

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC – 2019



Secretaría General
Grupo de Administración y Desarrollo del
Talento Humano
Bogotá D.C.
2019



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Servicios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc. 2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

CONTENIDO

Presentación

1. Antecedentes
2. Referentes Normativos
3. Objetivos del PIC 2019
4. Sobre los Principios del PIC 2019
5. Estructura del Plan Institucional de Capacitación
 - 5.1. Proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo
 - 5.2 Actividades puntuales de capacitación
 - 5.2.1 . Modalidades de Capacitación
 - 5.2.3. Presencial
 - 5.2.4 Formación Virtual
6. Líneas programáticas para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo PAE
7. Descripción y diagnóstico general necesidades de capacitación
8. Red Institucional de Capacitación
9. Ejecución
10. Indicadores para evaluar la gestión del PIC
11. Evaluación y seguimiento

ANEXOS

ANEXO 4: Cronograma de ejecución PIC 2019



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

PRESENTACIÓN

Plan Institucional de Formación y Capacitación para el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, 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 y capacidades acordes con los principios de la función pública y que son acogidas por el DAFP en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleado Públicos adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.

El presente documentos permite observar los principales aspectos que lo componen en el marco de la normatividad vigente, y en la cual de manera resumida se destacan los principales aspectos:

- Primero, los antecedentes del PIC, donde de manera concisa a la gestión realizada con referencia al proceso de inducción a funcionario, la gestión desarrollada en la ejecución del PIC 2018 por núcleo temático, al igual que la cobertura obtenida en cuanto a los funcionarios capacitados.
- Segundo, se hace una descripción resumida de las principales normas que regulan y orientan las obligaciones que tienen todas las entidades públicas en la formulación del PIC correspondiente a cada vigencia, así como su desarrollo e implementación del plan de tal manera que haga posible fortalecer las competencias laborales de todos los funcionarios del IDEAM.
- Tercer, hace referencia a los objetivos que se tienen para la vigencia 2019 y define los propósitos principales en que se enmarca específicamente.
- Cuarto, de acuerdo a las orientaciones del DAFP-ESAP, se establecen los lineamientos conceptuales y pedagógicos del PIC 2019 IDEAM.
- Quinto, Contiene la estructura del plan capacitación 2019.
- Sexto, se describen las líneas estratégicas y programáticas que el IDEAM definió a nivel nacional y que son de obligatorio cumplimiento para todos los niveles.
- Séptimo, de manera resumida se describe un análisis situacional el cual permite estudiar y sistematizar las propuestas de las dependencias y grupos de trabajo donde se identifican las necesidades de capacitación a nivel nacional que son claves para el desarrollo de las acciones de capacitación y formación.



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

- Octavo, se hace un análisis de cómo debe implementarse y desarrollarse este plan en los diferentes niveles y se precisa las temáticas que son abordadas desde el nivel central.
- Noveno, Se determinan las metas e indicadores para monitorearlo, así como las acciones de seguimiento y evaluación del PIC 2019.

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 2019 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 o 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.

MISIÓN

El Plan Institucional de Capacitación para la Vigencia 2019, contribuirá al fortalecimiento aptitudes, habilidades y destrezas laborales en pro del alcance del marco estratégico del instituto, la articulación de estos componentes conducirá al mejoramiento de su quehacer dentro de la Institución y en consecuencia el aporte al cumplimiento de los objetivos de la misma.

VISION

El IDEAM, a través de su Plan Institucional de Capacitación, al finalizar la vigencia 2019, habrá contribuido a la formación de funcionarios con mayores habilidades y competencias personales y profesionales para el cumplimiento de sus funciones en la entidad, lo cual redundará en mejores niveles de desempeño y mejoramiento del clima laboral.



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



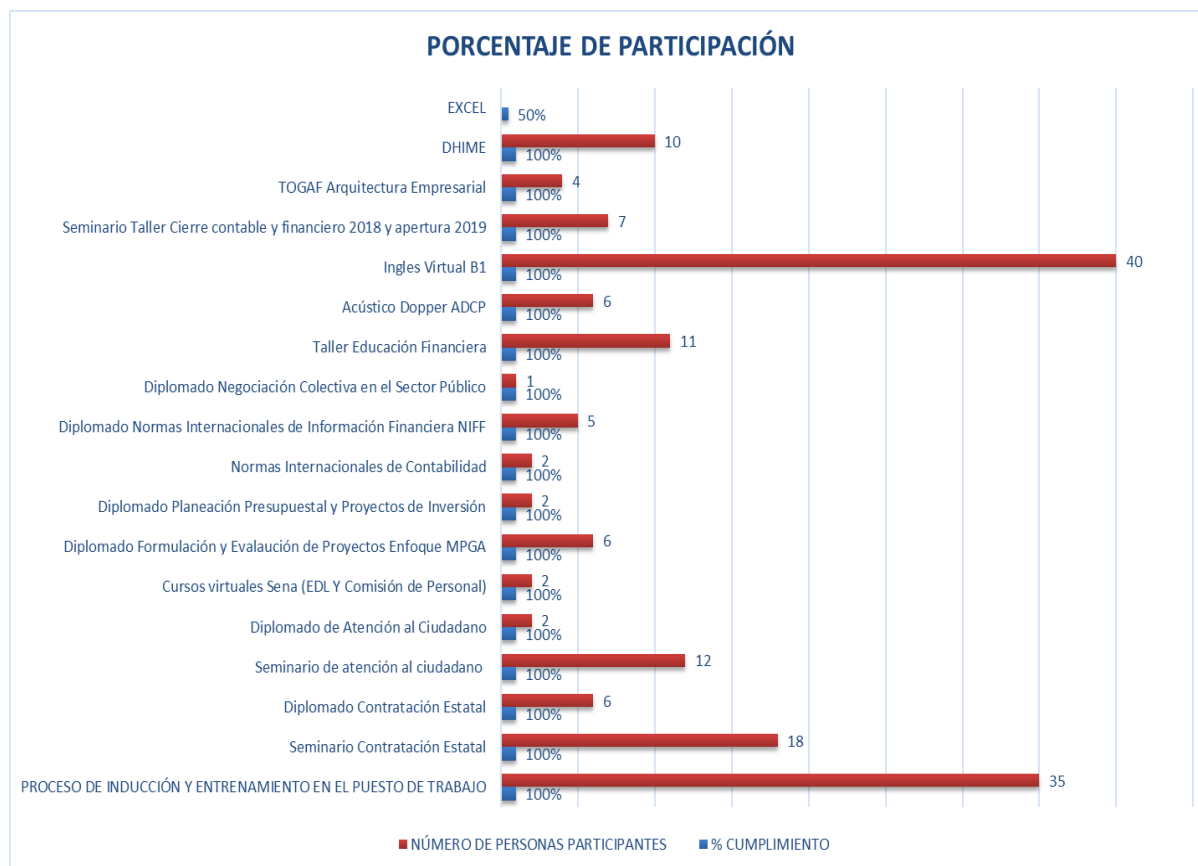
Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

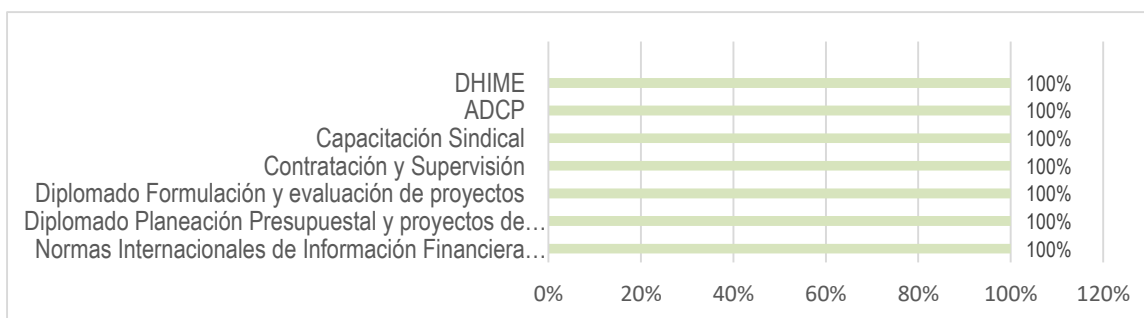
1. ANTECEDENTES

ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018:

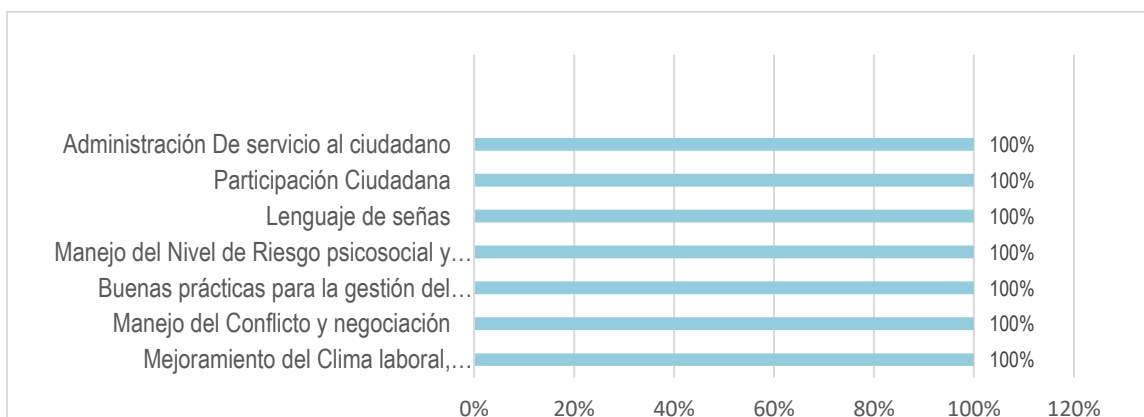
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR EJE



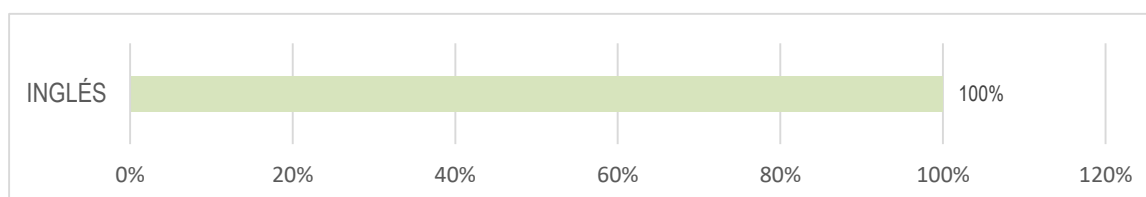
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO LÍNEA PROGRAMÁTICA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA



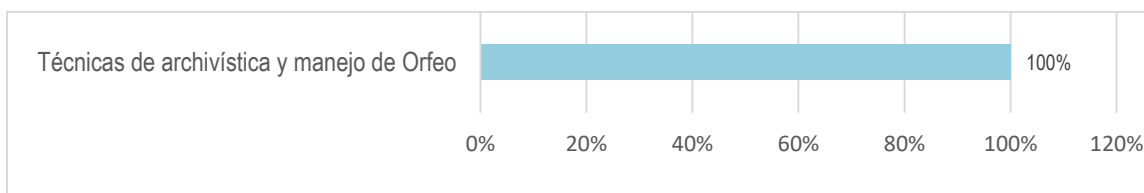
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO LÍNEA PROGRAMÁTICA DE COMPETENCIAS BLANDAS



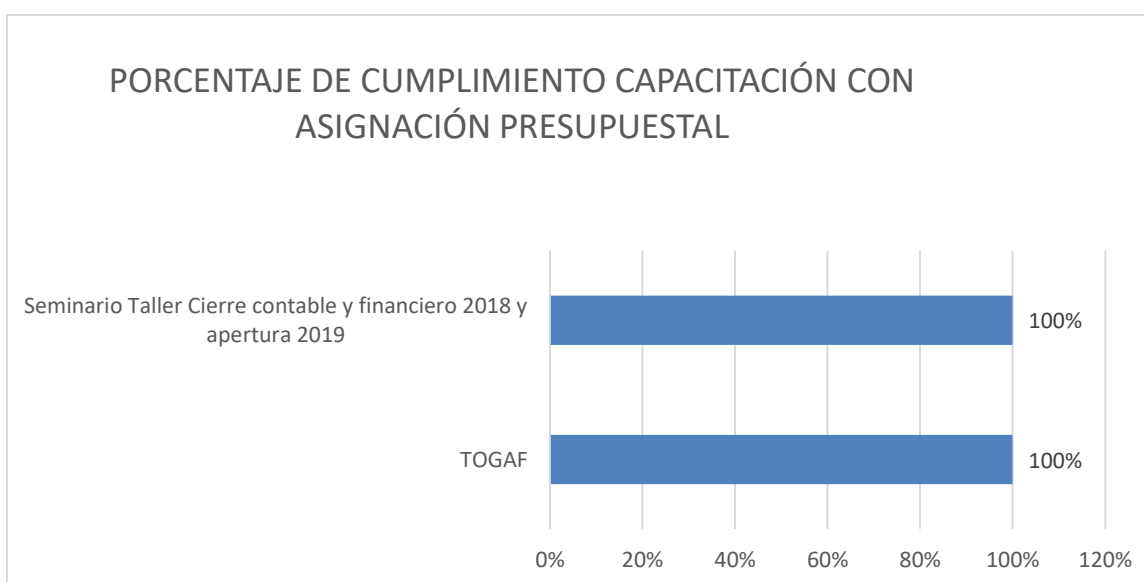
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE INGLÉS



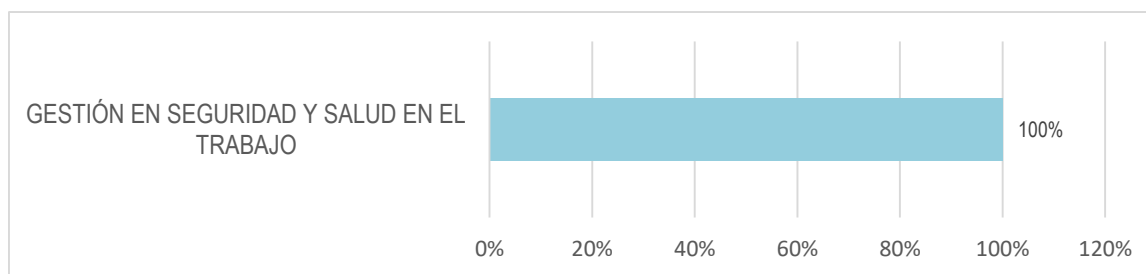
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE GESTIÓN DOCUMENTAL



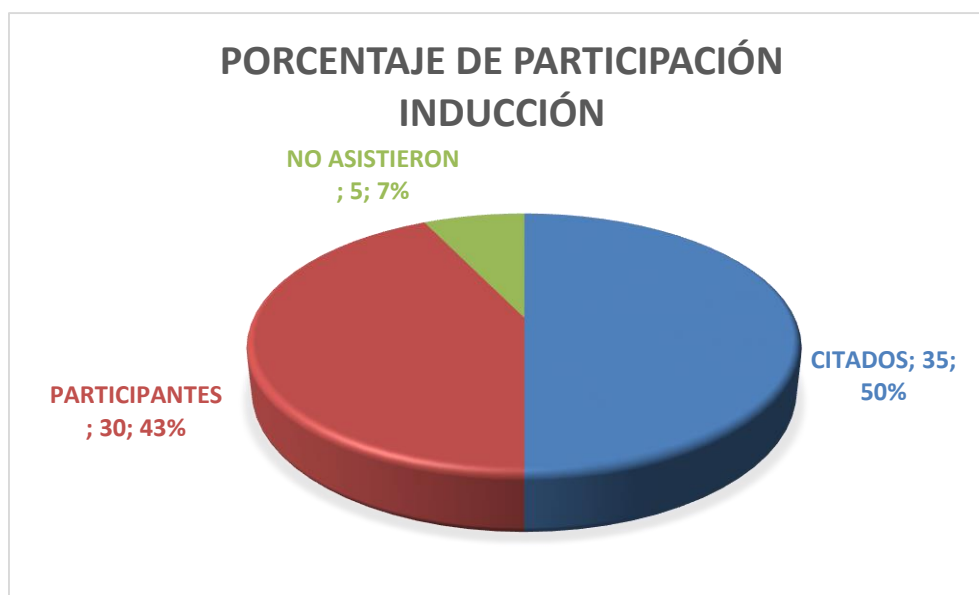
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO CAPACITACIÓN CON ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL



PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO LÍNEA PROGRAMÁTICA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



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



CRONOGRAMA INICIAL DE EJECUCIÓN PIC 2018 CUMPLIDO EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS

N°	LÍNEA PROGRAMÁTICA	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
1	Proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	X	X	X	X
2	Sistemas y Nuevas Tecnologías		X	X	
3	Gestión Administrativa	X	X	X	X

4	Competencias Blandas	X	X	X	
5	Inglés	X	X	X	
6	Ofimática		X	X	
7	Gestión Misional		X	X	X
8	Gestión en seguridad y salud en el trabajo	X	X	X	X

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

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”



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.

1. LEY 909 DE 2008

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

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

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

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.

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



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.

2. 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”.

Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario: Numeral 40 del Artículo 34, establece que todo servidor público tiene como deber capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

El artículo 23 de la citada Ley 734 de 2002, señalo 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.



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINAMBIENTE



IDEAM

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

El artículo 50 de ibídem determinó como falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes o la violación al régimen de prohibiciones.

III. DECRETO 1083 de 2015:

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.

IV. CIRCULARES

Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde 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.



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Servicios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

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

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

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

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

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

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC. De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte del programa de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Pueden acceder a los programas de educación formal los funcionarios con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normatividad vigente⁵.

⁴ Artículo 7 del decreto Ley 1567 de 1998

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



Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)- Función Pública-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.

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

V. RESOLUCIÓN INTERNA

Por medio de la Resolución No. 1107 del 17 de mayo de 2017, del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, regula todo lo concerniente la capacitación en la Entidad: objetivos, principios rectores, áreas de capacitación, modalidades, lineamientos conceptuales y pedagógicos.

3. OBJETIVOS DEL PIC

OBJETIVO GENERAL

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE - y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover en el servidor público, el interés de su propio crecimiento personal y el desarrollo de aptitudes, habilidades y destrezas para el trabajo en equipo para el mejor desempeño laboral y elevar sus niveles de satisfacción personal.
2. Actualizar 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.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad hacia el IDEAM a través de la implementación del programa de inducción y reinducción.



4. Fomentar el liderazgo de los grupos internos de trabajo, respecto al desarrollo de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE, a partir del aprovechamiento de las capacidades de los servidores públicos de la entidad.
5. Fortalecer la capacitación presencial y virtual con entidades como la ESAP, DAFP, SENA, Cajas de Compensación Familiar, entre otras que garanticen adecuadas metodologías de aprendizaje.

4. HERRAMIENTAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC

Para el cumplimiento de lo proyectado en el Plan Institucional de Capacitación, se cuenta con las siguientes herramientas y actores con los cuales será viable la ejecución del Proyecto:

1. **RECURSOS FINANCIEROS:** El Plan Institucional de Capacitación, cuenta con una asignación presupuestal de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000) para la vigencia 2019, los cuales se encuentran respaldados por el CDP N° 12219 del 04 de enero 2019. Estos recursos serán invertidos conforme a las necesidades de capacitación priorizadas para dicha inversión por el Comité de Estímulos e Incentivos del IDEAM, en el presente plan.
2. **GESTIÓN INSTITUCIONAL:** Para la ejecución de las capacitaciones aprobadas en el presente plan, el Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano, trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras: i) Capacitación Interna; ii) Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad y iii) Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.
3. **RETRIBUCIÓN DEL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO:** 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.
4. **COMPROMISO INSTITUCIONAL:** Todos los funcionarios que accedan al beneficio de la capacitación que tenga erogación presupuestal, deberán firmar un compromiso de cumplimiento de participación y aprobación de la formación educativa a la que éste inscrito.
5. **DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:** Para determinar las necesidades de formación y capacitación se hará un análisis de las siguientes fuentes:



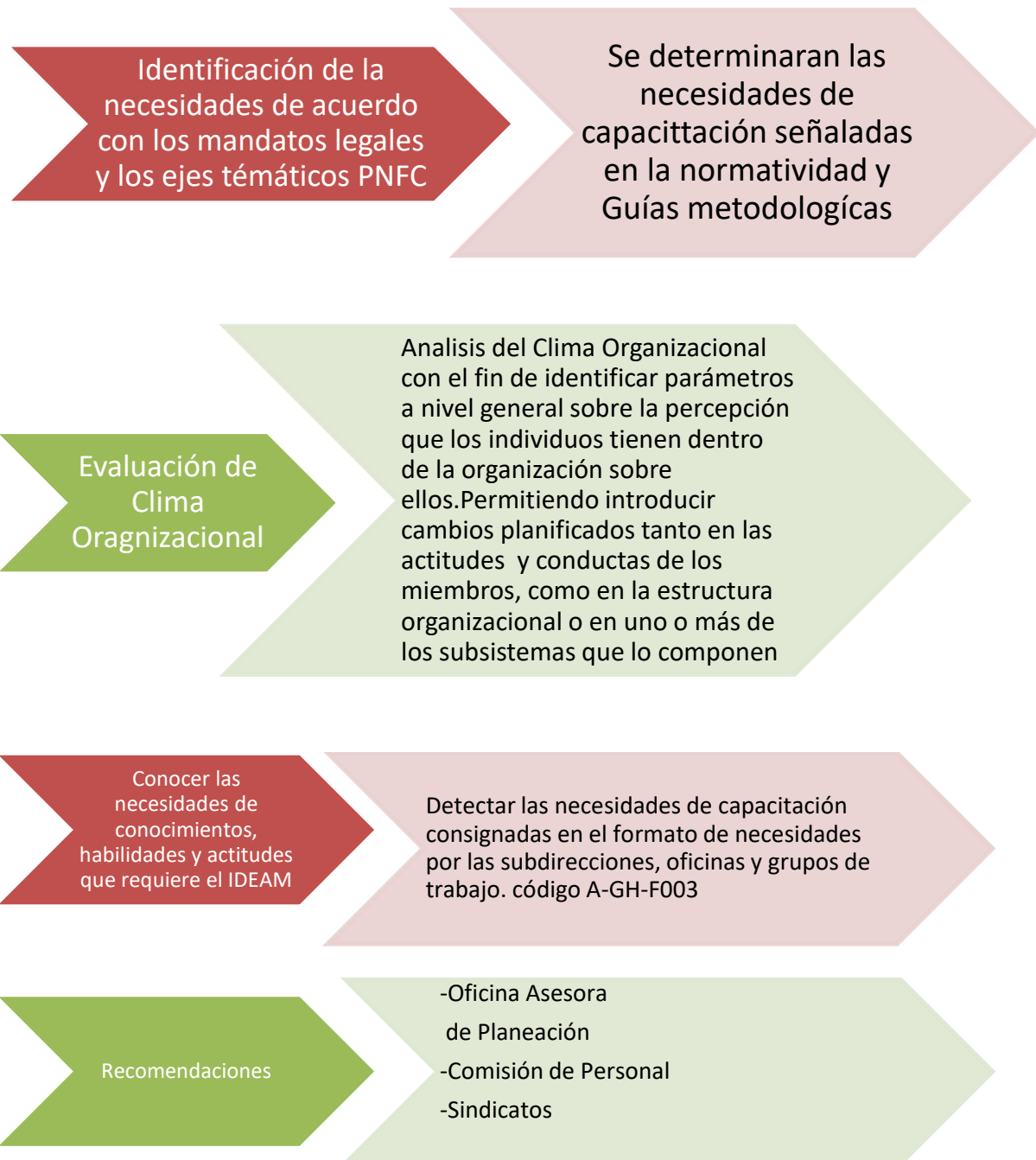
GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co



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 de Estímulos e Incentivos del IDEAM, el cual será previamente socializado ante la Comisión de Personal.

5. SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL PIC 2019

En concordancia con el artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación son:

1 - COMPLEMENTARIEDAD

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales



2-INTEGRALIDAD

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional



3-OBJETIVIDAD

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

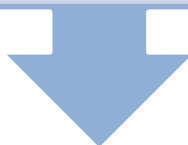
4-PARTICIPACIÓN

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados



5-PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.



6-INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.



7-PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE

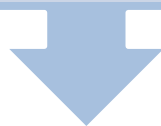


Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Salud Ambiental

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

8-ECONOMÍA

En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional



9-ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad



10-CONTINUIDAD

Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2019, 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 tres ejes: \ Gobernanza para la paz, está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos. Gestión del conocimiento 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. 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.

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2019, tiene los siguientes componentes:



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co



6.1 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 Gestión Humana 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
- Creación y Naturaleza Jurídica del IDEAM - Objeto - Funciones - Objetivos Misionales - Misión - Visión - Organigramas - Órganos de Dirección y Administración - Comisión y Comités de IDEAM	- Política del Sistema de Gestión Integrado - Objetivos del Sistema de Gestión Integrado - Código de Integridad - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	- Estímulos e Incentivos - Programa de Bienestar Social - Sistema de capacitación - Competencias Comportamentales - Entrenamiento en el Puesto de Trabajo - Evaluación del Programa de Inducción y Entrenamiento en el puesto de Trabajo. - Descripción de responsabilidades por dependencias.	- Situaciones Administrativas - Política salarial y de compensación - Empleo público - Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP - Jornada Laboral - Código único Disciplinario.	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.

6.2. 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.

6.3. Temáticas solicitadas en la Encuesta de Necesidades

Teniendo en cuenta la aplicación de la ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN en el mes de noviembre-diciembre mediante memorando número 20182020010133, a continuación, se relacionan las dependencias que efectivamente remitieron documentos de solicitud de capacitación:

Nº	DEPENDENCIA	TEMÁTICAS RESPECTO DE LA CUAL EL ÁREA SOLICITA CAPACITACIÓN
1	Oficina de Control Interno	a. Riesgos b. Redacción de Informes de Auditoría c. Reforma Tributaria
2	Grupo de	a. Reforma Tributaria



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
 PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
 Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
 Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

	Contabilidad	b. Normas Internacionales c. Seguridad Social
3	Oficina de Informática	a. Gestión de proyectos TI b. Big Data c. Especificación y análisis de requerimientos d. Gestión del Dato
4	Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	a. Habilidades Blandas (Comunicación asertiva) b. Redacción c. Orfeo d. Atención al Ciudadano e. Fortalecimiento de procesos activos (Presupuesto, contratación)
5	Área Operativa 1 – Medellín	a. Verificación Información b. Programa Calidad de Aguas c. Operación y Mantenimiento de Estaciones Automáticas (Electrónica Básica) Atención al Usuario d. Archivo e. Atención al Usuario
6	Área operativa 2 – Barranquilla	a. Evaluación y verificación de información hidrometeorológica y captura en DHIME b. Capacitación de Hidromensor actualizado con las nuevas tecnologías c. Capacitación en Gestión Documental
7	Área Operativa 3 – Villavicencio	a. Electrónica Básica b. Gestión Estaciones Automáticas c. Capacitación avanzada de administración del DHIME
8	Área Operativa 4 – Huila	a. DHIME (Análisis, Evaluación y verificación en información hidrometeorológica) b. Entrenamiento para Hidromensores c. Electrónica Básica (Mantenimiento y operación de estaciones automáticas y convencionales) d. Estadística para analizar información de estaciones automáticas Vs convencionales.
9	Área operativa 5 – Santa Martha	a. Capacitación en equipos Geoposicionadores satelitales- GPS b. Actualización en temas y equipos de Topografía c. Plataforma AQUARIUS-DHIME
10	Área Operativa 6 – Duitama	a. Administración y operación en plataforma DHIME y pre-verificación de datos hidrometeorológicos b. Operación y Mantenimiento de Estaciones Automáticas



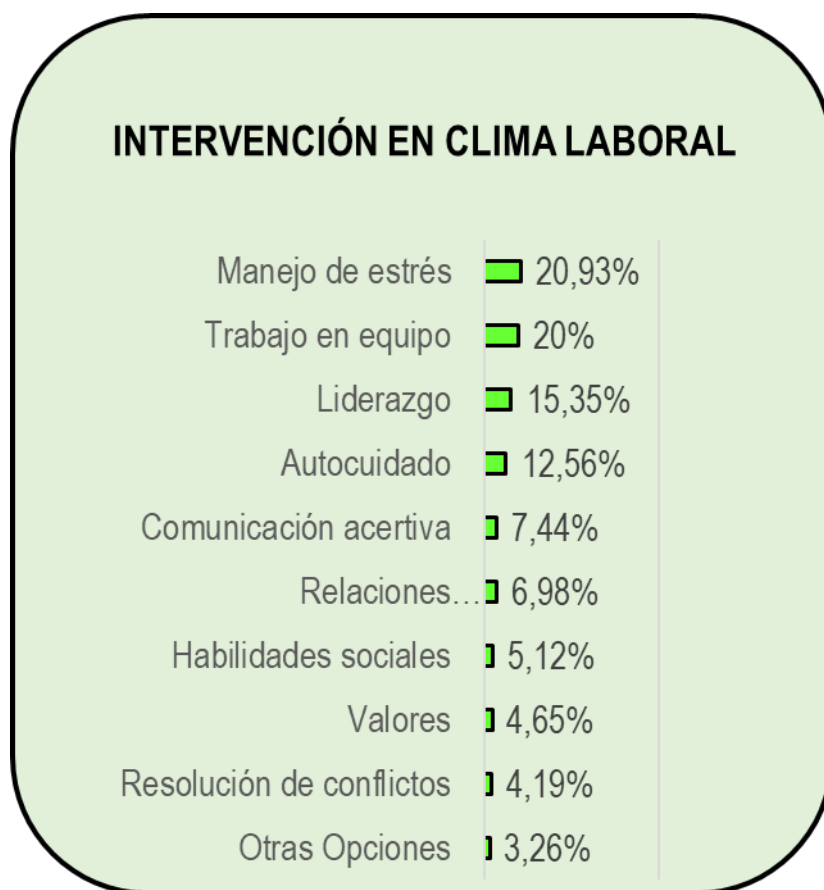
		c. Operación y manejo de ADCP e instrumentos de Georreferenciación satelital.
11	Área Operativa 7 – Pasto	a. Curso de actualización en levantamiento y verificación de datos hidrometeorológicos usando nuevas tecnologías y herramientas disponibles en DHIME. b. SIG, Argis y Qgis c. Interpretación de imágenes satelitales estado del tiempo, pronóstico y predicción climática. d. Manejo y mantenimiento preventivo de estaciones hidrometeorológicas automáticas.
12	Área Operativa 8 – Bucaramanga	a. Reparación Instrumental hidrometeorológico b. Mantenimiento Preventivo de Estaciones automáticas c. Uso operacional de ADCP
13	Área Operativa 9 – Cali	a. Hidrología (Actualización de Conocimientos y realización de Prácticas) b. Meteorología (Actualización de Conocimientos) c. DHIME (Repaso para utilización potencial de todos los módulos)
14	Área Operativa 10 – Ibagué	a. Curso de mediciones hidrológicas y manejo de ADCP b. Curso de Captura, evaluación y verificación de Información Meteorología c. Curso de refuerzo en procesos de captura y correcciones en el aplicativo DHIME
15	Grupo de Servicios Administrativos	a. Contratación Estatal b. Gestión Documental c. Orfeo
16	Grupo de Automatización	a. Metrología Incertidumbre en la medición (INM) b. Fundamentos básicos y actualización en sistemas hidrometeorológicos (OMM) c. Ingles virtual
17	Grupo de Laboratorio de Calidad Ambiental de la Subdirección de Hidrología	a. Auditor interno en la Norma 17025:2017 b. Buenas Practicas de Laboratorio c. Aseguramiento Metrológico d. Excel Intermedio y Avanzado e. Big Data f. Tratamientos de Datos en R g. Manejo de RESPEL h. Trabajo en Equipo
18	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento	a. Herramientas Ofimáticas – Excel todos los niveles b. Nomina (Rete- fuente y seguridad Social) c. orfeo



19	Humano	d. Coaching de liderazgo, Trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva e. MIPG f. Gestión Documental
	Grupo de Atención al Ciudadano	a. DHIME (procesos de recopilación de la información y el manejo de la misma en el DHIME). b. Manejo de herramientas informáticas asociadas a la provisión de datos Hidrometeorológicos.
	Grupo de Control Disciplinario Interno	a. Congreso Nacional de Derecho Disciplinario b. Actualización permanente en el NUEVO CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO. c. ORALIDAD - en materia disciplinaria y administrativa sancionatoria d. DERECHO PROBATORIO - en materia disciplinaria y administrativa sancionatoria.
	Grupo de Gestión Documental y Centro de Documentación	a. Archivística b. Excel-Word
	Grupo de Presupuesto	a. Actualización en normas sobre el manejo presupuestal, Plan Anual de Acción b. Excel Avanzado c. Comunicación Asertiva, Programación Neurolingüística-PNL
20	Subdirección de Estudios Ambientales	Grupo de Seguimiento a la Sostenibilidad del Desarrollo a. Análisis estadístico y minería de datos b. Redacción de artículos científicos y herramientas de transferencia a diferentes tipos de públicos c. Gestión de ciudades sostenibles Grupo Cambio Global a. Comunicación y divulgación de informes o resultados “técnico científico” b. Relaciones de Poder, Ética ambiental, derechos humanos, derechos de la naturaleza y derechos colectivos a un ambiente sano. c. Elaboración de Inventario de Gases de Efecto invernadero, proyecciones de emisiones y fortalecimiento estadístico.
21	Grupo de Comunicaciones	a. Taller de redacción, manejo del lenguaje técnico enfocado a una comunicación transversal y entendible a la ciudadanía. b. Manejo de medios para voceros del instituto.

		c. Normas editoriales para publicaciones especializadas.
25	Grupo de Planeación Operativa	a. Sistemas de Información Geográfica (SIG, ARGIS) b. Programación R c. Inglés
26	Subdirección de Meteorología	a. Manejo y uso de herramientas estadísticas (R, EXCEL Avanzado) b. Manejo y uso de herramientas de SIG y otros (QGIS, Python, GEOCLIM) c. Capacitación recurrente donde se actualicen las temáticas con seguridad aeronáutica, observación normas OMM y OASIS d. Formulación de proyectos, innovación y Gestión al Cambio

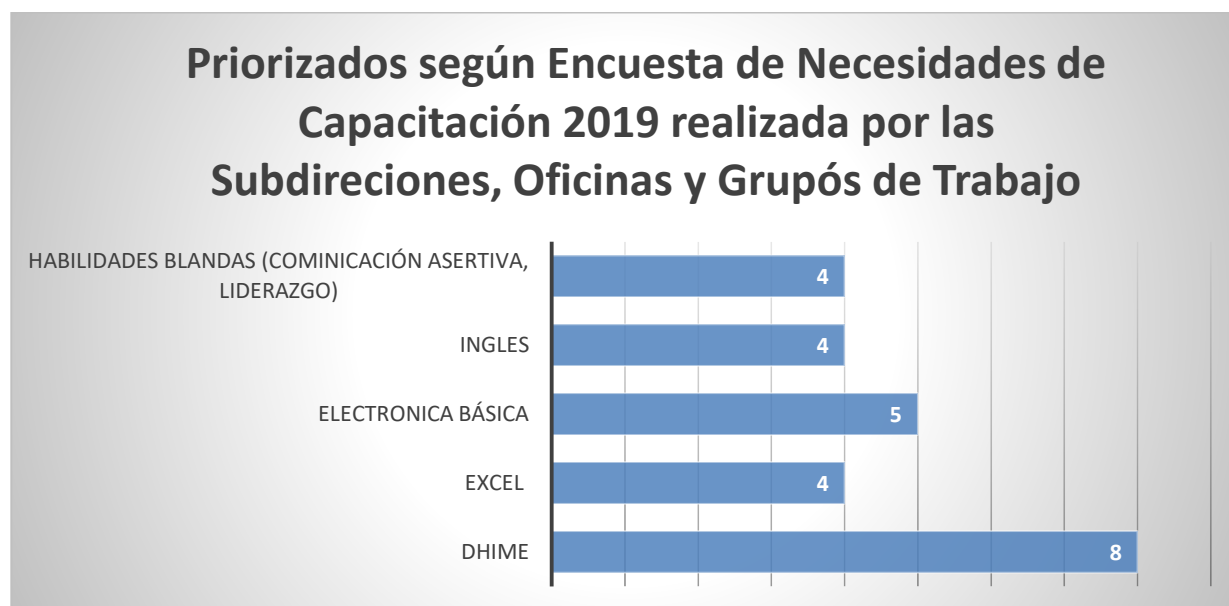
- Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional



Adicionalmente, a través del memorando N° 20192020000311, dirigido a los presidentes de las agremiaciones sindicales con las que cuenta la Entidad se les solicitó que manifestaran sus necesidades de capacitación, respecto del a la cual La presidenta del sindicato AEROMET manifestó que requieren dos

capacitaciones, una en sindicalismo básico y otra en negociaciones colectivas. SINTRAIDEAM
Envío su plan de Capacitación interno con sus recursos.

Como resultado de la priorización del DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, e identificando los requerimientos en que más coincidían las dependencias participantes anteriormente mencionadas, se establecieron las siguientes Prioridades:



Capitaciones Internas Ofrecidas por las Dependencias

GRUPO	TEMATICA
1. Área Operativa 1 – Medellín	a. DHIME b. Mediciones Hidrométricas
2. Área Operativa 4 – Huila	a. Proceso de sedimentos en el laboratorio (Para áreas Operativas que tienen laboratorio)
3. Área Operativa 6 – Duitama	a. Manejo del aplicativo DHIME en sus diferentes procesos y procedimientos de información
4. Área Operativa 9 – Cali	a. Manejo ADCP B, Nivelación Básica
5. Grupo de Atención al Ciudadano	a. Buenas prácticas de atención al ciudadano y atención de PQRS, términos de respuesta, normativa y procedimiento, diligenciamiento de formatos, planillas, protocolos y aplicación de conocimientos
6. Grupo de Control Disciplinario Interno	a. Socialización nuevo Código General Disciplinario



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINAMBIENTE



Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

7. Oficina de Control Interno	a. MIPG b. Planes de Mejoramiento
8. Grupo de Gestión Documental y Centro de Documentación	a. Orfeo b. Gestión Documental
9. Grupo de Laboratorio de Calidad Ambiental de la Subdirección de Hidrología	a. Monitoreo del recurso hídrico, programa de monitoreo del instituto y manejo de equipos teniendo en cuenta la versión más actualizada de la norma NTC-ISO/IEC 17025 y el nuevo protocolo de monitoreo IDEAM 2017
10. Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano:	a. Derecho Laboral y seguridad social Básico b. Evaluación de Desempeño c. Intervención en Clima Laboral
11. Subdirección de Estudios Ambientales	a. Cambio climático (proyectos asociados a adaptación) b. Calidad del aire c. Residuos Peligrosos y PCB
14. Subdirección de Meteorología	a. Entrenamiento básico de Meteorología Aeronáutica b. Recurrente en Operación de Meteorología Aeronáutica c. Control de calidad de la información Meteorológica
15. Grupo de Contabilidad	a. Socialización de Instructivo Trámite de Cuentas de Proveedores y Contratistas
16. Grupo de Comunicaciones	a. Taller de Redacción y Manejo de Medios
17. Área Operativa 1 – Medellín	a. Proceso de evaluación y validación de datos meteorológicos b. Proceso de evaluación y validación de datos hidrológicos c. Servicios virtuales de la Pagina de IDEAM
18. Grupo de Automatización	a. Conceptos básicos de operación y mantenimiento de la RED Hidrometeorológica y automática
19. Grupo de Planeación Operativa	a. Operación y mantenimiento de la Red b. Curso de Topografía Básica

5.3. Otras Estrategias de Capacitación

Teniendo en cuenta que existe una diversidad de ofertas en temas de capacitación el IDEAM, podrá obtener dentro de sus actividades gestionadas, el apoyo entidades, políticas y programas desarrollados por otras entidades del orden nacional, departamental y municipal, como se puede apreciar a continuación:

- **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, DAFP Y ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ESAP.**

Es una de las entidades encargadas de orientar y hacer acompañamiento a todas las entidades públicas en Colombia. Desde el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento humano se elevan consultas en todos los ámbitos que el DAFP tiene, además se coordinan todos aquellos requerimientos que se tienen especialmente en charlas, talleres, seminarios, etc, como lo son: Seminario de actualización en la



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINAMBIENTE



IDEAM
Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

contratación estatal, jornada de capacitación Evaluación del desempeño laboral, seminario enfoque de procesos aplicado a la gestión del riesgo, entre otros.

La gestión y coordinación se continúa de manera permanente con las áreas de capacitación respectivas.

En el caso de la ESAP, por ser una entidad rectora en las capacitaciones institucionales, de cobertura nacional, desde el nivel central se coordina con la Subdirección de Alto Gobierno y se desarrolla las acciones de capacitación de acuerdo a la programación que la ESAP establece para todo el país. Es de anotar que dicha programación aplica a los funcionarios públicos y que lógicamente también es pertinente para los funcionarios del IDEAM en su programación del año 2018.

La programación se encuentra en la página www.esap.edu.co y se ofrece bajo el link Oferta de Capacitación y la Subdirección de Proyección Institucional. La ESAP a través de la Subdirección de Proyección institucional (Departamento de Capacitación) y la Subdirección de Alto Gobierno ofrece un portafolio de capacitación en las diferentes sedes de la ESAP en todo el país en modalidad presencial, semi-presencial y virtual.

- **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA.**

Con el SENA se coordina las capacitaciones que son solicitadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación. Actualmente se está desarrollando el proyecto de Bilingüismo, que cuenta con 24 funcionarios que iniciaron su formación en año 2017 y continúan avanzando en su formación el presente año, adicionalmente para la vigencia 2018 se inscribieron 19 funcionarios para esta capacitación.

Las demás temáticas que se susciten en el transcurso de la vigencia se gestionará el apoyo con las Entidades que forman parte de la Red Institucional de Capacitación, y algunas serán cubiertas por el mismo equipo de colaboradores de la Entidad que son expertos en diversas áreas de formación.

- **GESTIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ANTE OTRAS ENTIDADES**

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano para la implementación del PIC, adelanta continuamente gestión ante otras entidades del Estado, como universidades para encontrar ofertas de formación y capacitación a los funcionarios.

Hay que destacar que las ofertas que tienen que ser financiadas aplican de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos. Sin embargo, los incentivos se ajustan a lo establecido en la constitución y la ley.

En este contexto se tiene convenio de prácticas y pasantías profesionales, y universidades privadas tales como: U. el Bosque, Universidad de la Salle, Universidad Santo Tomas, Universidad UDCA, CORHUILA. Actualmente se están adelantando gestiones para reactivar convenios con la Universidad Nacional, Universidad Distrital.

6.4 Modalidades de Capacitación

6.4.1. Presencial.



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINAMBIENTE



Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en el aula física como cátedra magistral, talleres y seminarios y otros, donde interactúa profesor y alumno con la presencia física. Dentro de la modalidad presencial se realiza capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo de distintas formas a saber:

- **Capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo basada en la duración del evento.**

Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por la Secretaría General a través del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano del IDEAM o a través de acuerdos o convenios establecidos entre el Instituto e instituciones internas debidamente acreditadas.

- **Capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo basada en visitas e intercambios interinstitucionales**

Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades y organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

- **Capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo basada en la experiencia**

Es aquella que reconoce el valor del aprendizaje por la acción y que se obtiene a través de:

- **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 (Circular Externa 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, Departamento Administrativo de la Función Pública)*
- **Rotación de Puestos.** Posibilita a los empleados el conocimiento de las diferentes de trabajo de la entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.
- **Proyectos Especiales.** Orientada a que los empleados o grupo de empleados asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

- **Capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo a través de la Red Nacional.**

En cabeza de la Escuela Superior de la Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo desarrollo de programas contará con el apoyo de cada una de las entidades del Estado de acuerdo con sus disponibilidades.

6.4.2 Formación Virtual.

La educación virtual, también llamada "educación en línea", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio. En otras palabras, la educación virtual hace referencia a que no es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje. Sin que se dé un encuentro cara a cara entre el profesor y el alumno es posible establecer una relación interpersonal de carácter educativo. Desde esta perspectiva, la educación virtual es una acción que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las TIC para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender. La educación virtual es una modalidad de la educación a distancia; implica una nueva visión de las exigencias del entorno



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Saneamiento Ambiental

Call: 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc. 2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

económico, social y político, así como de las relaciones pedagógicas y de las TIC. No se trata simplemente de una forma singular de hacer llegar la información a lugares distantes, sino que es toda una perspectiva pedagógica (Ministerio de Educación Nacional, 2009).

Las categorías de formación virtual son:

- **Diplomados Virtuales.**

Estructurados por un conjunto de contenidos académicos denominados “Módulos” enmarcados en un plan que articula elementos teóricos, prácticos y técnicos para conformar diplomados, cuyo objetivo principal es contribuir a la mejora continua institucional mediante el fortalecimiento de las competencias y habilidades básicas y/o estratégicas de desarrollo del IDEAM.

- **Cursos Virtuales de Autoaprendizaje.**

Estructurados con temáticas que contribuyen al desarrollo de competencias de los funcionarios. Este grupo de cursos tiene un promedio corto de duración y se caracteriza por no requerir acompañamiento de un tutor o monitor.

6.5 Líneas Programáticas para enmarcar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE

En acta No. 03 de 09 de abril de 2014 de la Comisión de Personal y 03 de 09 de abril de 2014 de Comité de Capacitación se definieron las Líneas Programáticas para enmarcar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las cuales permanecen vigentes; estas actas forman parte integral del Plan de Capacitación.

Las Líneas Programáticas definidas, son las que se enuncian a continuación para clasificar las capacitaciones solicitadas en cada una de las Líneas Programáticas:

1. Innovación institucional
2. Sistemas de información y herramientas tecnológicas
3. Gestión Misional
4. Cultura organizacional
5. Idioma extranjero
6. Gestión administrativa
7. Gestión del talento humano
8. Jurídica
9. Gestión financiera

7 DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO GENERAL NECESIDADES DE CAPACITACION

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2019 se desarrollarán las siguientes fases, las cuales están contempladas en el Procedimiento de Capacitación publicado en el mapa de procesos de Gestión del Desarrollo del Talento Humano en el Sistema de Gestión Integrado; además se tuvieron en cuenta los insumos de ley que soportan el mismo:

- a. Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional - Decreto 1083 de 2015.
- b. Convocatoria a todas las dependencias del Instituto para realizar mesas de trabajo e identificar las



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINAMBIENTE



Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc. 2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

necesidades de capacitación: En el mes de diciembre se generó y comunicó un memorando con radicado ORFEO número 20182020010133, dirigido a todas las dependencias de la Entidad a nivel nacional para la formulación de las necesidades de capacitación con acompañamiento del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

- c. Informe estadístico descriptivo general de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2018.
- d. Revisión de los Planes de Mejoramiento vigentes del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano en las auditorías realizadas en el año 2018, apuntando a las posibilidades de mejora planteadas.
- e. Revisión de los resultados obtenidos en la medición de Clima Laboral realizada en el año 2018, para adelantar el proceso de intervención de acuerdo a los resultados.

8 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es el conjunto de entidades públicas 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 2019:

- 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
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Archivo General de la Nación - AGN
- Entidades del sector público y sector privado

9 EJECUCIÓN

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos, el funcionario asignado del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en el proyecto y realizará el respectivo seguimiento.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable en coordinación con el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, deberá formular la solicitud de contratación ante la Oficina Asesora Jurídica del Instituto para dar la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

Una vez el proceso sea aprobado, corresponde al área que formuló la necesidad de capacitación considerar los términos de contratación correspondientes y adelantar los estudios, procedimientos, y demás trámites



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad. En todo caso siempre se realizarán las convocatorias masivas por los medios de que dispone la Entidad, con el propósito de lograr la mayor cobertura y participación en todos los eventos de capacitación.

8.1 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.

8.2. INDICADOR PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2019 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento al siguiente indicador:

INDICADOR: Número de capacitaciones ejecutadas /Número de Capacitaciones Programadas.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite mirar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, 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; 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. Esta herramienta servirá de insumo para la formulación del Plan de Capacitación 2019.

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.



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINAMBIENTE



Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

PRIORIZADOS PARA INVERSIÓN DE RUBRO			
CAPACITACIÓN	DEPENDENCIA	N° DE FUNCIONARIOS	VALOR
(2) NTC ISO/IEC 17025:2017	Grupo de Laboratorio de Calidad Ambiental	12	\$ 10.650.167
(1) Seminario de Actualización Nuevo Código General Disciplinario	Control Interno Disciplinario	4	\$ 5.320.000
(4) Seminario-Taller Liderazgo	Gerentes Públicos, Coordinadores	30	\$ 12.700.000
(5) Trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva	Todos	202 (Siete Grupos de 30 Personas)	\$ 54.600.000
		Áreas Operativas	\$ 35.000.000
(3) Capacitación temas Nómina	Talento Humano	4 personas	\$ 4.800.000
(6) DHIME	Áreas Operativas	110 personas	Afectación del Rubro de Informática
TOTAL			\$ 123.070.167

NOTA: El plan de Capacitación 2019 tiene una asignación presupuestal de Cincuenta Millones de Pesos (\$ 50.000.000), se ira ejecutando el presupuesto según el orden de prioridad las capacitaciones de los numerales 4 y 5 están supeditadas a que se consiga el recurso.



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

ANEXO 1 - CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN PIC 2019

Nº	RUTAS DE MIPG	EJES TÉMETICOS PNFC	CAPACITACIONES	COSTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Ruta de Crecimiento	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Proceso de Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	0												
2	Ruta de Crecimiento	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Proceso de Reinducción													
3	Ruta de Servicio	GOBERNANZA POR LA PAZ	Capacitación Participación Ciudadana	0												
4	Ruta de Servicio	GOBERNANZA POR LA PAZ	Seminario de Servicio al Ciudadano	0												
5	Ruta de Calidad	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Diplomado de MIPG primera Fase	0												
6	Ruta de Crecimiento	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Inglés Técnico Meteo Aeronáutica	0												
7	Ruta de Servicio	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Progrma de Bilingüismo	0												
8	Ruta de Crecimiento	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	EXCEL	0												
9	Ruta de Crecimiento	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Seguridad Social Integral en Colombia	0												
10	Ruta de Calidad	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	La Investigación Disciplinaria Y El Proceso Disciplinario	0												
Nº		EJES TÉMETICOS PNFC	CAPACITACIONES	COSTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC

1 1	Ruta de Servicio	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Tablas de Retención Documental	0															
1 2	Ruta de Servicio	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Diplomado de Gestión Documental	0															
1 3	Ruta de Calidad	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Capcitación sobre temas administrativos	0															
1 4	Ruta de Calidad	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	seminario Proyecto de Investigación	0															
1 5	Ruta de Calidad	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Capacitación Verificación Meteorológica - AOP 8	0															
1 6	Ruta de Calidad	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Taller Regional en Gestión de Datos Meteorológicos E Hidrológicos en Países Andinos																
1 7	Ruta de Crecimiento	GESTIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Divulgación del Nuevo Código General Disciplinario																
1 8	Ruta de Crecimiento	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Seminario de Actualización Nuevo Código General Disciplinario	\$ 5,320,000															
1 9	Ruta de Calidad	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Capcitación Sistema de Gestión de Calidad de Laboratorios	\$ 10,650,167															
2 0	Ruta de Calidad	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Electrónica Básica																
2 1	Ruta de Calidad	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DHIME																



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B - 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527180
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B - 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co

2	Ruta de Crecimiento	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Liderazgo, trabajo en Equipo	\$50,000000 , Nota: esta capacitación se llevará a cabo sujeto a que se consiga el recurso															
2	Ruta de Crecimiento	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Temas de Nómina	4.800.000,00															



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINAMBIENTE



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Calle 25D No. 96B – 70 Bogotá D.C. Código Postal 110911
PBX (571) 3527160 Fax Server: 3075621 - 3527160 Opc.2
Línea Nacional 018000110012 - Pronóstico y Alertas (571) 3527190
Sede Puente Aranda: Calle 12 No 42B – 44 Bogotá D.C. PBX: 2681070
www.ideam.gov.co