5	5	\$ 9.950.000
79	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Manejo del estrés	100%	23/8/2022	52	52	0
80	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Charla de Valores: Compromiso	100%	30/8/2022	31	31	0
81	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Trabajo en equipo - Contrato	0%	25/08/2022 al 15/12/2022	39	39	11.883.200
82	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer-Ser	Charla de valores: Diligencia	100%	6/9/2022	36	36	0
83	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Mapas de riesgos	100%	8/9/2022	46	46	0
84	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Comunicación asertiva	30%	12/9/2022	35	35	0

85	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Formulación de indicadores	100%	14/9/2022	53	53	0
86	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Resolución de conflictos	30%	20/9/2022	35	35	0
87	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Ocio y tiempo libre	30%	23/9/2022	12	12	0
88	De Apoyo	Transformación Digital	Saber-Hacer	Big Data	30%	13 de septiembre al 27 de octubre	16	16	0
89	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	Seminario sobre la el desarrollo de la industria de la información y la comunicación para Colombia	60%	7 al 27 de septiembre	1	1	0
90	De Apoyo	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Saber-Hacer-Ser	XIII Congreso de Control Interno	100%	15 y 16 de septiembre	2	2	\$ 3.420.000
91	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Salud Mental	100%	10/10/2022	21	21	0
92	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Mapas de riesgos	100%	11/10/2022	39	39	0
93	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Autoconcepto	100%	20/10/2022	29	29	0
94	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Formulación de indicadores	100%	21/10/2022	34	34	0
95	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Primeros auxilios	100%	25/10/2022	33	33	0
96	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Riesgo psicosocial	100%	27/10/2022	21	21	0
97	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla Integridad "Valores Institucionales"	100%	09/11/2022	19	19	0
98	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Conflicto de interés	100%	10/11/2022	24	24	0
99	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	Resolución de conflictos	100%	15/11/2022	20	20	0
100	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Ocio y tiempo libre	100%	17/11/2022	18	18	0
101	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Planeación efectiva del tiempo libre	100%	21/11/2022	13	13	0
102	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	5 formas de hacer tu cronograma de tareas	100%	23/11/2022	18	18	0
103	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Igualdad de género	100%	25/11/2022	17	17	0
104	De Apoyo	Probidad y ética	Saber-Hacer	¿cómo te comunicas?	100%	29/11/2022	21	21	0
105	Misional	Creación de Valor Público	Saber-Hacer	Curso recurrente	100%	Del 08 de noviembre al 02 de diciembre	107	107	0
106	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Servidor público 4.0	100%	01 al 30 de noviembre	31	31	0
107	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla de Igualdad de género	100%	01/12/2022	17	17	0
108	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla de ciberacoso	100%	07/12/2022	13	13	0
109	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla de Adaptación al cambio	100%	13/12/2022	7	7	0
110	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla de Acoso Laboral	100%	15/12/2022	19	19	0
111	De Apoyo	Creación de Valor Público	Saber-Hacer-Ser	Charla de Empoderamiento de la mujer	100%	19/12/2022	10	10	0