



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC

ENERO 2022

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO ESTRATÉGICO SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO	6
3. MARCO NORMATIVO.....	7
4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022	9
4.1. Objetivo General	9
4.2. Objetivos Específicos	9
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
5.1. Estrategias para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores y servidoras públicos(as).	32
5.2 Estrategias para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación.....	33
5.3. Estrategias Y Mecanismos De Implementación.....	34
6. POLITICAS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN.....	34
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022.....	35
7.1. Programa de Inducción.....	35
7.3. Capacitación Temática Misional.....	36
7.4. Capacitación Ejes Temáticos.....	37
7.5. Capacitación Política de Equidad de género, diversidad e inclusión.....	37
7.6. Red Institucional De Capacitación	37
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	38
8.1. Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022-	41
8.2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2021.....	42
8.3. Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2021	47
8.4. Informe del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período febrero de 2020 a enero de 2021	59
8.6. Necesidades identificadas a través del Diagnóstico de Necesidades de formación y desarrollo del talento humano	72
8.7. Revisión de la intervención de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional para la Formación y Capacitación de los/las Servidores(as) Públicos(as) de Marzo de 2020:.....	95
ESTADO AL QUE QUEREMOS LLEGAR Y HOJA DE RUTA –PLAN DE TRANSFORMACION DIGITAL	115
9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2022 –	118
9.1. Capacitación en Temáticas Misionales.....	118
9.2. Eje Temático: Gestión del Conocimiento y la innovación:	118
9.3. Eje temático Probidad y ética de lo público	119
9.4. Eje temático: Creación de Valor Público	120
9.3. Capacitaciones a Cero Costo.	126
10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	131
10.1. Objetivos.....	132
10.2. Contenido Temático Plataforma E- Learning:.....	132
10.3. Programa de Reinducción	136
11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	136
12. SEGUIMIENTO Y CONTROL	137
12.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022	137
14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO.....	138
ANEXOS	139

1. INTRODUCCIÓN

El logro de los objetivos planteados por las organizaciones públicas y de los fines estatales se alcanza en la medida en que los y las servidores públicos cuenten con las competencias laborales necesarias para desempeñar su labor, pues es gracias al capital humano de las organizaciones que se alcanzan los resultados esperados y exigidos por la ciudadanía. La adquisición permanente de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, permite fortalecer en los individuos esas competencias necesarias para afrontar los retos que plantean una administración pública moderna, en un entorno globalizado y digital 4.0.

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la Resolución No. 104 del 4 de marzo de 2020 expidió la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos 2020-2030, por medio del cual se actualiza la política de capacitación y formación para los servidores públicos, estableciendo nuevos ejes temáticos, de manera que las entidades puedan formular sus “planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva” (DAFP, 2020).

Durante el año 2020, en razón a la emergencia suscitada por la pandemia del COVID-19 a nivel mundial que obligó al Gobierno Nacional expedir el Decreto 457 del 22 de Marzo de 2020, mediante el cual se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas habitantes de la Republica de Colombia, y posteriormente mediante decreto 637 del 6 mayo de 2020, por el cual se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, así como el Decreto 749 del 28 de Mayo de 2020, por medio del cual se impartieron instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público, y la Directiva Presidencial No. 03 del 22 de Mayo de 2020, que estableció los lineamientos para mantener el aislamiento mediante el Trabajo en Casa para los Servidores Públicos, a fin de proteger la vida, la salud, recuperar la actividad productiva, se hizo necesario para la administración pública garantizar la prestación del servicio mediante la utilización de herramientas virtuales que facilitaran el trabajo colaborativo, y por tanto, replantear la estrategia de capacitación contemplada en el PIC, a una metodología virtual, así como repensar las necesidades de capacitación a la luz de los retos actuales que demandan del servidor público de competencias tanto funcionales como comportamentales para adaptarse a las nuevas dinámicas laborales, el ejercicio del liderazgo, la adaptación al cambio, la capacidad para responder en situaciones de crisis y la sensibilidad para mantener relaciones de empatía a través de la virtualidad, en la lectura del contexto nacional e internacional actual y las necesidades del país para salir adelante a pesar de la pandemia y la crisis social y económica que representa.

Actualmente, para la vigencia 2022 continua vigente la necesidad de adelantar estrategias de capacitación y desarrollo de competencias a través de espacios virtuales propicios para la construcción colectiva e individual de conocimientos que permiten apalancar el logro de los objetivos institucionales, el mejoramiento continuo de los procesos, la innovación, la gestión del conocimiento y el desarrollo integral del individuo en todas sus dimensiones.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las normas que reglamentan la capacitación en el país, el Servicio Geológico Colombiano realizó en el mes de Diciembre 2021, el presente diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación, tomando diversas fuentes como insumo para su elaboración, las cuales siguiendo la metodología, fueron priorizadas en razón a los objetivos estratégicos de la entidad y las metas para el año 2022, dando como resultado el presente documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022.

Siguiendo lo establecido en las metodologías para la formulación y ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación, es necesario pensar desde una perspectiva de competencias, siendo el aprendizaje un proceso continuo e integral que debe abarcar tres dimensiones:

En primer lugar se encuentra la dimensión del “SER” la cual comprende la esfera psicológica del individuo desde conceptos como la motivación, las actitudes, valores, creencias y hábitos. Esta dimensión se enfoca en las características intrínsecas que un funcionario debe poseer para el desarrollo de su labor y para la prestación de un óptimo servicio público, facilitando la aplicabilidad de sus conocimientos y habilidades en diferentes contextos y para dar respuesta de manera flexible y creativa a las demandas de las instituciones. Su fortalecimiento y estímulo es la base para el desarrollo de las otras dos dimensiones. De esta manera el PIC tiene un importante énfasis en el fortalecimiento de las habilidades, actitudes y valores que influyen en la aplicación del conocimiento al quehacer diario, el trabajo en equipo y el liderazgo, la orientación de servicio, el compromiso con la organización y en general, al actuar del individuo en el contexto laboral, y en la consolidación de una cultura organizacional favorable.

La segunda dimensión es el “SABER”, la cual comprende el conjunto de conocimientos necesarios para entender el ejercicio eficiente de las funciones del cargo, así como de la comprensión del contexto que rige a las organizaciones públicas, y por ende, la generación de nuevos conocimientos. Lo importante en esta dimensión es el estímulo al autoaprendizaje y la formación conceptual que permite análisis y crítica de la información recolectada.

La tercera dimensión es el “HACER”, que se define como el conjunto de habilidades que desarrolladas contribuyen al logro de las metas y fines del Estado y de las entidades en particular. No es suficiente “SER” un funcionario público motivado, con vocación de servicio y transparente en sus actuaciones, ni es suficiente tampoco el saber las normas que regulan la función pública y el trabajo que desarrolla en su organización solamente, es necesario aplicar esos conocimientos adquiridos y las características personales desarrolladas para enfrentar los retos de la institución, crear una administración pública eficiente que atienda las necesidades del país y que responda al deber ser del Estado.

El Plan Institucional de Capacitación 2022, mantiene su atención sobre estas dimensiones, con base en insumos que permiten diagnosticar la situación actual y establecer las prioridades de la Entidad en materia de formación y capacitación y la manera como se atenderán. Para la vigencia 2022, se tienen en cuenta varios insumos para la detección de necesidades y el respectivo diagnóstico para la formulación del PIC, a través de información proveniente de diferentes fuentes que dan cuenta de las necesidades estratégicas de la organización para el logro de los objetivos propuestos en el corto y mediano plazo, las cuales son priorizadas en razón a las necesidades identificadas:

1. Los resultados y conclusiones de la Evaluación de Competencias Comportamentales - 2021 realizada a los servidores de la Entidad, la cual permitió identificar las brechas de competencias tanto en el núcleo de competencias comunes de los servidores públicos como en cada nivel jerárquico de la muestra de funcionarios de carrera administrativa evaluada, las cuales hacen parte central de este plan y brindan criterios objetivos para priorizar las necesidades identificadas.
2. La ejecución del PIC 2021, sus indicadores y conclusiones en razón a los objetivos alcanzados y recomendaciones.
3. Las recomendaciones por parte del Grupo de Planeación, en razón a la implementación del Sistema Integrado de Gestión y los hallazgos de las Auditorías Internas realizadas en el año 2021.
4. El análisis de los ejes temáticos y demás lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos 2020-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública.
5. Hallazgos preliminares del diagnóstico de necesidades de formación y desarrollo del talento humano realizado en el año 2021 por la Universidad Nacional de Colombia, en el marco del Contrato interadministrativo 024 de 2021.
6. Hallazgos análisis situacional y Matriz CHA Plan Maestro Gestión del Cambio – Transformación digital.
7. Necesidades Dirección de Laboratorios establecidas en su Plan de Formación de Laboratorios.
8. Necesidades establecidas en el Plan de Transformación digital del SGC.

El presente documento da cuenta de la metodología de diagnóstico mencionada y formulación del Plan Institucional de Capacitación 2022, los ejes temáticos definidos, el ejercicio de priorización de necesidades, así como de los indicadores que darán cuenta del avance en el logro de los objetivos planteados y del impacto esperado en la organización.

2. MARCO ESTRATÉGICO SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

MISIÓN

Contribuir al desarrollo económico y social del país, a través de la investigación en geociencias básicas y aplicadas del subsuelo, el potencial de sus recursos, la evaluación y monitoreo de amenazas de origen geológico, la gestión integral del conocimiento geocientífico, la investigación y el control nuclear y radiactivo, atendiendo las prioridades de las políticas del Gobierno Nacional.

VISIÓN

El Servicio Geológico Colombiano, en el año 2023, será reconocido nacional e internacionalmente como entidad líder en investigación y generación de conocimiento geocientífico y aplicaciones nucleares, entregando productos y servicios de impacto para el desarrollo del país.

POLÍTICA DE CALIDAD

El Servicio Geológico Colombiano como Instituto de Ciencia y Tecnología se compromete con el desarrollo social y económico del país, a través de la gestión integral del conocimiento geocientífico del subsuelo del territorio nacional, la investigación nuclear y radiactiva y la divulgación de la información, mediante:

- * La investigación en geociencias básicas.
- * La investigación del potencial de recursos del subsuelo.
- * La investigación, evaluación y monitoreo de amenazas de origen geológico.
- * La gestión integral del conocimiento geocientífico del subsuelo.
- * La investigación y aplicación de tecnologías nucleares, el control del uso y disposición de materiales nucleares y radiactivos.

Con servidores públicos expertos, competentes y comprometidos con el mejoramiento continuo, infraestructura adecuada para el cumplimiento de la misión de la entidad, mediante el uso de herramientas y mecanismos de comunicación, que permiten la interacción y satisfacción de los diferentes grupos de interés, para garantizar el logro de las metas institucionales.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1) Realizar investigación científica básica para generar conocimiento geocientífico integral del territorio nacional.
- 2) Realizar investigación de recursos del subsuelo para evaluar su potencial.
- 3) Realizar investigación, seguimiento y monitoreo de las amenazas geológicas que sirva de base para la gestión integral del riesgo, ordenamiento territorial y planificación de desarrollo.
- 4) Realizar investigación y caracterización de materiales geológicos en los componentes físico, químico, mecánico, petrográfico, mineralógico y metalúrgico.
- 5) Gestionar integralmente el conocimiento geocientífico del territorio nacional para garantizar su disponibilidad.
- 6) Fomentar la investigación y aplicación de tecnologías nucleares.
- 7) Garantizar el control en el uso y disposición segura de los materiales nucleares y radiactivos del país.

8) Contar con el personal especializado, competente y comprometido para dar cumplimiento a la misión y políticas institucionales en el marco del Sistema de Gestión Institucional.

9) Posicionar la entidad dentro del SNCTI por la excelencia científica de sus proyectos de investigación en ciencias de la tierra en respuesta a las necesidades del desarrollo del país.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación al interior de las entidades del Estado colombiano tiene como marco la Constitución Política de 1991, las directrices establecidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 reglamentados por el Decreto 1227 de 2005 en sus artículos 65, 66, 67 y 68, compilados en el Decreto 1083 de 2015.

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3 del Decreto 1567 de 1998: *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación”*.

La orientación en la elaboración de los planes específicos institucionales que deben ejecutar las entidades públicas se encuentra establecida en el decreto 4665 de 2007, el cual determinó que la metodología a utilizar está a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

El 21 de Noviembre de 2014, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP emitió Circular 100-010 de 2014 mediante la cual brindó a las entidades públicas orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, afirmando que entre los programas que integran la capacitación en el sector público se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción, y entrenamiento en puesto de trabajo, y definió los anteriores.

Así mismo se hizo énfasis en que los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados al Plan Institucional de Capacitación.

Las normas que a continuación se relacionan, son el fundamento legal que permite a la entidad capacitar a sus servidores públicos y lograr de esa manera potenciar el conocimiento, habilidades, competencias y capacidad de acción para mejorar la gestión obtener los resultados esperados.

- ✓ Ley 909 de 2004, por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dedica el Título VI a los objetivos de la capacitación.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto Ley 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998 en lo referente al Sistema Nacional de Capacitación.

- ✓ 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.
- ✓ Decreto 2020 de 2006 - Sistema de calidad de la formación para el trabajo.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- ✓ Resolución 667 de 2018, del Departamento Administrativo de la Función Pública, “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”.
- ✓ Resolución No. 104 del 4 de marzo de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la cual se expidió el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos, por medio del cual se actualiza la política de capacitación y formación para los servidores públicos, estableciendo nuevos ejes temáticos, de manera que las entidades puedan formular sus “planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva

4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

4.1. Objetivo General

Atender las necesidades de capacitación y los requerimientos de formación institucional identificados, mediante la implementación de actividades de aprendizaje que potencien el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios y funcionarias del Servicio Geológico Colombiano, requeridas para el logro de las metas institucionales y el afianzamiento del capital humano requerido para atender las necesidades del país en materia de conocimiento geocientífico.

4.2. Objetivos Específicos

4.2.1. Capacitar a los funcionarios y funcionarias del Servicio Geológico Colombiano bajo el enfoque en competencias, tomando en consideración las tres dimensiones de desarrollo de éstas: “SER”, “SABER” y “HACER”, atendiendo a las necesidades institucionales, los requerimientos de aprendizaje de las dependencias para el logro de sus metas 2022 y el fortalecimiento de la capacidad de los equipos de trabajo de la Entidad.

4.2.2. Intervenir las necesidades de capacitación transversal con base en los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos 2020-2030 y los lineamientos de la Función Pública, con el fin de potenciar la profesionalización de los servidores públicos en el marco de la gestión del conocimiento, el valor de lo público, la integridad y la transformación digital.

4.2.3. Intervenir las brechas de competencias comportamentales identificadas en la evaluación realizada en el año 2021 a la planta de personal de la entidad, a fin de alcanzar niveles avanzados de desarrollo tanto en las competencias comunes de los servidores públicos como aquellas propias de cada nivel jerárquico.

4.2.4. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor(a) público(a), bajo principios de equidad, no violencia y ambientes de trabajo saludables.

4.2.5. Aportar a la consolidación de una cultura organizacional que potencie el desarrollo de capacidades del SGC como Entidad de Ciencia y Tecnología, caracterizada por la gestión del conocimiento, la creatividad y la innovación.

4.2.6. Brindar herramientas para el ejercicio de un liderazgo transformacional que permita a los/las Directores(as) Técnicos (as), Jefes y Coordinadores(as), influir e inspirar a las personas y los equipos a su cargo, asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados, transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macrocontexto, especialmente respecto a los retos que ha suscitado la gestión de personas a través de la virtualidad, el trabajo en casa, la semipresencialidad y el teletrabajo.

4.2.7. Consolidar una cultura organizacional caracterizada por la equidad de género, la inclusión, diversidad y no discriminación, con servidores públicos sensibles frente a las realidades sociales del país y las necesidades de los diferentes grupos poblacionales, capaces de formular proyectos que permitan contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades y el cierre de brechas e inequidades.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, establecen los lineamientos conceptuales, metodológicos y pedagógicos para la formulación y ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se resumen a continuación.

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades están orientadas a resolver las problemáticas del país haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

En el documento, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público: primero, se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

De igual forma el plan retoma dentro de las novedades normativas, la capacitación como derecho de todos los/las servidores(as) públicos, sin distinción de su vinculación ni nivel jerárquico. Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores y servidoras públicos(as), independientemente de su tipo de vinculación.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores y servidoras públicos(as) vinculados(as) con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los/las empleados(as) de carrera administrativa.

Dando continuidad a la postura institucional, se mantiene vigente la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública respecto a que: los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuenten con régimen general de carrera. En esta delimitación, de acuerdo con el campo de aplicación que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, cabe señalar que tanto esta Ley como Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que las entidades deben orientarse por el Sistema Nacional de Capacitación mientras no existan normas expresas para reglamentar los demás sistemas específicos de carrera administrativa que hacen parte de la Rama Ejecutiva.

El propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que se trata tanto en el Decreto Ley 1567 como en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de los/las servidores y servidoras para el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa. Dicho empleo cuenta con un manual de funciones y competencias en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

Ahora bien, la estructura de la capacitación se da sobre las modalidades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano. En el primer caso, la educación informal se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994). De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se exponen en las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

- a. Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.
- b. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientados al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, se desvirtúa que los procesos de capacitación deban llevarse a cabo únicamente de forma magistral.

c. La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

d. A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley “es la 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 (...)”. Con la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación enmarcada en esta modalidad educativa.

La oferta de capacitación en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros.

En el mismo sentido, saber qué competencias o capacidades requieren desarrollar o afianzar las personas para desempeñar sus labores en su puesto de trabajo y, a partir de allí, determinar las prioridades para generar la oferta de capacitación.

Finalmente, para efectos del diseño de la oferta de capacitación y formación que se genere desde los planes institucionales de capacitación o desde la oferta de la ESAP, escuelas de formación y demás entidades que tengan una oferta abierta a todos los servidores y servidoras públicos(as), se deben tener en cuenta estos aspectos como los más relevantes:

a. En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, esta solo se puede ofrecer cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por lo tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas de formación que desarrolle cada entidad, cumplir con las normas para la acreditación o certificación respectiva para ofrecer programas en esta modalidad educativa.

b. Toda la oferta de capacitación debe contar con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje a los que se quiere llegar con cada curso de capacitación.

c. La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.

d. La formación para el trabajo y la formación y capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.

Adicionalmente, la Ley 1955 de 2019 por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, creó el sistema nacional de cualificaciones para promover el reconocimiento de aprendizajes previos. Por ejemplo, la cualificación vía evaluación y certificación de competencias laborales, previo un proceso de normalización.

El artículo 194 crea el Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del SNC: el MNC (marco nacional de cualificaciones), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC.

Se parte de la premisa de que todos los servidores y servidoras públicos(as) deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados. Se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor(a) público(a), desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

En este sentido, se presenta la siguiente estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público:



De acuerdo con la figura anterior, las entidades deben organizar y configurar sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos.

Esto permitirá generar una oferta que garantice mayor cobertura y eficiencia en el uso de recursos, que parte desde la oferta generada por la ESAP y Función Pública, así como de las otras entidades que generan una oferta pública a todos los servidores, además de la institucional que genera de manera interna cada entidad.

Definiciones Conceptuales.

- Enfoque conceptual: El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque constructivista. El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan al exterior. En este modelo lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis.

- Plan Institucional de Capacitación: Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de

competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

- Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal (educación para el trabajo y el desarrollo humano) dirigidos a prolongar y a 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.

- Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y a títulos, a esta pertenecen la educación secundaria, media y superior. No hace parte de los objetivos del Plan Institucional de Capacitación y responde al Programa de Bienestar Social e Incentivos.

- Educación No Formal: Actualmente se conoce como educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la 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 para la educación formal. En Educación no formal, se ha venido coordinando la planeación, programación y ejecución de actividades educativas bajo la modalidad de cursos cortos, seminarios, talleres y conferencias orientados a la actualización y mejorar las habilidades y destrezas del personal en diferentes temas de interés institucional dando especial énfasis en los aspectos técnicos, misionales y los relacionados con el manejo de sistemas e informática, manejo de procesos de gestión administrativa y normatividad. A esta capacitación acceden los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

- La inducción del personal nuevo: Se complementa en la respectiva Área o grupo de trabajo Regional, con el propósito de brindar al funcionario toda la información relacionada con su campo de trabajo y sobre las herramientas necesarias para el desempeño de su labor.

- El entrenamiento en puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las actividades 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. Se pueden beneficiar de esta modalidad los funcionarios y funcionarias con nombramiento provisional, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Está a cargo del Jefe Inmediato de los funcionarios y funcionarias que ingresan a la Entidad.

- Competencias: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo: capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado(a).

- Aprendizaje basado en problemas: Estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes y la adquisición de los conocimientos que las fundamentan y, por lo tanto, su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos y al desarrollo de competencias. Los problemas se toman como una oportunidad para aprender a partir de cuestionamientos sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en los aspectos que las personas deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

- Aprendizaje: Proceso social en el que interactúan dos o más personas para la construcción de conocimiento en forma colaborativa, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, para la generación de conocimiento compartido en un grupo con respecto a un dominio específico.
- Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas son: Evaluación de Desempeño, Evaluación de Competencias, Observación del Desempeño, Cuestionarios, Entrevistas con Jefes, Reuniones inter-departamentales, Entrevista de Salida, Análisis de Procesos, Reportes de Jefes y supervisores. En el sector público, la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de competencias comportamentales de los empleados de la Entidad.
- Estrategias de Aprendizaje: Procedimientos para el aprendizaje y la solución de problemas que incluyen varias técnicas y actividades de interacción entre una o más personas interesadas en aprender, con alguien que es capaz de resolver el problema objeto y desarrollar secuencias de aprendizaje para facilitar el aprendizaje de otros. Los objetivos específicos de cualquier estrategia de aprendizaje determinan lo que el aprendiz debe ser capaz de hacer al terminar el proceso, la comprensión que debe lograr de los conocimientos que fundamentan los resultados y las actitudes requeridas para lograrlos.
- Formación: proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto 1567 de 1998, art. 4).
- Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:
 - Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
 - Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
 - Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.
- Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF

(sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

- Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Cultura organizacional y cambio cultural
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

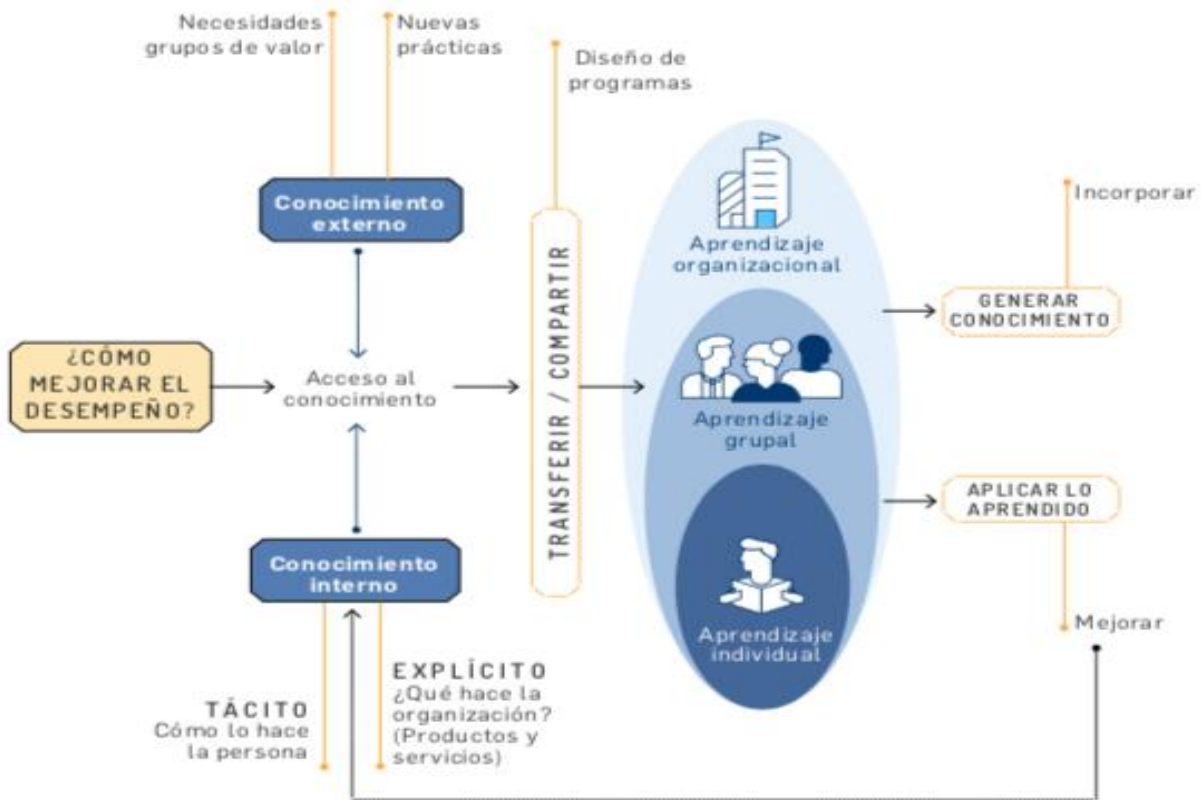
- El aprendizaje organizacional: Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional. Los productos y resultados de las entidades se expresan mayoritariamente en bienes y servicios públicos que se generan a partir del trabajo colectivo de las diferentes personas de la entidad. Este trabajo, aunque se procura medir a través de productos tangibles, dependen de un proceso de producción que surge de la capacidad individual de los servidores, es decir, un proceso tácito.

Aunque resulta complejo determinar en el corto plazo las variables para medir la capacidad de las personas en función de los bienes y servicios que debe producir una entidad pública, la tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropián

y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentran vinculados.

Es importante recordar que la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores y servidoras públicos(as) y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de dichas organizaciones se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

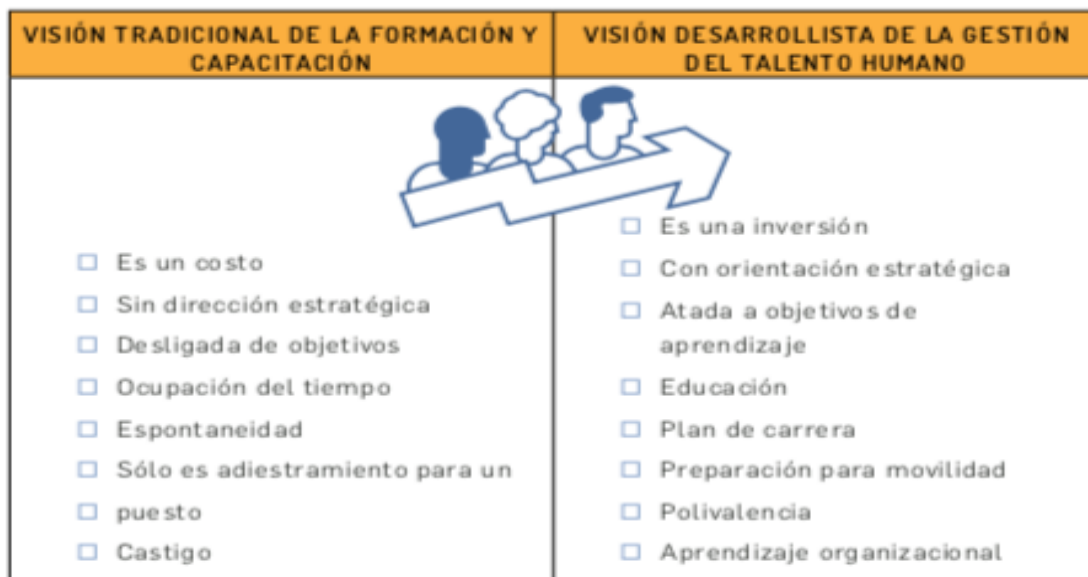


Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública. 2017.

En la figura anterior se representa la importancia de los procesos de gestión del conocimiento como facilitadores del aprendizaje organizacional y su impacto sobre el desempeño de las entidades públicas. En los procesos de gestión del conocimiento se hace relevante identificar el conocimiento tanto tácito como explícito, de manera que se facilite el compartir estos valiosos identificados para la organización, en últimas para la generación de nuevo conocimiento y aplicación de lo aprendido en la mejora de los procesos institucionales, generando capacidades tanto colectivas como

individuales que apalancan el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, los procesos de innovación y desarrollo institucional.

La siguiente figura nos muestra la necesidad de transformar la visión tradicional de la formación y la capacitación hacia una visión de la gestión del talento humano orientada al desarrollo del servidor público:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Fundación Pública, con base a Cuesta, 2019.

Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una organización pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una organización que aprende. Además, la formación continuada es también el sustento esencial de la gestión por competencias laborales. El desarrollo de las competencias viene dado por el proceso de formación que, además de acoger ciclos de aprendizaje asociados a escuelas y academias (conocimiento explícito), comprende también el conjunto de experiencias (tareas, cargos, eventos responsabilidades, etc.) que, a lo largo de la trayectoria laboral en la organización deberá realiza el servidor (conocimiento tácito).

Este proceso de formación y capacitación implica que la entidad pública mantenga actualizadas las competencias funcionales que son necesarias para el buen desempeño de los servidores públicos de la respectiva entidad y, a la vez, estimule el desarrollo laboral en una organización que aprende. Para ello, se involucra el diseño instruccional (DI) como ruta metodológica para la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas y ambientes de aprendizaje en diferentes contextos y niveles de complejidad (Belloch, 2013), que aplicado al sector público se traduce en el diseño de programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos

de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad.

Es indispensable que se tenga en cuenta que esta metodología trabaja bajo la premisa de cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor o servidora y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo y no sobre la base de un solo enfoque pedagógico, pues lo que tienen que buscar las entidades públicas, a través de su oferta de capacitación, es mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones.

El aprendizaje continuado busca: superar la visión tradicional de clase magistral, fomentar la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma y ampliar los ámbitos de aprendizaje, medios y recursos. Así mismo, la metodología busca promover en los servidores públicos acciones de divulgación sobre buenas prácticas administrativas en el diseño e implementación de políticas públicas.

Otra característica que ofrece el aprendizaje organizacional frente a entornos restrictivos (fiscales o normativos) es el uso de herramientas derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), optimizando el uso de los recursos que destina una entidad para la capacitación de sus servidores. Esto quiere decir que, en la medida que las entidades desarrollen sus capacidades institucionales para diseñar y aplicar programas de aprendizaje, estos se podrán aplicar a más personas en la organización con la misma inversión de recursos (relación costo-beneficio).

Dicho de otro modo, la entidad debe centrar el uso de sus recursos en el desarrollo de herramientas que generen capacidad instalada para que se cuente con una oferta continua de capacitación sin restricción, en contraposición a la lógica tradicional, de contratar cursos por demanda en el que la participación se ve restringida por capacidad, tiempos o tipos de vinculación.

La capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- a. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- b. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- c. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias adoptado mediante la Resolución 667 de 2018.
- d. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.

e. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).

f. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.

g. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.

h. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.

i. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

E-learning: Podemos definir e-Learning o *electronic learning* como el uso de la Internet y sus servicios y tecnologías asociadas en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Como Jay Cross decía: “e-Learning es el aprender en la era de Internet”. Y precisamente eso, Internet y todo un abanico de tecnologías y servicios son el medio y no deben convertirse en un fin en sí mismo. Complementando el concepto de e-Learning podemos decir que es aprender a distancia a través de Internet, o simplemente aprender en la red o en la nube.

B-learning: Podemos definir B-Learning o *Blended learning* como el aprendizaje que combina el e-learning (encuentros asincrónicos) con encuentros presenciales (sincrónicos) tomando las ventajas de ambos tipos de aprendizajes. Este tipo de educación o capacitación implica utilizar nuevos elementos de tecnología y comunicación y nuevos modelos pedagógicos:

- Entornos Virtuales de Aprendizaje o LMS
- Recursos Multimedia
- Herramientas de comunicación virtual (foros, correos electrónicos)
- Video Conferencias y Webinars
- Documentos y manuales que pueden ser descargados
- Flipped classroom
- Educación por competencias
- Trabajos por proyectos

M-learning: Podemos definir m-learning o *Mobile Learning* como una rama del E-learning o aprendizaje electrónico -aquel que se lleva a cabo de manera virtual- que se produce a través de diferentes dispositivos móviles, por ejemplo, mediante el uso de apps, como Duolingo para aprendizaje de idiomas.

Priorización temática, estructura y propósito.

En consecuencia, se busca desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor(a) público(a) en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor(a) público(a) que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

-Política de Estado: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

- Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.

Lo anterior, además se vincula con la Política de Integridad que hace parte del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público.

-Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

Mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todo el territorio nacional, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

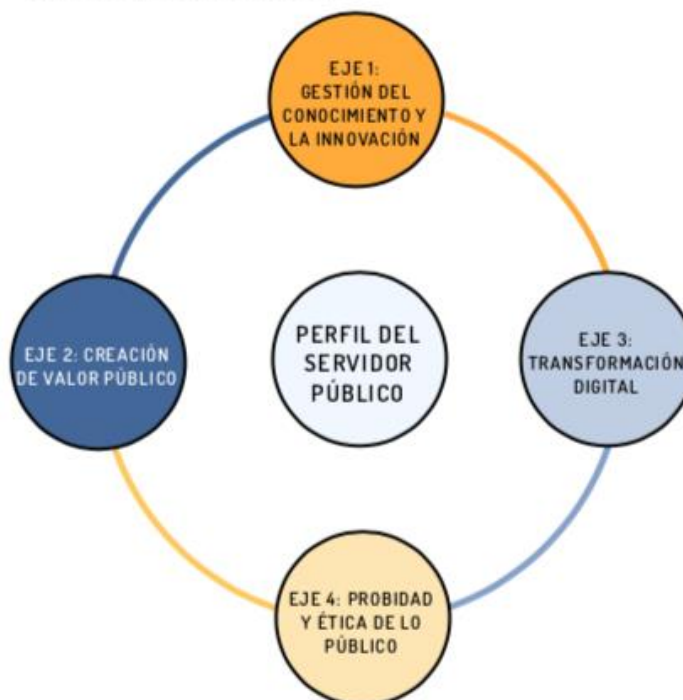
-La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, implica que todos los colombianos tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Aquí es importante señalar que políticas como esta soportan la estructura para que una visión del desarrollo como la de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se apalanquen y puedan materializarse. Particularmente, los temas contenidos en la priorización temática realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentran alineados con los ODS: 4 “educación de calidad”, 9 “industria, innovación e infraestructura”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” y 17 “alianzas para lograr los objetivos”.

De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.

Los ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional son:

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



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

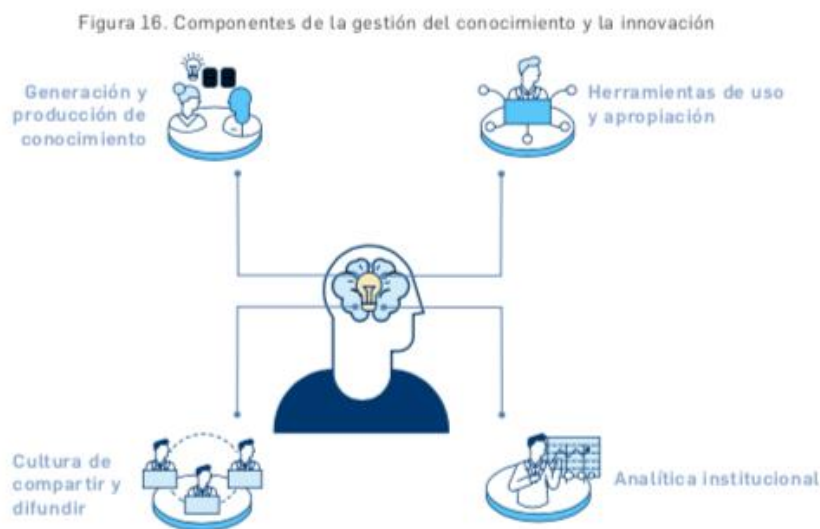
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos,

planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes (Figura 16.), establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFF, 2017

El Manual operativo del MIPG (2019) establece que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.

- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

Eje 2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores y servidoras para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

Figura 17. Creación de valor público



De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Eje 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del Big Data, Cloud Computing, Internet de las cosas, la ciberseguridad, la

realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta y es que a futuro, todos los servidores y servidoras públicos(as) deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el Deep Learning (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el MinTIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad publica
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social, desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor(a) público(a) debe ser la ética de lo público. De esta forma, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Si servidores(as) públicos(as) y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

La idea de plantear como una prioridad temática la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores y servidoras públicos(as), de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

La formación en valores requiere romper y formar nuevos hábitos. Para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):

1. Cambiar un hábito, siempre al principio produce incomodidad y eso es algo normal. Es necesario que la persona tenga el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué se va a beneficiar con el esfuerzo que va a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien cuál es la ganancia de contar con ese hábito.
2. La persona necesita saber lo que debe hacer y por qué debe hacerlo para formar el hábito que desea. La motivación es indispensable, pero no suficiente para lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesita tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a la meta, es decir, necesita saber bien qué debe hacer y cómo debe hacerlo para formar el hábito que desea.
3. Necesita la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la lleva a la práctica para convertir el hábito en habilidad; muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, permitirá desarrollar la habilidad que proporciona sentirse seguro. También es importante tener presente que cuando comenzamos a practicar un nuevo comportamiento, la mente y el cuerpo necesitan tiempo para acostumbrarse y asimilarlo.

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

Eje 5. Formación de directivos públicos

El lineamiento estratégico con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan. En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se deben tener en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de este, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor o servidora público(a) del nivel directivo.

Adicionalmente, como se ha venido planteando, las actitudes, conductas y comportamientos deseados en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades directivas deben incluirse de forma transversal a todo el proceso de inducción y planeación del desarrollo de las capacidades funcionales del directivo.

Programa de alta gerencia del Estado

El Estatuto de la Administración Pública o Ley 489 de 1998 adoptó el sistema de desarrollo administrativo como una estrategia de mejoramiento permanente de la gestión pública y dentro de este se encuentra la capacitación como estrategia para el perfeccionamiento de habilidades de los servidores y servidoras públicos(as).

En este sentido, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores y servidoras públicos(as) de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva.

En este contexto, y en cumplimiento de los artículos 30 y 31 de la Ley 489 de 1998 la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno o el área que haga sus veces, desarrollará programas de inducción dirigidos a los servidores y servidoras públicos(as) que pertenezcan a la alta gerencia pública y se impartirán durante los cuatro (4) primeros meses posterior a su vinculación.

Las distintas entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores y servidoras que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP.

La ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno y en coordinación con Función Pública, adelantará anualmente capacitaciones dirigidas a la alta gerencia de la administración pública en el orden nacional y territorial. Por tanto, es de carácter mandatorio la participación de los niveles directivos en las capacitaciones divulgadas por la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP, y todas aquellas que se programen según el siguiente currículo:

Temáticas a trabajar:

1. *Inducción y actualización:* en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, así como por la Ley 190 de 1995, la ESAP adelanta programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos elegidos o nombrados para ejercer cargos públicos con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones que les corresponde y promover las buenas prácticas en la gestión pública.

2. *Innovación y gestión del conocimiento:* en concordancia con los lineamientos dispuestos en este Plan frente al núcleo de gestión del conocimiento y la innovación.

3. *Habilidades gerenciales:*

- a. Liderazgo
- b. Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)
- c. Modelos de toma de decisiones
- d. Negociación colectiva y resolución de conflictos
- e. Gestión del talento humano

4. *Políticas públicas:*

- a. Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.

5. *Gestión de Recursos*

- a. Hacienda pública y finanzas
- b. Gestión de bienes
- c. Contabilidad

6. *Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)*

7. *Fundamentación jurídica*

- a. Contratación pública
- b. Defensa jurídica del Estado
- c. Fundamentos de derecho público (derecho de petición)
- d. Actualización normativa

Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público

Una apuesta estratégica en cuanto a la formación de los directivos y directivas públicos(as) tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones.

Dichas capacidades para el liderazgo giran en torno a los siguientes ejes de acción

- Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos.

- Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macrocontexto.

5.1. Estrategias para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores y servidoras públicos(as).

Las estrategias para la implementación de programas y proyectos de aprendizaje organizacional, debe contar con un fundamento técnico preciso y adecuado a cada entorno o situación práctica que presenten los servidores y servidoras públicos(as) en las entidades. La estrategia a través de sus líneas de acción orienta a las entidades públicas para la introducción de nuevas tendencias en materia de didácticas y pedagogías para el aprendizaje requerido en un ambiente laboral.

Líneas de acción asociadas a la estrategia:

5.1.1 La Función Pública y la ESAP tienen la responsabilidad de asesorar en la utilización de las metodologías e instrumentos diseñados para facilitar la gestión de la capacitación por competencias, orientar los enfoques pedagógicos a implementar, de acuerdo con las condiciones institucionales y necesidades identificadas y los mecanismos de evaluación de resultado e impacto.

5.1.2 Los planes de desarrollo, nacional y territoriales, deberán incluir el componente de capacitación de servidores públicos como un subprograma articulado a los objetivos y metas de desarrollo con sus respectivos presupuestos y que apunten al aprendizaje organizacional.

5.1.3 Las entidades tendrán la obligación de realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, basadas en la estrategia institucional, las competencias para los diferentes empleos y en los resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos, así como en las líneas de acción establecidas. Este será el insumo para la definición de los planes de capacitación, la definición de los mecanismos de cooperación, los recursos disponibles y los instrumentos pedagógicos necesarios en cada ocasión. Las entidades deberán contemplar las Normas de Competencias Laborales (NCL) elaboradas por la ESAP en el caso de las áreas de desarrollo de procesos transversales. Para la definición de necesidades de aprendizaje organizacional en el caso de las áreas misionales, seguirán los lineamientos que establezca la ESAP, mediante las guías, cartillas e instrumentos determinados para tal fin.

5.1.4 Las entidades tendrán la obligación de diseñar y aplicar un programa de inducción, en su núcleo específico, para todos los servidores públicos que se vinculen. Dicho programa contará con un plan curricular que contenga los temas señalados por la Ley 190 de 1995 en su artículo 64 y el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 7 y su intensidad horaria será de mínimo 60 horas, que se complementarán con el proceso virtual de inducción adelantado por la ESAP (núcleo común). Los servidores deberán cursar el programa de inducción (núcleo común y núcleo específico) durante los tres (3) primeros meses contados a partir de la fecha de nombramiento en el cargo.

5.1.5 Cada servidor público se comprometerá con el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones y responsabilidades mediante la programación de acciones de mejoramiento individual que se establecerán en las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión concertados en cada vigencia. Los compromisos de mejoramiento individual deben contar con el respaldo institucional y se basarán en las diferentes oportunidades de aprendizaje, que se ofrezcan mediante los planes de formación y capacitación.

5.1.6 Con el fin de asegurar el acompañamiento para la implementación de este Plan, la ESAP diseñará y desarrollará programas de formación de formadores para el desarrollo de los ejes temáticos contenidos en el mismo. Para el desarrollo de dichos programas, la ESAP adelantará

acuerdos, alianzas y convenios con entidades públicas y privadas que le permitan canalizar sus esfuerzos en aras de la eficiencia.

5.1.7 La Función Pública y la ESAP tendrán la obligación de evaluar el impacto de la política de formación, la capacitación y el entrenamiento, buscando precisar si su implementación ha permitido mejorar la provisión de bienes y servicios a cargo del Estado y si los servidores públicos han mejorado su rendimiento laboral en relación con el desempeño institucional.

5.1.8 Se realizará seguimiento al nivel de divulgación de lo estipulado y al grado de apropiación y aplicabilidad que ha tenido por parte de los responsables de la gestión del personal y de los servidores y servidoras públicos(as) para determinar si las estrategias planteadas están cumpliendo los cometidos que las sustentan y están facilitando su implementación, a través de los mecanismos de obtención de información que se dispongan.

5.1.9 A fin de poder medir el impacto será necesario contar con una línea de base para comparar los cambios generados a partir de la implementación de las nuevas orientaciones. Para ello, los responsables de la gestión del personal tendrán que registrar los servicios prestados de manera deficiente o aquellos susceptibles de ser mejorados y el nivel de competencia de los servidores, utilizando registros sistematizados de atención al usuario, análisis de los compromisos de mejoramiento y resultados de las evaluaciones del desempeño, encuestas, entre otras acciones para obtener información.

5.2 Estrategias para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación

Un aspecto de especial atención es la consolidación de instrumentos para la medición de la formación y capacitación en función del desarrollo y profesionalización del servidor público. Con esto no solo se espera medir la gestión como se ha venido haciendo; también, se espera medir los resultados obtenidos en cada programa y/o proyecto diseñado bajo las orientaciones dadas. Las líneas de acción de esta estrategia orientan el desarrollo de herramientas que apunten a la medición de resultados de formación y capacitación para las entidades públicas.

Los mecanismos de seguimiento y evaluación de los planes de formación y capacitación deberán medir el avance, cubrimiento, cumplimiento y utilización de recursos. Para el diseño de indicadores de seguimiento y monitoreo las entidades deberán tener en cuenta los niveles, objetivos y herramientas presentadas a continuación:

Cuadro - Herramientas de evaluación del impacto de la capacitación a utilizar para el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 de acuerdo con la metodología de la Función Pública.

NIVEL A EVALUAR	OBJETIVOS A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACION
PRIMER NIVEL	Satisfacción de los participantes con la realización de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de Satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.

SEGUNDO NIVEL	Nivel de Apropiación de Conocimientos	Exámenes técnico-teóricos de contenidos, apropiación de información
CUARTO NIVEL	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.

Para la presente vigencia se evaluará el Primer, Segundo y Cuarto Nivel de impacto de la capacitación, en atención a la metodología propuesta por la Función Pública.

5.3. Estrategias Y Mecanismos De Implementación

5.3.1. Estrategias internas: Se diseñan estrategias de capacitación con base en el enfoque de Aprendizaje Organizacional, a través del aprovechamiento del talento y la experiencia de los funcionarios expertos en las diferentes áreas de trabajo.

5.3.2. Estrategias externas: Aquí se incluyen las propuestas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y otras propuestas que ofrezcan entidades externas del Instituto, de manera presencial o virtual.

6. POLITICAS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN

La capacitación de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano obedece a los siguientes principios, dentro de los cuales se elabora el Plan Institucional de Capacitación:

6.1 El proceso de detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, partirá de la construcción conjunta entre Directores(as), Jefes, Coordinadores(as) y Funcionarios(as).

6.2. El Plan Institucional de Capacitación se adoptará por el Director(a) de la Entidad, y estará dirigido a atender las necesidades de capacitación tanto a nivel individual como de las áreas de trabajo y a desarrollar los programas de formación requeridos, sujetos a disponibilidad presupuestal.

6.3. El Plan Institucional de Capacitación debe articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Servidor(a) Público(a).

6.4. El Plan Institucional de Capacitación tendrá como eje central la visión y la misión de la Entidad frente al desarrollo integral del empleado(a), procurando su crecimiento armónico, el desarrollo de competencias y capacidades, el trabajo en condiciones seguras y saludables, y el compromiso ético con el servicio público que presta al país.

6.5. Los programas de capacitación reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores y servidoras públicos(as), así como aquellas que la Entidad defina como requeridas, y deben apoyar la consolidación de una cultura organizacional con valores definidos.

6.6. La capacitación es un proceso continuo que apoya el desarrollo de los servidores y debe corresponderse con las funciones que está ejerciendo el beneficiario de la misma.

6.7. Los servidores y servidoras públicos(as) gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten, guardando los criterios de población objetivo y población beneficiaria definidos en la normatividad vigente y en los requisitos establecidos para ello.

6.8. La capacitación es una obligación de la Administración, y es un derecho y un deber de los funcionarios y funcionarias cuando es patrocinada y/o autorizada por la Entidad.

6.9. Los Directores(as), Jefes y Coordinadores(as) son los/las responsables por la actualización, formación y desarrollo de su personal a cargo, deben permitir y fomentar la participación de los funcionarios y funcionarias en las actividades de capacitación programadas en la vigencia 2021.

6.10. Toda actividad de capacitación y/o entrenamiento realizada en la Entidad debe ser reportada al Grupo de Talento Humano para su registro y posterior consolidación de información, indicando objetivos de la capacitación, metodología utilizada, intensidad horaria, y participantes.

6.11. El Plan Institucional de Capacitación de la Entidad debe incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado(a) a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público, y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

6.12. El empleado(a) tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado(a) y convocado(a), y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d) Participar activamente en la evaluación de impacto de los planes y programas institucionales de capacitación, en los que participó.
- e) Asistir de manera obligatoria a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

6.1.3. En el marco de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión es importante incluir la perspectiva de género en el proceso de capacitación, tanto para la selección de los participantes o población objetivo, ejecución de las actividades, ejes temáticos y seguimiento, buscando como objetivo llegar a una equidad en las personas capacitadas por género.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación orientadas al personal, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad institucional para cumplir con su misión y los objetivos institucionales, mejorando la calidad del servicio, el eficaz desempeño del cargo, mediante la ejecución de los siguientes programas:

7.1. Programa de Inducción.

Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado(a) a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio

público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. (Decreto 1567 de 1998).

Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado(a) en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado(a) vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- a. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- b. Familiarizarlo(a) con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c. Instruirlo(a) acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d. Informarlo(a) acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

7.2. Programa de Reinducción.

Dirigido a reorientar la integración del empleado(a) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados(as) por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- a) Enterar a los empleados y empleadas acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- b) Informar a los empleados y empleadas sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- c) Ajustar el proceso de integración del empleado(a) al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- d) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados y empleadas con respecto a la entidad.
- e) A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados y empleadas las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- f) Informar a los empleados y empleadas acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos

7.3. Capacitación Temática Misional

Contiene el conjunto de acciones de capacitación que responden a las áreas de desempeño de la entidad: Geología básica, Geoamenazas, Investigación y Prospección de Recursos Minerales, Investigación en Geoquímica y Geofísica aplicada, Investigaciones Hidrocarbúferas, Gestión de la Información, Patrimonio Geológico y Paleontológico, investigaciones en Caracterización de

Materiales Geológicos e Investigación de Procesos Geoquímicos, Geometalurgia, investigaciones y Aplicaciones Nucleares y Geocronológicas, Investigaciones y Aplicaciones Radiactivas, Licenciamiento y Control de materiales radioactivos, y demás ejes relacionados con las actividades misionales y de las direcciones técnicas de la entidad.

7.4. Capacitación Ejes Temáticos

Contiene el conjunto de acciones de capacitación y formación que se ejecutarán en la vigencia, con el fin de aportar en la solución a necesidades institucionales puntuales, clasificadas en razón de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030:

- Eje Probidad y ética de lo público
- Eje gestión del conocimiento y la innovación
- Eje Transformación digital
- Eje Creación de Valor público
- Eje Programa de Liderazgo transformacional

7.5. Capacitación Política de Equidad de género, diversidad e inclusión.

Contiene el conjunto de acciones de capacitación y formación que se ejecutarán en la vigencia, con el fin de facilitar la implementación de la política de equidad de género, diversidad e inclusión en el SGC.

7.6. Red Institucional De Capacitación

La Red Institucional de Capacitación del país, ofrece programas a las entidades públicas a través de las siguientes instituciones:

- Escuela Superior de Administración pública – ESAP
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Departamento Nacional de Planeación
- Comisión Nacional del Servicio Civil
- Secretaría Distrital de la Mujer
- MinTic
- SENA
- ARL Colmena

Se busca aprovechar la oferta de servicios de estas instituciones, así como los convenios con centros de investigación e instituciones educativas, y demás entidades públicas que ofrecen servicios de capacitación presencial o virtual.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL¹

El fin último de las capacitaciones en el Servicio Geológico Colombiano es el desarrollo de competencias en los funcionarios y funcionarias en su carácter tanto como servidores(as) públicos (as) como investigadores(as), el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del servicio público, la convivencia pacífica y la contribución para el cumplimiento de los objetivos y metas de la Entidad.

El Servicio Geológico Colombiano cuenta actualmente con una planta de personal de 329 cargos de los cuales se encuentran provistos al 16 de diciembre de 2021, 310², donde el 72% son de carrera administrativa correspondiente a 224 funcionarios(as), seguido por el 21% en provisionalidad (66 funcionarios(as)), y 6% de Libre Nombramiento y Remoción (18 funcionarios(as)). Adicionalmente se tienen dos personas en periodo de prueba (1%).

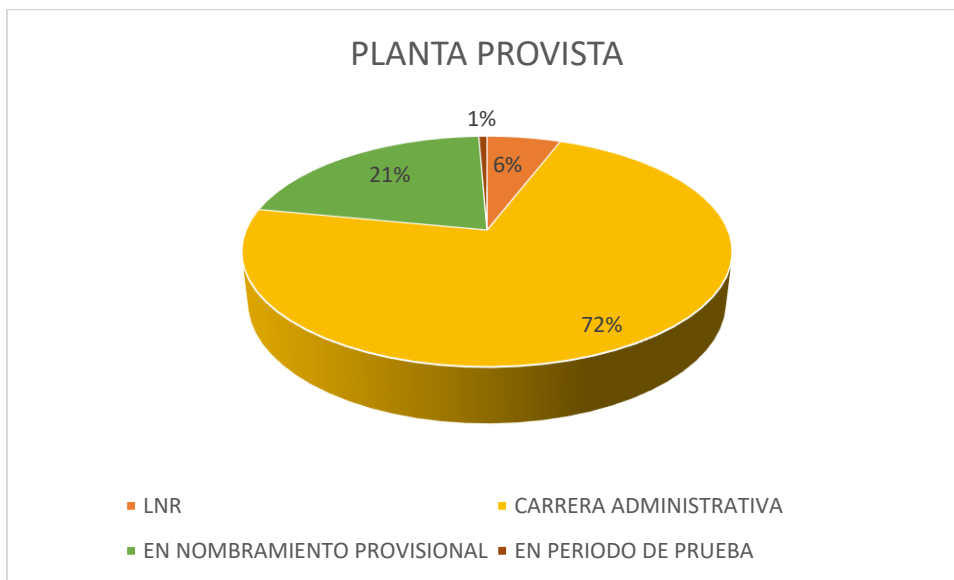
Tabla No. 1 - Distribución de los funcionarios de planta según Modo de Provisión.

LNR	18
CARRERA ADMINISTRATIVA	224
EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	66
EN PERIODO DE PRUEBA	2
TOTAL PLANTA	310

¹ Diagnóstico Elaborado en Diciembre para la formulación del PIC 2022.

² Información aportada por Grupo de Talento Humano. 16/12/2021

Gráfica No. 1 – Distribución de los funcionarios(as) de planta según Modo de Provisión.

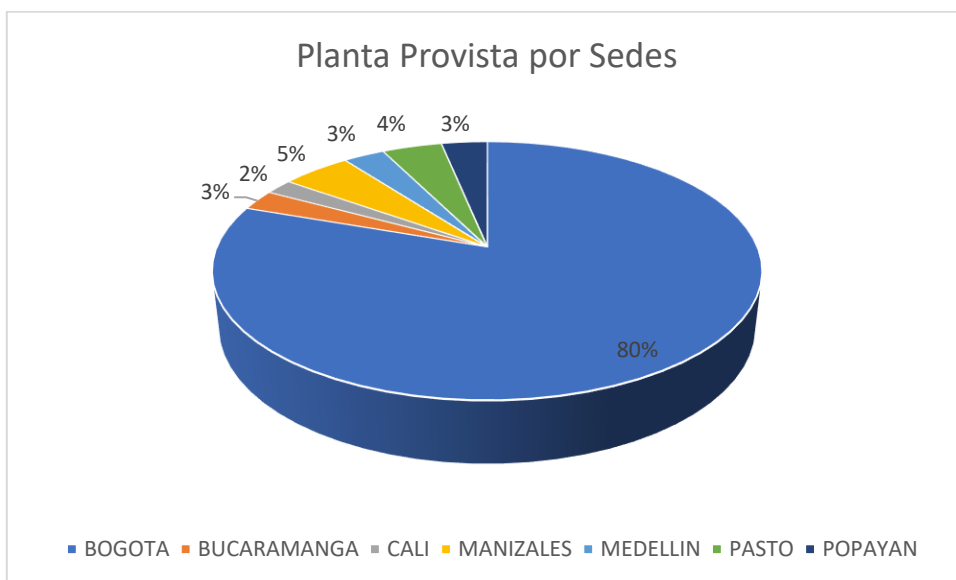


En cuanto a la distribución del personal en las diferentes sedes se encuentran 249 funcionarios(as) ubicados en la Sede Central, correspondientes al 80% de la planta. Seguido por un 5% en Manizales correspondiente a 15 funcionarios(as), 4% en Pasto correspondiente a 13 funcionarios(as), 3% en Popayán con 10 funcionarios(as), 3% en Medellín, 3% en Bucaramanga, 2% en Cali.

Tabla No. 2 - Distribución de los funcionarios(as) de planta en las diferentes sedes.

Sedes	Provistos
BOGOTA	249
BUCARAMANGA	8
CALI	6
MANIZALES	15
MEDELLIN	9
PASTO	13
POPAYAN	10

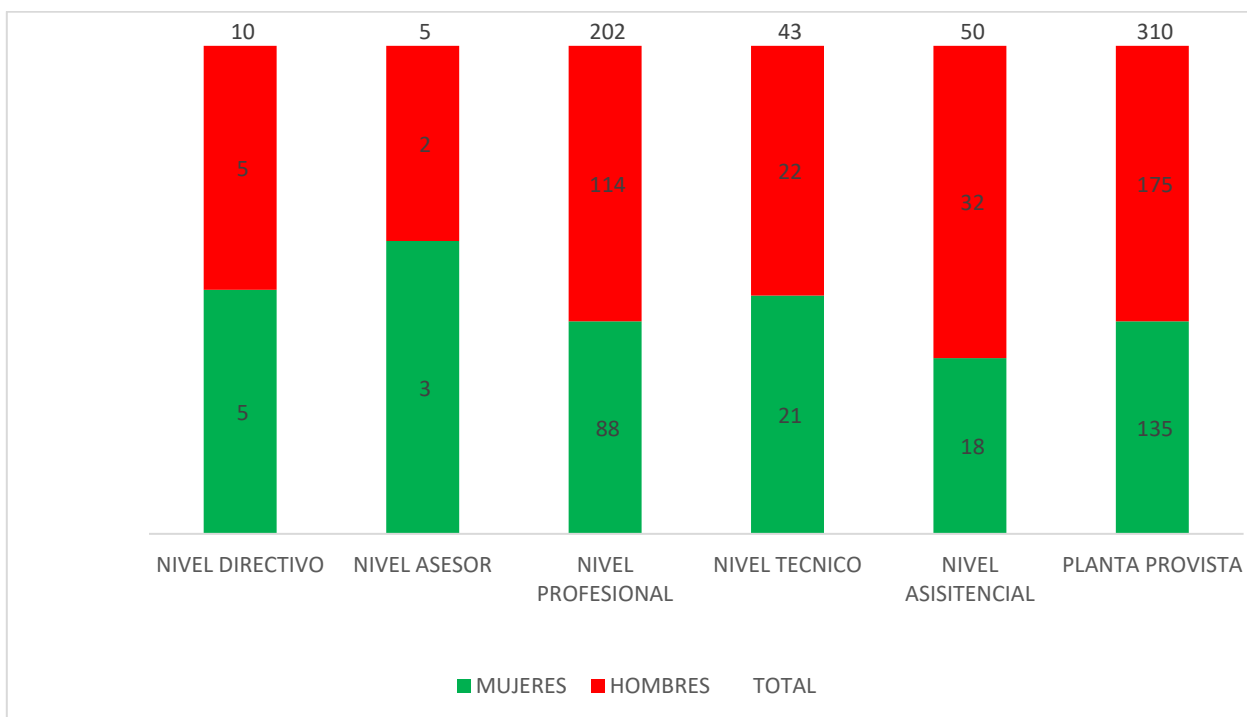
Gráfica No.2 – Distribución de los funcionarios(as) en las diferentes sedes.



En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la planta, se encuentra que el 56,5% de la planta está compuesta por hombres, mientras que el 43,5% por mujeres. En el nivel directivo, se alcanzó la paridad y el 50% está representado por mujeres. En el nivel asesor, la representatividad de la mujer es del 60%. Respecto del nivel profesional, se tiene el 43.6%. En el nivel técnico, se encuentra que la mujer representa el 48.8%. Finalmente, en el nivel asistencial la mujer tiene un 36% de representatividad.

Tabla No. 3 – Distribución por Género y Nivel Jerárquico

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES SOBRE LOS PROVISTOS	% HOMBRES SOBRE LOS PROVISTOS
NIVEL DIRECTIVO	5	5	10	50,0	50,0
NIVEL ASESOR	3	2	5	60,0	40,0
NIVEL PROFESIONAL	88	114	202	43,6	56,4
NIVEL TECNICO	21	22	43	48,8	51,2
NIVEL ASISITENCIAL	18	32	50	36,0	64,0
PLANTA PROVISTA	135	175	310	43,5	56,5



Teniendo en cuenta los datos presentados anteriormente, resalta en primera instancia que la mayor proporción de la planta se encuentra ubicada en la Sede Central con un 80% de representatividad, sin embargo se reafirma también la importancia de desarrollar estrategias de capacitación que lleguen a los funcionarios ubicados en los GTR y OVS que corresponden al 20% de la planta, lo cual se ha facilitado gracias a la virtualización de la oferta de capacitación institucional.

Respecto al género, resulta relevante potenciar el desarrollo de las competencias de las mujeres, especialmente en el nivel profesional, técnico y asistencial donde son minoría.

8.1. Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022-.

Dentro del Diagnóstico para la Formulación del PIC se desarrollaron por parte del Grupo de Talento Humano, las siguientes actividades con base en los lineamientos entregados por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la formulación del Plan Institucional de Capacitación:

1. Se revisó el informe de ejecución del PIC 2021, con el fin de analizar los indicadores de ejecución, y tanto las experiencias exitosas así como acciones de mejora a implementar.
2. Se revisó el informe de evaluación del desempeño laboral 2020-2021, con el fin de identificar los hallazgos en materia de evaluación de las competencias laborales.
3. Se analizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con el fin de identificar los ejes temáticos priorizados para ejecutar en la vigencia 2022, en relación con lo ya ejecutado en las vigencias 2020 y 2021.

4. Se tomaron referentes en relación con los resultados obtenidos en las encuestas de necesidades de formación y desarrollo del talento humano y de la información recopilada en los talleres “experiencias de formación” realizados con la Universidad Nacional de Colombia, en el marco del Contrato Interadministrativo 024 de 2021.
5. Se revisaron los hallazgos del análisis situacional para la formulación del plan maestro de gestión del cambio, y el plan de transformación digital.
6. Se revisaron los resultados de la Evaluación de Competencias Comportamentales 2021 realizada a los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano, con el fin de determinar las brechas de competencias comportamentales identificadas mediante el instrumento KOMPE ESTATAL PLUS DEC 815 DE 2018.
7. Las necesidades de capacitación identificadas se consolidan en el documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2022.

8.2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2021

Respecto a los indicadores de ejecución y seguimiento establecidos en el PIC 2021, se encuentran los siguientes resultados a 31 de diciembre de 2021:

Tabla No. 4 – Indicadores ejecución y seguimiento PIC 2021

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	EJECUCIÓN
Cobertura	No. de Funcionarios(as) Capacitado(as) / No. de Empleados(as) de Planta	100%	88%
Cobertura desde la perspectiva de género	Número de Funcionarias Capacitadas/ Número de Mujeres vinculadas a la planta de personal	100% de las mujeres de la planta capacitadas	90%

Cumplimiento	No. de Eventos de Capacitación Ejecutados / No. de Eventos de Capacitación Programados	100%	100%
Asistencia	No. de Funcionarios(as) Asistentes a los Eventos de Capacitación / No. de Funcionarios(as) Programados a los Eventos de Capacitación.	80%	99% de asistencia, en promedio, a los eventos de capacitación ejecutados.
Presupuesto Ejecutado	\$ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación Proyecto Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021/ \$ Valor Presupuesto Establecido en Proyecto Plan Institucional de Capacitación 2021 para Eventos de Capacitación	100%	100%

En la vigencia 2021, se alcanzó una cobertura del 88% respecto del total de funcionarios(as) vinculados a la planta de personal de la Entidad, a pesar de que todos los funcionarios y funcionarias fueron convocados(as) a los eventos programados.

Tabla No. 5 – Cobertura PIC 2021 según nivel jerárquico de empleo

NIVEL	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
DIRECTIVO	7	2	78%
ASESOR	5	1	83%
PROFESIONAL	184	27	87%
TÉCNICO	42	2	95%
ASISTENCIAL	46	8	85%
TOTAL	284	40	88%

Se observa que el 65% de los funcionarios y funcionarias asistentes a los eventos de capacitación son del nivel Profesional, el 16% Asistencial, el 15% del nivel técnico, el 2% del nivel Directivo y 2% del nivel Asesor.

Gráfico No. 3 – Cobertura por nivel jerárquico

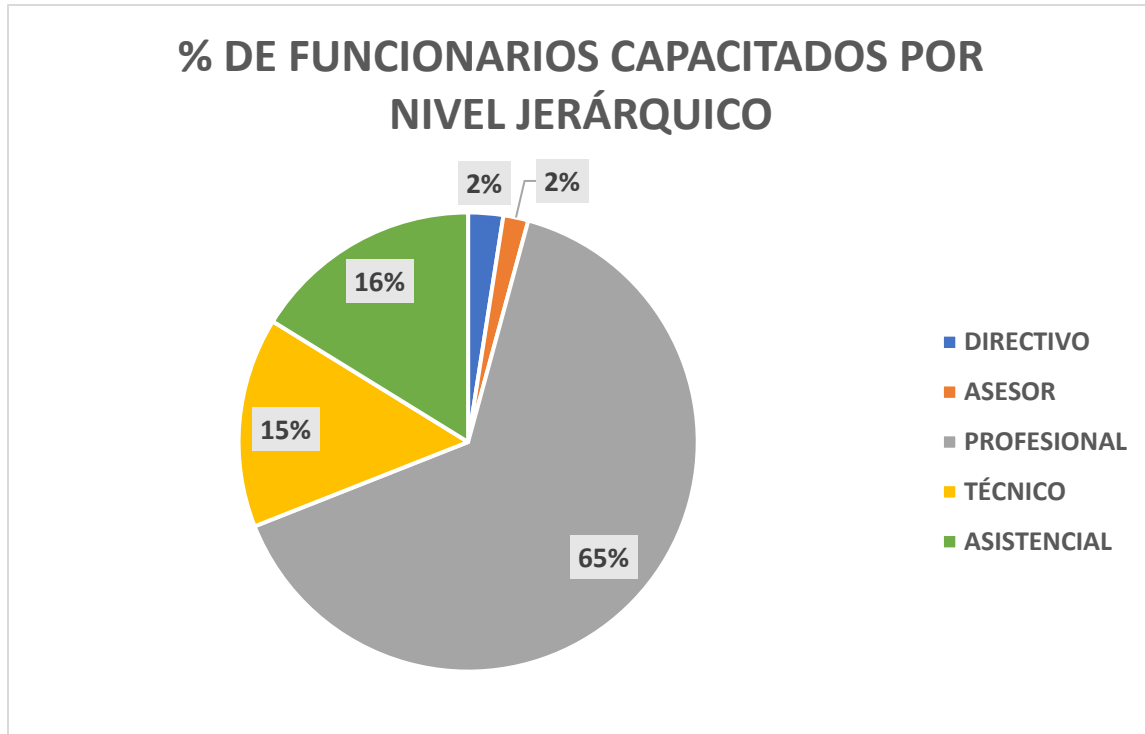
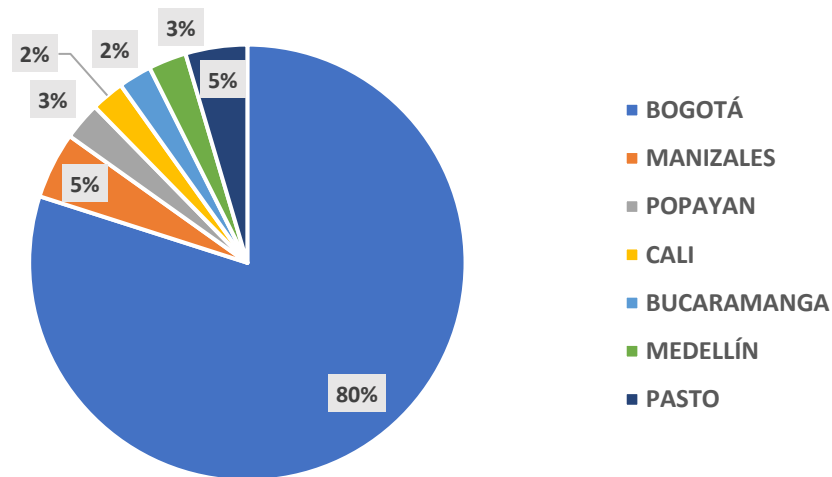


Gráfico No. 4 – Porcentaje de funcionarios y funcionarias capacitadas por sede.

% DE FUNCIONARIOS CAPACITADOS POR SEDE

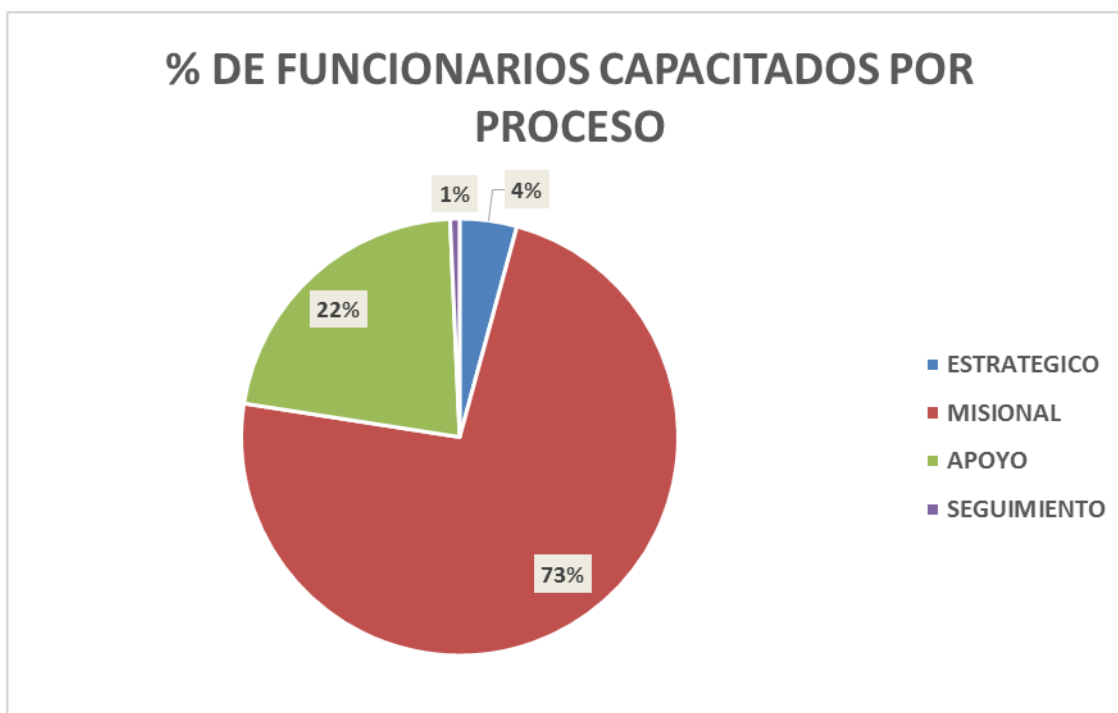


Se encuentra que la mayor participación corresponde a la sede Bogotá, con el 80%, correspondiente con la distribución de la planta actual. La sede Manizales y Pasto participa con el 5%, mientras que de Popayán participa con el 3% y, Cali, Bucaramanga, Medellín con el 2%.

Gráfica No. 5 - Distribución de funcionarios(as) capacitados(as) por proceso

PROCESO	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
ESTRATÉGICO	12	3	80%
MISIONAL	208	32	87%
APOYO	62	5	93%
SEGUIMIENTO	2	0	100%
TOTAL	284	40	88%

El 73% de los funcionarios y funcionarias asistentes a los eventos de capacitación pertenecen al proceso Misional, un 22% pertenecen a procesos de Apoyo, el 4% pertenecen a procesos Estratégicos y 1% al de Seguimiento.



Gráfica No. 6. – Cobertura por género.

SEXO	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
HOMBRES	155	26	86%
MUJERES	129	14	90%
TOTAL	284	40	88%

Se observa una mayor participación de las mujeres, con mayor cobertura que los hombres, a nivel general de la planta, del 90%, mientras que del total de hombres solo el 86% participaron en los eventos programados.

En general, el 55% de los asistentes a los eventos de capacitación son hombres, el 45% restante son mujeres, conservando la tendencia marcada por la distribución de la planta de personal en la vigencia 2021.

Los funcionarios hombres pertenecientes a la planta de personal realizaron un promedio de 33,78 horas de capacitación en el año 2021. Así mismo, participaron en promedio en mayor cantidad por curso, a eventos realizados en los ejes temáticos Misionales (15 participantes), de Liderazgo (36 participantes), y Transformación Digital (25 participantes).

Las funcionarias mujeres pertenecientes a la planta de personal realizaron un promedio de 47,57 horas de capacitación en el año 2021. Adicionalmente, participaron en promedio en mayor cantidad por curso, a eventos realizados en los ejes temáticos de Política de Género (53 funcionarias),

Creación de Valor Público (323 funcionarias) y Gestión del Conocimiento e Innovación (61 participantes).

Se observa en consecuencia que las mujeres de la planta de personal de la Entidad recibieron en promedio un mayor número de horas de capacitación, que los hombres, siendo mayor su participación en la mayoría de eventos convocados.

En la siguiente tabla se indican el total de horas de capacitación impartidas en cada eje temático, así como los indicadores de participación desagregados por sexo:

EJE TEMÁTICO	TOTAL HORAS IMPARTIDAS	PROMEDIO DURACIÓN CURSOS	DESVIACIÓN ESTÁNDAR DURACIÓN CURSOS	% participantes Hombres	% participantes Mujeres	Promedio participación Hombres Por Evento	p M
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	517	23,5	28,52	44%	56%	14,48	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	1206	24,12	31,98	38%	62%	9,23	
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	420	21	27,52	45%	55%	5,17	
LIDERAZGO	64	32	NA	57%	43%	32	
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	41	8,2	7,22	52%	48%	14,88	
POLÍTICA DE GÉNERO	224	14	22,16	33%	67%	7,27	
TEMÁTICAS MISIONALES	48	24	NA	68%	32%	24	

Se evidencia que los ejes que tuvieron un mayor número de horas de capacitación impartidas fueron Creación de Valor Público (1206 horas de capacitación impartidas), Gestión del Conocimiento e Innovación (517 horas de capacitación impartidas) y Probidad y Ética de lo Público (420 horas de capacitación impartidas), y los que menos tuvieron fueron Transformación Digital (41 horas) y Temáticas Misionales (48 horas).

Al realizar la revisión en el indicador de promedio de duración de los cursos, se evidencia una tendencia a una mayor duración por curso en los ejes Creación de Valor Público (24,12 horas) y Temáticas Misionales (24 horas), mientras que de menor duración fueron el Transformación Digital (8,2 horas) y el de Política de Género (14 horas).

Al realizar una revisión desagregada por sexo de la participación de los y las funcionarias en los eventos de capacitación realizados, se observa que los ejes temáticos en los que los hombres tuvieron un mayor porcentaje de participación fueron en los de Temáticas Misionales, Liderazgo y Transformación Digital.

Analizados estos resultados se observa que es necesario incentivar la participación de las mujeres particularmente en los eventos de temáticas misionales, pues en este eje se identifica una brecha de 36 puntos porcentuales, siendo mayor la participación masculina que la femenina en los cursos realizados de este eje temático.

8.3. Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2021

Respecto al presupuesto asignado al rubro capacitación para la vigencia 2021, se tuvo un presupuesto de \$230.000.000:

Disponibilidad presupuestal – Rubro Capacitación	\$230.000.000
Ejecutado	\$ 230.000.000
Saldo sin ejecutar	\$0
% ejecución	100%

Para la ejecución de las actividades contempladas en el PIC 2021 el Grupo de Talento Humano gestionó dos contratos:

1. *Contrato Interadministrativo 023 de 2021 con la Universidad Nacional de Colombia, por valor de \$156.500.000*

En el marco de contrato se llevaron a cabo las siguientes actividades de capacitación:

NO	EVENTO DE CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINAL	INTENSIDAD HORARIA	ASISTENTES
1	Metrología	04/10/2021	08/11/2021	24	30
2	Geoestadística	14/10/2021	02/11/2021	24	30
3	Competencias para la Lectura Rápida, Comprensión y Producción de Textos	10/08/2021	23/08/2021	16	30
4	Política de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, conflicto de intereses y código de integridad	11/10/2021	11/10/2021	16	30
5	Gestión documental, documento electrónico	09/09/2021	23/09/2021	16	30
6	Contratación Estatal y supervisión de contratos	24/08/2021	07/09/2021	16	30
7	Servicio al ciudadano y participación ciudadana	10/11/2021	19/11/2021	16	30
8	Metodologías para la formulación, gestión y evaluación de proyectos	13/09/2021	24/09/2021	24	30
9	Gestión Ambiental	26/11/2021	09/12/2021	20	30
10	Analítica de Datos y big data	16/11/2021	25/11/2021	16	30
11	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y el trabajo colaborativo	26/10/2021	03/11/2021	16	30
12	Seguridad de la información y seguridad digital	03/11/2021	18/11/2021	16	30

13	Derechos humanos, equidad de género, prevención de violencia contra la mujer, violencias y creación de paz. Discapacidad, inclusión y accesibilidad	20/09/2021	06/10/2021	24	30
14	Habilidades para la Apropiación Social del Conocimiento	07/12/2021	16/12/2021	16	30

2. Contrato de Prestación de Servicios No. 572 de 2021 con F&C Consultores por valor de \$73.500.000

NO.	EVENTO DE CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINAL	TIPO	INTENSIDAD HORARIA	ASISTENTES	PRESUPUESTO
1	MODULO ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO	24/06/2021	24/06/2021	ABIERTO	6	6	\$ 2.400.000,00
2	MODULO VIRTUAL NUEVA LEY DE TRABAJO EN CASA	14/05/2021	14/05/2021	ABIERTO	6	1	\$ 400.000,00
3	MÓDULO METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD DIGITAL	22/07/2021	22/07/2021	ABIERTO	6	1	\$ 400.000,00
4	MÓDULO EJERCICIOS APLICADOS PARA EL MANEJO DE LAS NOVEDADES CONTABLES	14/05/2021	14/05/2021	ABIERTO	6	2	\$ 800.000,00
5	MÓDULO 1: ASPECTOS CONTABLES EN MANEJO DE LOS INVENTARIOS Y ALMACÉN	01/07/2021	01/07/2021	ABIERTO	6	1	\$ 400.000,00
6	MÓDULO 2: CLAVES PARA EL MANEJO DEL ALMACÉN Y ALCANCES DE LA	02/07/2021	02/07/2021	ABIERTO	6	1	\$ 400.000,00

	RESPONSABILIDAD EN SU CUIDADO						
7	MÓDULO VIRTUAL SEGURIDAD SOCIAL: ÚLTIMOS CAMBIOS A LA SEGURIDAD SOCIAL CON ENFOQUE AL SECTOR PÚBLICO	20/05/20 21	20/05/20 21	ABIERTO	6	2	\$ 800.000,00
8	MODULO TALLERES APLICADOS PARA EL MANEJO DE LA RETENCIÓN EN LA FUENTE EN RENTA POR DEMÁS CONCEPTOS (NO RENTAS DE TRABAJO) - 31 DE AGOSTO DE 2021	31/08/20 21	31/08/20 21	ABIERTO	6	2	\$ 800.000,00
9	MÓDULO VIRTUAL GESTIÓN EFECTIVA DE LA AUDITORÍA INTERNA	21/05/20 21	21/05/20 21	ABIERTO	6	2	\$ 800.000,00
10	XIV CONGRESO NACIONAL DE PRESUPUESTO PÚBLICO	18/11/20 21	19/11/20 21	ABIERTO	20	1	\$ 1.600.000,0 0
11	COMITÉ DE CONVIVENCIA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	18/06/20 21	25/06/20 21	INCOMPA NY	8	38	\$ 7.800.000,0 0
12	NUEVO CÓDIGO DISCIPLINARIO	16/11/20 21	18/11/20 21	INCOMPA NY	8	21	\$ 7.800.000,0 0
13	NOVEDADES NORMATIVAS EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO (REFORMA CPACA)	20/10/20 21	22/10/20 21	INCOMPA NY	8	32	\$ 7.800.000,0 0
14	PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	18/05/20 21	06/07/20 21	INCOMPA NY	30	30	\$ 20.650.000, 00
15	PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL II (AVANZADO)	27/05/20 21	15/07/20 21	INCOMPA NY	30	32	\$ 20.650.000, 00

16	CHARLA ALCANCES DE LA LEY DE TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO Y TELETRABAJO	23/08/2021	23/08/2021	INCOMPANY	2	36	INCLUIDO EN HORAS
----	--	------------	------------	-----------	---	----	-------------------

El total de las actividades realizadas en la vigencia 2021, fueron las siguientes:

NO	EVENTO DE CAPACITACION	CONVOCADOS	NÚMERO DE ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
1	¿CÓMO COMUNICARTE CON LENGUAJE INCLUSIVO?	6	6	2	MINENERGÍA
2	¿CÓMO SE IMPLEMENTA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA POLÍTICA DE MIPG?	2	2	2	DAFP
3	¿QUÉ SABEMOS SOBRE NUESTROS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES COMO SERVIDORES PÚBLICOS?	3	3	2	ESAP
4	ABC DEL SERVIDOR PÚBLICO	1	1	80	ESAP
5	ACCIONES PARA PREVENIR CONFLICTOS DE INTERÉS	7	7	3	DAFP
6	ACTITUD POSITIVA PARA AFRONTAR LA CRISIS	2	2	4	ARL COLMENA
7	ADAPTACIÓN LABORAL DESPUÉS DEL AISLAMIENTO: GUÍA PSICOSOCIAL PARA RETORNO A LA VIDA LABORAL	2	2	4	ARL COLMENA
8	AFRONTAMIENTO Y TEMOR AL CONTAGIO	1	1	4	ARL COLMENA
9	AFRONTAR EL ESTRÉS LABORAL EN EL POSTCOVID PARA ALCANZAR LA EXCELENCIA PROFESIONAL EN EMPRESAS SALUDABLES	1	1	2	ORP
10	AMENAZAS A LOS MATERIALES RADIOACTIVOS Y NUCLEARES DURANTE EL TRANSPORTE - BLOQUE II	1	1	20	MINENERGÍA
11	AMENAZAS A LOS MATERIALES RADIOACTIVOS Y NUCLEARES DURANTE EL TRANSPORTE - BLOQUE IV	1	1	20	MINENERGÍA
12	ANÁLITICA DE DATOS BIG DATA	17	17	16	UNAL
13	APLICACIÓN TRD Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES PRIMARIAS	81	81	2	SGC

14	ASPECTOS PRÁCTICAS DE LA REFORMA AL CPACA	24	24	8	F&C CONSULTORES
15	ASPECTOS PRÁCTICOS NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	7	7	6	F&C CONSULTORES
16	CAMINANDO JUNTOS	2	2	4	ARL COLMENA
17	CAPACITACIÓN VIRTUAL EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	15	15	50	ARL COLMENA
18	CATÁLOGO DE CLASIFICACIÓN PRESUPUESTAL - CCP	1	1	20	MINHACIENDA
19	CHARLA LENGUAJE CLARO	5	5	2	DAFP
20	CHARLA TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	4	4	2	DAFP
21	COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	35	35	10	F&C CONSULTORES
22	CÓMO CONSULTAR Y HACER SEGUIMIENTO A UN RADICADO - CÓMO ENVIAR UN RADICADO PARA VISTO BUENO	37	37	2	SGC
23	COMPETENCIAS PARA LA LECTURA RÁPIDA, COMPRENSIÓN Y PRODUCCIÓN DE TEXTOS	23	23	16	UNAL
24	CONDUCCIÓN SEGURA EN MOTOCICLETAS	1	1	24	ARL COLMENA
25	CONECTA TU CICLO DE INVESTIGACIÓN: SCIENCEDIRECT Y MENDELEY	4	4	2	SGC
26	CONMEMORACIÓN DÍA DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	9	9	1	SGC
27	CONTRATACIÓN ESTATAL	2	2	1	ESAP
28	CONTRATACIÓN ESTATAL	2	2	80	ESAP
29	CONTRATACIÓN ESTATAL Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	19	19	16	UNAL
30	CONTROL DE LA EXPOSICIÓN A CONTAMINANTES QUÍMICOS	1	1	4	ARL COLMENA
31	CONTROL INTERNO	1	1	80	ESAP
32	CONVIVENCIA FAMILIAR	1	1	2	ARL COLMENA
33	CORONAVIRUS COVID-19 TRANQUILOS Y PREPARADOS	1	1	2	SGC
34	CUIDADO CON LA SEGURIDAD PERSONAL Y VIAL	2	2	2	ARL COLMENA
35	CUIDADO EMOCIONAL GENERAL Y APOYO SOCIAL	2	2	4	ARL COLMENA

36	CUIDADO PSICOLÓGICO GENERAL	2	2	4	ARL COLMENA
37	CURSO PARA INSPECTORES DE SEGURIDAD FÍSICA DE FUENTES RADIOACTIVAS	2	2	32	MINENERGÍA
38	DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER - VIOLENCIAS Y CREACIÓN DE PAZ. DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD.	20	20	24	UNAL
39	DIPLOMADO EN CONTROL INTERNO	1	1	80	ESAP
40	DIVERSIDAD Y RECONOCIMIENTO: XV ENCUENTRO DE LA JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL	5	5	6	CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA
41	DOCUMENTO DEL PLAN DE EMERGENCIAS Y ANALISIS DE VULNERABILIDAD	1	1	8	SGC
42	DUELO POR MUERTE DE UN FAMILIAR	4	4	4	ARL COLMENA
43	EDL APP	91	91	2	CNSC
44	EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS	1	1	40	SDDLDM
45	EMPLEO PÚBLICO	2	2	80	ESAP
46	ENTRENAMIENTO FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICAS Y SERVICIOS DE LA BIBLIOTECA	3	3	2	SGC
47	ENTRENAMIENTO - TALLER: GEOFACTS: LA HERRAMIENTA DEFINITIVA PARA GEOCIENCIAS	11	11	2	SGC
48	ENTRENAMIENTO - TALLER: GESTOR DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS MENDELEY	3	3	2	SGC
49	ENTRENAMIENTO - TALLER: SCIENCE DIRECT Y MENDELEY	4	4	2	SGC
50	ENTRENAMIENTO ORFEO	100	100	1	SGC
51	ESTADÍSTICA	11	11	24	UNAL
52	ESTRUCTURA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y PROCEDIMIENTO DE ORGANIZACIÓN DE ARCHIVO	67	67	2	SGC
53	ESTRUCTURA DEL ESTADO	6	6	24	ESAP
54	ÉTICA DE LO PÚBLICO	1	1	24	ESAP
55	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - EDL	3	3	40	CNSC

56	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - PRIMER SEMESTRE	3	3	2	CNSC
57	FORTALECIMIENTO PROGRAMA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO EN EL SGC	84	84	2	SGC
58	FUNCIONALIDAD ORFEO	20	20	1	SGC
59	FUNCIONES BASICAS Y AVANZADAS DE KNOVEL	4	4	2	SGC
60	FUNDAMENTOS DE GOBIERNO ABIERTO	1	1	20	ESAP
61	GESTIÓN AMBIENTAL	13	13	20	UNAL
62	GESTIÓN DE ALMACÉN E INVENTARIOS EN ENTIDADES ESTATALES - ASPECTOS CONTABLES EN MANEJO DE LOS INVENTARIOS Y ALMACÉN	1	1	5	F&C CONSULTORES
63	GESTIÓN DE ALMACÉN E INVENTARIOS EN ENTIDADES ESTATALES - CLAVES PARA EL MANEJO DEL ALMACÉN Y ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD EN SU CUIDADO	1	1	4	F&C CONSULTORES
64	GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO	1	1	40	MINENERGÍA
65	GESTIÓN DOCUMENTAL Y DOCUMENTO ELECTRÓNICO	19	19	16	UNAL
66	GESTIÓN EFECTIVA DE LA AUDITORÍA INTERNA	2	2	6	F&C CONSULTORES
67	HABILIDADES PARA LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	14	14	16	UNAL
68	HÁBITOS SALUDABLES PARA EL MANEJO DEL COVID	2	2	4	ARL COLMENA
69	HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO DE COLOMBIA	1	1	24	EAN
70	IMPACTO DE LA NUEVA LEY DE TRABAJO EN CASA ENFOCADO A ENTIDADES PÚBLICAS Y ANÁLISIS DEL DECRETO 200 DE 20201 -DAFP	1	1	6	F&C CONSULTORES
71	INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	2	2	80	ESAP
72	INNOVACIÓN Y EXPERIMENTACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	2	2	35	DNP
73	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	19	19	20	DAFP

74	INVESTIGACIÓN MAS ALLÁ DEL CONOCIMIENTO - SCIENCE DIRECT Y SCOPUS	4	4	2	SGC
75	LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU RESPONSABILIDAD CON LA CIUDADANÍA	1	1	2	ESAP
76	LA INVESTIGACIÓN DESDE EL PUNTO RAIZAL EN LA RESERVA DE LA BIÓSFERA SEAFLOWER	6	6	2	SOCIEDAD GEOGRÁFICA DE COLOMBIA
77	LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN NO TIENE FRONTERAS	1	1	2	ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
78	LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL MARCO DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO	1	1	40	ESAP
79	LA SALUD MENTAL Y EL RETORNO A CLASES	4	4	2	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
80	LAS SIETE ACCIONES EN SEGURIDAD VIAL	1	1	2	ARL COLMENA
81	LEGISLACIÓN BÁSICA EN TRÁNSITO QUE DEBERÍA SABER UN CONDUCTOR	3	3	2	ARL COLMENA
82	LENGUAJE CLARO PARA SERVIDORES Y COLABORADORES PÚBLICOS EN COLOMBIA	2	2	35	DNP
83	MANEJO DEFENSIVO PARA CONDUCTORES	1	1	2	ARL COLMENA
84	MANEJO DEL TIEMPO: USO CREATIVO Y HÁBITOS PARA APROVECHAR EL TIEMPO LABORAL EN CASA	2	2	2	ARL COLMENA
85	MARCOS DE REFERENCIA Y ELEMENTOS DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL	1	1	40	ESAP
86	MÁS CERCA DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO	2	2	1	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER
87	METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD DIGITAL	1	1	5	F&C CONSULTORES
88	METODOLOGÍAS PARA LA FORMULACIÓN, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	16	16	24	UNAL
89	METROLOGÍA	11	11	24	UNAL
90	MI IDENTIDAD, TU IDENTIDAD, DIFERENCIA EN LA IGUALDAD	3	3	2	DAFP
91	MIPG	3	3	80	ESAP

92	MIPG	3	3	140	ESAP
93	MIPG: DIMENSIÓN CONTROL INTERNO	1	1	40	ESAP
94	MUJERES EN AMÉRICA LATINA: DEBATES Y DESAFÍOS DE LA IGUALDAD E INCLUSIÓN - POLÍTICAS DE GÉNERO EN TIEMPOS DE PANDEMIA	1	1	2	UNAL
95	NOVEDADES EN CONTABILIDAD PÚBLICA - MÓDULO 1	3	3	6	F&C CONSULTORES
96	OPERACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS PARA LA GESTIÓN DE DATOS Y EL TRABAJO COLABORATIVO.	18	18	16	UNAL
97	ORFEO RADICACIÓN DE ENTRADA	2	2	1	SGC
98	ORGANIZACIÓN ARCHIVOS FÍSICOS - GUÍA ORGANIZACIÓN DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS	48	48	1	SGC
99	PACTO POR LA INTEGRIDAD	26	26	1	SGC
100	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	2	2	80	ESAP
101	PASOS Y ASPECTOS CLAVES PARA PRESENTAR DECLARACIÓN DE RENTA PERSONAS NATURALES 2020	3	3	3	DAFP
102	PAZ COTIDIANA Y CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE LA PAZ Y DE LA LEGALIDAD	1	1	40	ESAP
103	POLÍTICA DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, CONFLICTO DE INTERESES Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD.	20	20	16	UNAL
104	POLÍTICA EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	2	2	80	ESAP
105	POLÍTICA PÚBLICA	1	1	80	ESAP
106	PRESUPUESTO PÚBLICO	2	2	24	ESAP
107	PRIMEROS AUXILIOS ENTORNO LABORAL	1	1	4	ARL COLMENA
108	PRIMEROS AUXILIOS VALORACIÓN INICIAL DE PACIENTE	1	1	2	ARL COLMENA
109	PROCEDIMIENTO CONSULTAS Y PRÉSTAMOS DOCUMENTALES	14	14	1	SGC

110	PROCEDIMIENTO DE CORRESPONDENCIA	9	9	1	SGC
111	PROCEDIMIENTO DE PRÉSTAMOS Y CONSULTAS	10	10	1	SGC
112	PROCEDIMIENTO DE ELIMINACIÓN DOCUMENTAL	3	3	2	SGC
113	PROGRAMA DE ARCHIVOS DESCENTRALIZADOS	2	2	1	SGC
114	PROGRAMA DE LIDERAZGO AVANZADO 2021	30	30	32	F&C CONSULTORES
115	PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2021	28	28	32	F&C CONSULTORES
116	PROYECTOS DE DESARROLLO	1	1	100	ESAP
117	REFLEXIONEMOS SOBRE NUESTRA EXPERIENCIA DE GÉNERO: "UNA MIRADA DESDE LO PÚBLICO Y LO PRIVADO"	21	21	2	SGC
118	REFLEXIONES SOBRE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN PATERNIDAD	1	1	2	DAFP
119	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	1	1	80	ESAP
120	RESPONSABILIDADES EN UN ACCIDENTE DE TRÁNSITO	2	2	2	ARL COLMENA
121	RETORNO SEGURO AL TRABAJO DESPUÉS DEL AISLAMIENTO POR COVID 19	2	2	6	ARL COLMENA
122	RIESGO ELÉCTRICO	5	5	4	ARL COLMENA
123	RUTAS DE LA INTEGRIDAD	127	127	1	MINMINAS
124	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y SEGURIDAD DIGITAL	26	26	16	UNAL
125	SEGURIDAD VIAL HACIA EL MANEJO DEFENSIVO	9	9	24	ARL COLMENA
126	SEMINÁRIO SOBRE IRRADIAÇÃO DE ALIMENTOS: TECNOLOGIA E INOVACAO NA MESA DOS BRASILEIROS	1	1	20	ENAGRO
127	SERVICIO AL CIUDADANO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	22	22	16	UNAL
128	SERVICIO INTEGRAL AL CIUDADANO	1	1	24	ESAP

129	SISTEMA COMANDO DE INCIDENTES Y CONFORMACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO EN EMERGENCIA	1	1	24	ARL COLMENA
130	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2	2	50	ARL COLMENA
131	SISTEMA PENSIONAL	1	1	80	ESAP
132	SOCIALIZACIÓN DESARROLLO AULAS HABILIDADES DIGITALES	2	2	2	DAFP
133	SOCIALIZACIÓN NORMAS TÉCNICAS GESTIÓN DOCUMENTAL	2	2	5	ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN
134	SUPERVISORES, INTERVENTORES Y AUTORIZADORES DE FACTURAS ELECTRÓNICAS DE VENTA	2	2	2	MINHACIENDA
135	TABLAS DE VALORACIÓN DOCUMENTAL - PROGRAMA DE DOCUMENTOS VITALES O ESENCIALES	3	3	1	SGC
136	TALLER ABC DE GÉNERO	5	5	1	SGC
137	TRABAJO SEGURO EN ESPACIOS CONFINADOS	1	1	8	ARL COLMENA
138	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	1	1	2	ESAP
139	TRATO DIGNO CON ENFOQUE DE DERECHOS Y DIFERENCIAL ÉTNICO A LAS COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS	1	1	80	ESAP
140	ÚLTIMO CAMBIOS A LA SEGURIDAD SOCIAL CON ENFOQUE AL SECTOR PÚBLICO	2	2	6	F&C CONSULTORES
141	UN ENFOQUE DE GÉNERO DE PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO	1	1	16	MINENERGÍA
142	VACUNACIÓN CONTRA EL COVID 19	4	4	4	ARL COLMENA
143	VACUNACIÓN CONTRA EL COVID 19 PARA PERSONAL VACUNADOR	1	1	10	SDDS
144	VACUNACIÓN E INYECTOLOGÍA	1	1	100	SGC
145	VIGENCIA FUTURA INTRODUCCIÓN	1	1	5	DNP

 SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
--	---

14 6	VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO	1	1	3	MINTRABAJO
14 7	WEBINAR PLAN DE EMERGENCIAS, ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD, ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS NORMALIZADOS PARA LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	1	1	2	ARL COLMENA
TOTAL				2778	-

8.4. Informe del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período febrero de 2020 a enero de 2021

Para efectos de recolección y análisis de información fueron objeto de la evaluación del desempeño un total de 233 funcionarios(as), que corresponden a 230 funcionarios(as) de carrera administrativa, 1 funcionario(a) en período de prueba y 2 funcionarios(as) de libre nombramiento y remoción con cargos diferentes a Gerencia Publica, estos últimos(as) en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, para los cuales se utilizó la misma herramienta de evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil para seguimiento a la gestión, sin que los resultados les otorgue los privilegios que la ley establece para los/las servidores públicos de carrera administrativa.

Para el análisis del presente informe se dividieron los resultados de la evaluación del desempeño laboral según la escala de calificación contenida en el Acuerdo 617 de 2018 en su artículo 10, el cual establece Nivel Sobresaliente porcentaje Mayor o igual al 90%; Nivel Satisfactorio, Mayor al 65% y menor al 90% y No Satisfactorio, Menor o igual al 65%.

En la siguiente tabla se resumen los resultados de la evaluación para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021:

Tabla 2: Resultados de la evaluación del desempeño anual por nivel de calificación

Nivel	Número de funcionarios(as)	%
Sobresaliente	227	97%
Satisfactorio	6	3%
No Satisfactorio	0	0%
Total	233	100%

A continuación, se presenta la distribución de las calificaciones obtenidas por nivel de calificación y rangos, funcionarios(as) que obtuvieron calificaciones del 100%, funcionarios(as) que obtuvieron calificaciones entre 90% al 99%, funcionarios(as) que obtuvieron calificaciones entre 65% al 89.9%, y funcionarios(as) que obtuvieron calificaciones menor al 65%.

Nivel	Rangos	No. de Funcionarios(as)	%
Sobresaliente	100%	100	43%

	Entre 90% y 99.9%	127	54%
Satisfactorio	Entre 65% y 89.9%	6	3%
No Satisfactorio	Menor a 65%	0	0%
Total		233	100%

A continuación se presentan las calificaciones obtenidas por los funcionarios según nivel Jerárquico de empleo del Servicio Geológico Colombiano:

Tabla 5: Nivel Jerárquico por distribución de calificaciones obtenidas

Nivel del Empleo	Nivel Sobresaliente	Nivel Satisfactorio	Total
PROFESIONAL	167	3	170
TECNICO	28	2	30
ASISTENCIAL	32	1	33
TOTAL GENERAL	227	6	233

A continuación se presenta el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales calificadas en el periodo 2020-2021, que según lo establecido en el Acuerdo No. 617 de 2018, representan el 15% de la calificación total de la evaluación del desempeño, las cuales fueron evaluadas de acuerdo con los siguiente rangos: Muy Alto, Alto, Aceptable y Bajo.

En la Tabla a continuación se presenta la descripción de cada nivel de desarrollo de la evaluación de competencias tomadas del Anexo Técnico del Acuerdo No. 617 de 2018 y se indica el número de funcionarios por calificación obtenida:

Tabla 6: Nivel de desarrollo de las competencias comportamentales

Descripción	Nivel de Desarrollo	No. de Funcionarios(as)	%
El nivel de desarrollo se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	MUY ALTO (13 a 15)	185	79.4%
El nivel de desarrollo se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva la obtención de las metas y logros esperados.	ALTO (10 a 12)	46	19.7%
Se evidencia nivel de desarrollo con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	ACEPTABLE (7 a 9)	2	0.9%

No se evidencia nivel de desarrollo de la competencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	BAJO (4 a 6)	0	0%
Total		233	100%

De acuerdo con lo anterior, se observa que del total de los funcionarios y funcionarias calificadas en el período objeto de evaluación, 185 funcionarios(as) alcanzaron en la evaluación de competencias comportamentales según la percepción de sus jefes inmediatos el nivel: Muy Alto que corresponde al 79,4% del total; en el siguiente nivel: Alto, 46 funcionarios(as) alcanzaron dicha calificación, que corresponde al 19,7% del total de evaluados y solo 2 funcionarios(as) obtuvieron calificación en el nivel Aceptable, que representa un 0,9% del total de evaluados. Se destaca que ningún funcionario(a) se ubica en nivel bajo del desarrollo de las competencias comportamentales.

Para el siguiente análisis de las competencias comportamentales se tuvo en cuenta el resultado de la calificación de cada una de competencias concertadas en la evaluación anual, las cuales se concertan entre un número mínimo de tres y un máximo cinco competencias comportamentales por cada funcionario; las cuales de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 se clasifican en Competencias Comunes y de Nivel Jerárquico para los niveles: Profesional, Técnico y Asistencial.

A continuación, se presenta el número de funcionarios que pactaron competencias comunes, y el nivel de desarrollo alcanzado en la calificación de cada competencia:

Competencias comportamentales comunes – Decreto 815 de 2018	Nivel de desarrollo de las competencias obtenida en la evaluación			Total funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Trabajo en Equipo	144	28	1	173
Orientación a resultados	128	27	3	158
Compromiso con la organización	121	21	2	144
Aprendizaje continuo	93	14	0	107
Orientación al usuario y al ciudadano	31	11	0	42
Adaptación al cambio	5	3	2	10

Se observa que las competencias comunes con mayor número de concertaciones por parte de los evaluadores y evaluados son: a) Trabajo en equipo, b) Orientación a resultados, C) Compromiso con la organización y d) Aprendizaje continuo.

De un total de 233 funcionarios(as) evaluados(as), 173 funcionarios concertaron la competencia: Trabajo en Equipo, los cuales obtuvieron los siguientes resultados de calificación: Muy Alto 144 funcionarios; Alto 28 funcionarios(as) y un (1) funcionario/a obtuvo la calificación en nivel Aceptable.

De otra parte, la competencia: Orientación a Resultados, fue pactada por 158 funcionarios(as) de los 233 evaluados, de los cuales 128 funcionarios alcanzaron el nivel: Muy Alto, seguido de 27 funcionarios(as) en el nivel: Alto y 3 funcionarios(as) obtuvieron calificación en el nivel: Aceptable. La competencia: Compromiso con la Organización fue concertada por 144 funcionarios(as) del total de evaluados (233), quienes obtuvieron las siguientes calificaciones: Muy Alto 121 funcionarios(as), Alto 21 funcionarios(as) y aceptable 2 funcionarios(as).

La competencias Aprendizaje Continuo fue concertada por 107 funcionarios(as) del total de 233 funcionarios(as), obteniendo los siguientes resultados: Muy Alto 93 funcionarios(as) y Alto 14 funcionarios(as); así mismo, la competencia Orientación al Usuario y al Ciudadano fue concertada por 42 funcionarios(as) del total de (233) presentando las siguientes calificaciones: 31 funcionarios(as) en el nivel Muy Alto y 11 funcionarios(as) en el nivel Alto.

Finalmente 10 funcionarios(as) concertaron la competencia de Adaptación al Cambio con los siguientes resultados: Muy Alto 5 personas, Alto 3 personas y Satisfactorio 2 personas.

A continuación, se presenta los niveles de desarrollo alcanzados en las competencias comportamentales por nivel jerárquico según decreto 815 de 2018 en el Nivel Profesional, Técnico y Asistencial, los cuales se muestran a continuación:

a. Nivel Profesional_

Competencias comportamentales comunes – Decreto 815 de 2018	Nivel de desarrollo de las competencias obtenida en la evaluación			Total funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Aporte Técnico Profesional	62	9	0	71
Comunicación efectiva	8	1	0	9
Gestión de procedimientos	6	1	0	7
Dirección y desarrollo de personal (Profesional con personal a cargo)	5	0	0	5
Toma de decisiones (Profesional con personal a cargo)	4	1	0	5

Se puede observar que, en cuanto a las competencias comportamentales de Nivel Profesional, un total de 71 funcionarios(as) concertaron la competencia de Aporte Técnico-profesional, con los siguientes resultados: Nivel Muy Alto, 62 funcionarios(as) y Alto 9 funcionarios(as); la competencia de Comunicación Efectiva fue concertada por 9 funcionarios(as) con el siguiente nivel de desarrollo: Muy Alto 8 personas y Alto, 1 persona; en cuanto a la competencia de Gestión de Procedimientos, 6 funcionarios(as) obtuvieron resultados en nivel de Muy Alto y un funcionario/a obtuvo nivel Alto; en la competencia de Dirección de Desarrollo de Personal, todos los funcionarios(as) que la pactaron obtuvieron nivel Muy Alto; y finalmente en la competencia de Toma de Decisiones, 5 funcionarios(as) que la pactaron obtuvieron resultados en nivel Muy Alto (4) y en Alto (1).

b. Nivel técnico.

Competencias comportamentales comunes – Decreto 815 de 2018	Nivel de desarrollo de las competencias obtenida en la evaluación			Total funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Confiabilidad técnica	13	1	0	14
Responsabilidad	7	0	0	7
Disciplina	1	0	0	1

Correspondiente a las competencias comportamentales de Nivel Técnico, se observa que un total de 14 funcionarios(as) concertaron con sus respectivos evaluadores la competencia de Confiabilidad Técnica, donde 13 personas obtuvieron nivel Muy Alto y 1 persona, nivel Alto.

La competencia Responsabilidad fue concertada por 7 funcionarios(as) de los cuales todos obtuvieron nivel Muy Alto; mientras que la competencia de Disciplina fue concertada por un funcionario/a que obtuvo nivel Muy Alto.

c. Nivel Asistencial

Competencias comportamentales comunes – Decreto 815 de 2018	Nivel de desarrollo de las competencias obtenida en la evaluación			Total funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Colaboración	11	7	0	18
Relaciones interpersonales	6	9	0	15
Manejo de la información	7	3	0	10

En lo correspondiente a las competencias comportamentales de Nivel Asistencial se observa que 18 funcionarios(as) concertaron la competencia Colaboración, alcanzando nivel Muy Alto, 11 de ellos y nivel Alto, 7 personas; en cuanto a la competencia de Relaciones Interpersonales, ésta fue concertada por un total de 15 funcionarios(as) con los siguientes resultados: 6 funcionarios(as) en nivel Muy Alto y 9 personas en nivel Alto; finalmente la competencia de Manejo de la Información fue concertada por 10 funcionarios(as) con los siguientes resultados: 7 personas alcanzaron nivel de desarrollo Muy Alto y 3 personas se ubican en nivel Alto.

El anterior análisis de los resultados de la evaluación de competencias comportamentales permite identificar las competencias comportamentales que presentaron en algunos funcionarios/as un nivel de desarrollo Aceptable, las cuales se presentan a continuación:

- Orientación a resultados
- Compromiso con la Organización
- Adaptación al cambio
- Trabajo en equipo

8.5. Evaluación de Competencias Comportamentales 2020-2021

En el mes de noviembre 2021, se realizó la aplicación de la prueba Kompe Estatal Plus Dec 815 de 2018, propiedad de Psigma Corporation SAS, a fin de evaluar las competencias comportamentales de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano, la cual fue diligenciada por 217 funcionarios y funcionarias, representando una cobertura del 70% de la población que compone la planta de personal de la Entidad. Los resultados a continuación corresponden a las pruebas diligenciadas con fecha de corte 27 de diciembre de 2021.

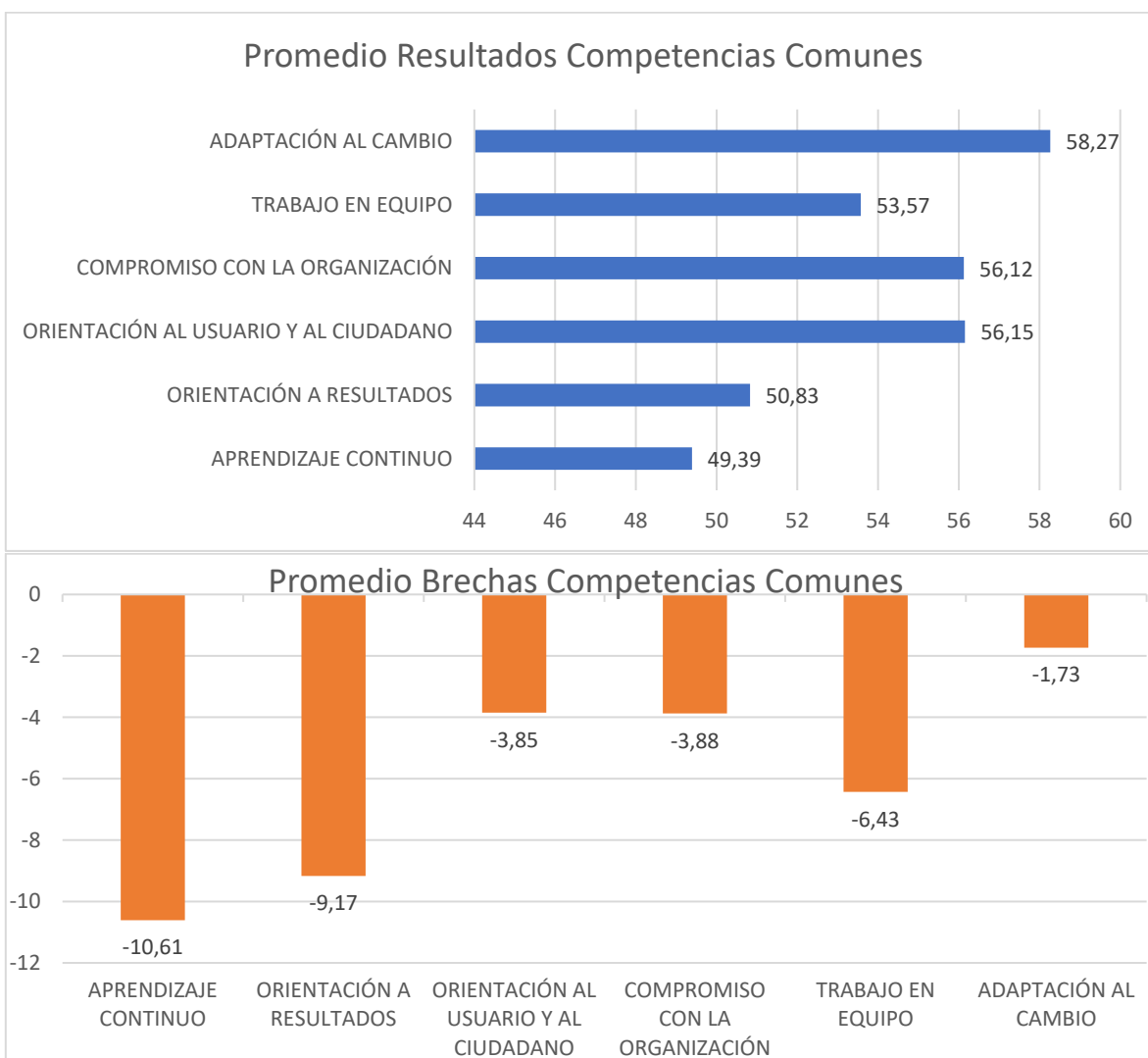
Los resultados obtenidos respecto del núcleo de competencias comunes, por cada nivel jerárquico de empleos es el siguiente:

Tabla – Promedios obtenidos en cada competencia del núcleo común, por cada nivel jerárquico

COMUNES	Aprendizaje continuo	Brecha	Orientación a resultados	Brecha	Orientación al usuario y al ciudadano	Brecha	Compromiso con la organización	Brecha	Trabajo en equipo	Brecha	Adaptación al cambio	Brecha
Nivel Asesor	22	-38,00	57,0	-3,0	80	20,0	60	0,0	72,0	12,0	50	-10,0
Nivel Asistencial	49,88	-10,13	49,7	10,4	56,75	-3,3	55,3	-4,7	52,8	-7,2	55,2	-4,8
Nivel Directivo	45,67	-14,33	53,0	-7,0	59,33	-0,7	56,33	-3,7	50,3	-9,7	58,33	-1,7
Nivel Profesional	48,67	-11,33	51,3	-8,7	55,74	-4,3	57,30	-2,7	54,5	-5,5	59,77	-0,2
Nivel Técnico	53,19	-6,81	50,0	10,0	56,16	-3,8	51,84	-8,2	50,2	-9,8	55,72	-4,3

Total general	49,39	-10,61	50,8	-9,2	56,15	-3,8	56,12	-3,9	53,6	-6,4	58,27	-1,7
----------------------	-------	--------	------	------	-------	------	-------	------	------	------	-------	------

En la tabla anterior, se observan las brechas identificadas para las competencias del núcleo de competencias comunes.



A nivel general de la planta, se observa que la competencia con mayor brecha es Aprendizaje Continuo, por lo que se requiere fortalecer los procesos de creatividad e innovación que permitan mantener la curiosidad y capacidad de asombro requerida para las actividades de ciencia y tecnología, tanto como la capacidad de compartir conocimiento y experticia a los demás miembros del equipo y la Entidad. Es de importancia recordar que esta competencia se define como la capacidad de identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos o programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad

de las prácticas laborales y su visión del contexto. Por tanto, tiene como indicadores comportamentales el interés del servidor o servidora pública para mantener actualizadas y en permanente desarrollo y crecimiento sus competencias en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio; la gestión permanente sobre nuevas y mejores fuentes de información confiable, tanto como la participación activa en espacios informativos y de capacitación; y finalmente, sobre la capacidad y orientación a compartir sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, el aprendizaje a partir de las habilidades diferenciales de sus pares, de manera que se preocupa por nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.

Esto implica en muchas ocasiones, validar el conocimiento que viene de los demás, pares e incluso personas de diferentes disciplinas o posturas teóricas diferentes, abrir espacios de discusión técnica, teórica que permitan la revisión permanente y validación sobre prácticas y posturas históricamente aceptadas; permitirse a pesar de la edad, cargo, profesión aprender sobre nuevas áreas de conocimiento, nuevos paradigmas, y el aprovechamiento de los espacios de reflexión, discusión, capacitación, entrenamiento, sin el prejuicio sobre el origen, costo o interlocutor. Estar abierto a la experimentación, el aprovechamiento de los escenarios de ensayo y error para el aprendizaje, y la apertura a nuevas tecnologías, nuevos procesos o productos, y finalmente, compartir con otros los aprendizajes, experiencias y documentar tanto las experiencias exitosas como las de fracaso que permitan el avance en la gestión del conocimiento institucional.

Seguido se evidencia que la competencia con mayor brecha es Orientación a resultados, esta implica una orientación de los servidores públicos al cumplimiento de sus funciones con criterios de eficacia, calidad y oportunidad. Para ello se requiere fortalecer habilidades de planeación y las metodologías de medición y seguimiento del desempeño, para contar con objetivos definidos e indicadores que permitan medir la efectividad de los procedimientos para cumplirlos con criterios de eficiencia y oportunidad, que no siempre se cumplen por dificultades de planeación, dificultades para prever riesgos y desperdicios de recursos para el logro de una función. En experiencias de evaluación anteriores ya se había identificado esta debilidad y muchas veces los funcionarios/as reportaban no conocer los objetivos de su dependencia o área, y trabajar sin indicadores definidos que les permitan medir las condiciones de calidad, eficiencia, eficacia y oportunidad de sus productos y servicios. Ello pasa también por un ejercicio de los liderazgos, que dirijan efectivamente los esfuerzos del equipo, monitoreen el cumplimiento de indicadores objetivamente establecidos, retroalimenten de manera sistemática y continua a los servidores a cargo y reorienten los procedimientos hacia el logro de objetivos con mayor eficiencia y eficacia. Cabe resaltar que esta competencia aparece medida en los funcionarios y funcionarias que la pactaron a nivel sobresaliente dentro del proceso anual de Evaluación del Desempeño Laboral, con nivel alto de desarrollo, lo cual no es coherente con la evaluación presente, lo cual requiere mayor atención pues es posible que dentro del ejercicio del liderazgo se estén perdiendo de vista criterios que pueden llegar a elevar el nivel de productividad y efectividad de los servidores públicos del Instituto para llegar a niveles de excelencia.

En tercer lugar, se identificó la competencia Trabajo en Equipo con una brecha de -6.4, que implican continuar fortaleciendo las competencias blandas para la comunicación asertiva, y el tejer relaciones laborales sanas y productivas, de manera que se consoliden sinergias al interior de los equipos e interdependencias. Esta competencia se define por la capacidad de trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes, implica: i)

cumplir los compromisos que adquiere con el equipo (mínimos éticos, compromisos pactados, normas y acuerdos del grupo, el respeto por la palabra y por el tiempo e integridad del otro); ii) respeto por la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo, lo cual implica valorar el saber del otro, independientemente de su edad, cargo, experiencia, formación, historia de vida; iii) asumir su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y enfocarse en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros, esto es ser parte, aportar y preocuparse no solo por la meta individual sino por las colectivas, así como reconocer que el buen clima laboral depende del aporte de todos y cada uno de los miembros, tanto como el escalamiento de los conflictos interpersonales; iv) planificar las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales, siendo consciente del aporte al grupo y al logro de los objetivos colectivos, tanto como de las repercusiones que tiene no aportar o no apoyar a sus compañeros para ello; v) establecer una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad; vi) integrar a los nuevos miembros y facilitar su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo, de igual forma, a las generaciones venideras con el compartir conocimiento para lograr el relevo generacional.

La menor brecha corresponde a la competencia Adaptación al cambio, con tan solo -1.7 puntos, lo que muestra que existe capacidad instalada al interior del Instituto para adaptarse a los contextos cambiantes del mundo actual, para enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios, contando con servidores públicos que apoyan a la entidad en nuevas decisiones y cooperan activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.

A continuación se analizarán ahora los resultados obtenidos en el núcleo de competencias comunes por nivel jerárquico:

En el Nivel Directivo, se observa una brecha de -14.33 puntos en la competencia Aprendizaje Continuo, la cual debe intervenir, y de ahí la importancia de la participación de los funcionarios y funcionarias de este nivel jerárquico en las acciones de capacitación programadas, que por razones de la dinámica de estos empleos son quienes menos participan. La competencia Trabajo en equipo, también presenta una brecha negativa con -9.7 puntos, y le sigue en importancia, Orientación a resultados con -7 puntos. Las competencias con menor brecha son Orientación al usuario y al ciudadano con -0.7 puntos, logrando por poco su nivel avanzado de desarrollo esperado; y adaptación al cambio con -1.7 puntos.

En el Nivel asesor, la brecha significativa corresponde también a la competencia Aprendizaje Continuo, con -38 puntos, por tanto se requiere fortalecer esta competencia en los empleos pertenecientes a este nivel. En contraste se encuentran valores positivos, que exceden el promedio esperado para las competencias Orientación al usuario y al ciudadano con más de 20 puntos, que demuestran esta competencia como fortaleza de este nivel jerárquico. Otras competencias con brechas negativa Adaptación al cambio, con -10 puntos y Orientación a resultados con -3 puntos, que aunque no están bajas, se pueden fortalecer.

En el Nivel profesional se observan resultados importantes. Se mantiene la brecha en la competencia Aprendizaje Continuo con -11.33 menor que los dos anteriores niveles jerárquicos. Le

sigue la brecha en orientación a resultados con -8.7 puntos. Se observa la competencia adaptación al cambio, llegando al nivel avanzado de desarrollo esperado, lo cual es positivo para los ambientes cambiantes actuales y los retos institucionales que implican capacidad de respuesta rápida y adaptación a nuevos contextos y escenarios.

Para el caso del Nivel Técnico, la mayor brecha se ubica en la competencia Orientación a resultados, con -10 puntos, seguido por Trabajo en equipo con -9.8 puntos y en tercer lugar, Compromiso con la organización con -8.2 puntos.

Finalmente, en el Nivel Asistencial se tiene que Orientación a resultados con -10.4 tiene la brecha más significativa, seguido por Aprendizaje Continuo con -10.13. En tercer lugar se ubica, Trabajo en Equipo con -7.2 puntos de brecha. La menor brecha corresponde a la competencia Orientación al usuario y al ciudadano con tan solo -3.3 puntos de diferencia del nivel esperado, siendo una competencia afianzada en este nivel jerárquico de empleos.

Competencias propias de cada nivel jerárquico

- Nivel Directivo

Para este nivel jerárquico de los empleos, se resalta la visión estratégico como una fortaleza, que denota un nivel avanzado de desarrollo de esta competencia, de manera que pueden con facilidad anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva es capaz de identificar la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país. La competencia de Planeación muestra también un nivel avanzado de desarrollo mostrándose como una fortaleza de este nivel jerárquico de empleos.

En el nivel Directivo se observa que la mayor brecha corresponde a la competencia Resolución de Conflictos, la cual se define como la “capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas”, esto muestra la necesidad de fortalecer en este nivel de empleos las habilidades para potenciar un abordaje sano de los conflictos al interior de las dependencias y la capacidad de servir de mediadores de las situaciones de tensión que puedan presentarse entre sus colaboradores.

Le sigue, en segunda instancia, la competencia Gestión del Desarrollo de las Personas, que denota la necesidad apremiante en estos empleos de fortalecer sus habilidades como líderes para forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.

En tercer lugar, se ubica la competencia Pensamiento Sistémico, que muestra una debilidad en estos empleos para comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento

integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados, con una visión integral de las partes que influyen en la creación de realidades al interior de la entidad y su interrelación.

COMPETENCIAS NIVEL DIRECTIVO	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Visión estratégica	66,33	6,33
Liderazgo efectivo	50,67	-9,33
Planeación	61,67	1,67
Toma de decisiones	58,33	-1,67
Gestión del desarrollo de las personas	39,33	-20,67
Pensamiento Sistémico	49,33	-10,67
Resolución de Conflictos	38,67	-21,33

- Nivel Asesor.

En este nivel se ubican como fortalezas las competencias de: i) Iniciativa, de manera que estas personas son capaz de anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución. ii) De igual forma la competencia Conocimiento del Entorno, se muestra en nivel avanzado de desarrollo.

Para este nivel Asesor, la mayor brecha corresponde a la competencia Confiabilidad técnica, que hace referencia a que las personas pertenecientes a este nivel de empleos, cuentan con los conocimientos técnicos requeridos y son capaces de aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad, lo cual es preocupante teniendo en cuenta el rol que cumplen estos empleos frente al liderazgo de procesos y acompañamiento en toma de decisiones al nivel Directivo. En segundo lugar se ubica, Construcción de Relaciones, mostrando la necesidad de fortalecer en estos empleos la capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales.

COMPETENCIAS NIVEL ASESOR	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Confiabilidad técnica	33	-27
Creatividad e innovación	59	-1
Iniciativa	65	5
Construcción de Relaciones	49	-11
Conocimiento del Entorno	63	3

- Nivel Profesional.

Para el nivel profesional se observa que todas las competencias reportan brecha respecto del valor esperado, sin embargo, las mismas no son extremas. En primer lugar se ubica la competencia Comunicación Efectiva como la brecha más grande del grupo de competencias básicas del nivel profesional (-6.12 puntos), evidenciando la necesidad de fortalecer en los funcionarios y funcionarias la capacidad para el establecimiento de unos procesos de comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual. Seguido, se encuentra la competencia Aporte técnico profesional, que muestra la necesidad de fortalecer el compromiso de los funcionarios y funcionarias para poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos. Por último la menor brecha corresponde a Instrumentación de decisiones, lo que denota que para las personas de este nivel se les facilita decidir sobre las cuestiones en las que son responsables con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.

En el grupo de competencias del nivel profesional con personal a cargo, se observa la necesidad de continuar fortaleciendo estas habilidades en cuanto a Dirección y Desarrollo de Personal, y Toma de decisiones que impactan en el grupo de colaboradores a cargo, cuando se presenta esta designación. De ahí la importancia del Programa de Liderazgo Transformacional que se ha venido realizando y que requiere su continuación.

COMPETENCIAS NIVEL PROFESIONAL		Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Sin Personal a Cargo	Aporte técnico-profesional	54,73	-5,27
	Comunicación efectiva	53,88	-6,12
	Gestión de procedimientos	55,21	-4,79
	Instrumentación de decisiones	57,09	-2,91
Con Personal a Cargo	Dirección y Desarrollo de Personal	54,44	-5,56
	Toma de decisiones	55,70	-4,30

- Nivel Técnico

En el Nivel Técnico se encuentra que la competencia Responsabilidad se encuentre en el nivel avanzado de desarrollo esperado, con una diferencia de tan solo 0.13 puntos. En contraste la competencia Confiabilidad técnica tiene una brecha de -9.31 puntos, indicando que se requiere fortalecer en este nivel de las personas cuenten con los conocimientos técnicos requeridos y los apliquen a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad. De igual forma, se requiere mayor desarrollo de la competencia Disciplina para lograr los niveles esperados para este nivel jerárquico.

COMPETENCIAS NIVEL TÉCNICO	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Confiabilidad Técnica	50,69	-9,31
Disciplina	52,97	-7,03
Responsabilidad	59,88	-0,13

- Nivel Asistencial

En el Nivel Asistencial se observa que la competencia Relaciones interpersonales, se encuentra cercana al puntaje esperado para lograr el nivel avanzado de desarrollo, por lo que se considera que las personas pertenecientes a este nivel jerárquico tienen facilidad para establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás. En contraste, requieren fortalecer la competencia Manejo de la Información con -7.3 puntos de diferencia respecto del valor esperado.

COMPETENCIAS DEL NIVEL ASISTENCIAL	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Manejo de la Información	52,7	-7,3
Relaciones interpersonales	58,4	-1,6
Colaboración	56,7	-3,3

8.6. Necesidades identificadas a través del Diagnóstico de Necesidades de formación y desarrollo del talento humano

Dependencia	Principales metas/objetivos/retos/proyectos para la vigencia 2022:	Principales requerimientos de conocimientos (saber), destrezas, habilidades (hacer) y aspectos de comportamiento (ser) a fortalecer	Principales necesidades de conocimientos específicos (saber)	Principales habilidades (saber hacer)	Aspectos de actitud y comportamiento (ser)	Impacto o resultados esperados	Comentarios y sugerencias adicionales
Dirección de Laboratorios	Responder por los datos de laboratorio de las muestras de interés geológico de los proyectos institucionales.	- Técnicas de caracterización de materiales	-Técnicas de caracterización de materiales (Nivel avanzado)	- Manejo de hojas de cálculo (Nivel avanzado)	- Trabajo en equipo - Inteligencia emocional	Mejorar los procesos de caracterización e investigación que se desarrollan	Que se realice una buena distribución durante el

	<p>Fortalecer la capacidad analítica de los laboratorios. Realizar investigación básica y aplicada desde la dirección para contribuir al desarrollo económico, social y ambiental del país.</p>	<p>Petrografía - Geología básica - Geoquímica de materiales geológicos - Metrología -Método científico - Sistemas de información georeferenciada - Vigilancia tecnológica - Normatividad en el ejercicio de la función pública - Segunda lengua - Inglés -Hojas de cálculo -Norma 17025:2017 específicos</p>	<p>- Validación de técnicas analíticas (Nivel avanzado) -Sistemas de información georeferenciado (Nivel avanzado) -Segunda lengua - Inglés. (Nivel básico, Nivel Medio, Nivel Avanzado) - Petrografía y mineralogía (Nivel Medio) - Metrología (Nivel avanzado) - Normatividad en el ejercicio de la función pública (Nivel Medio)</p>	<p>- Vigilancia tecnológica (Nivel medio) - Implementación de la Norma 17025:2017 - Riesgos y Seguridad en el trabajo</p>	<p>- Liderazgo</p>	<p>en la Dirección. Aumentar el número de técnicas analíticas validadas y su incorporación en la cadena de valor para generar conocimiento geocientífico.</p>	<p>año, y tiempos no tan ajustados (procurar que no se realicen en noviembre y diciembre). Concretar temas de capacitaciones con los tutores o entidades que realizan las capacitaciones. Diseñar programa de capacitación según requerimientos de cada grupo.</p>
--	---	--	--	---	--------------------	---	--

		o a las técnica de la dirección de laboratorios - Fortalecimiento del trabajo en equipo - Inteligencia emocional					
Dirección de Hidrocarburos	Desarrollo de los proyectos convenios ANH/ser el referente en conocimiento de hidrocarburos en Colombia/desarrollo de los proyectos en tiempo y calidad/reservorio SSJ, YNC en RG, Paleozoico, Corredores exploratorios, Crudos pesados, mapas de magnetometría -gravimetría - atlas geoquímico	- Geología y geofísica aplicada a los hidrocarburos y sistemas petrolíferos. - Sistemas petrolíferos - Modelado de cuencas sedimentarias - Geoquímica orgánica	-Geología y geofísica aplicada a los hidrocarburos y sistemas petrolíferos. -Sistemas petrolíferos - Modelado de cuencas sedimentarias - Geoquímica orgánica - Sísmoestratigrafía -Geología estructura	- Geología y geofísica aplicada a los hidrocarburos y sistemas petrolíferos. - Sistemas petrolíferos. - Modelado de cuencas sedimentarias - Geoquímica orgánica	- Trabajo en equipo	mejor aseguramiento de los productos y asegurar ser el referente en conocimiento en la temática de hidrocarburos	Ninguna

		<ul style="list-style-type: none"> - Sísmoes tratigrafía - Geología estructural - atributos sísmicos - Petrofísica e interpretación de registros eléctricos - Geofísica de métodos potenciales 	<ul style="list-style-type: none"> l atributos sísmicos - Petrofísica e interpretación de registros eléctricos - Geofísica de métodos potenciales 	<ul style="list-style-type: none"> mica orgánica - Sísmoes tratigrafía - Geología estructural - atributos sísmicos - Petrofísica e interpretación de registros eléctricos - Geofísica de métodos potenciales 			
Dirección de Asuntos Nucleares	Implementar las medidas administrativas y operativas necesarias para el licenciamiento, vigilancia y control de las instalaciones usuarias de material radiactivo en el país a	<ul style="list-style-type: none"> - Protección radiológica, en la normativa regulatoria Nacional, en las prácticas donde se 	Deben poder acceder a los programas de entrenamiento y capacitación ofertados anualmente por el OIEA,	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar visitas de inspección según los parámetros del Organismo Internacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Destreza para la comunicación, oral y escrita - Liderazgo - Motivación 	Reducir la probabilidad de afectación legal a la entidad por un mal proceder ante cualquier solicitud presentada a la autoridad	Permitir la participación anual del personal de planta a la oferta de capacitación

	<p>excepción de las propias del Servicio Geológico Colombiano (SGC).</p>	<p>hacen uso de materiales radiactivos a nivel nacional y nuevas posibles técnicas a ser adoptadas en el país</p> <ul style="list-style-type: none"> -Contar con habilidades de comunicación y habilidades analíticas. -Ser líderes disciplinados comprometidos con sus responsabilidades como evaluados e inspectores de la autoridad Reguladora delegada. 	<p>para las autoridades reguladoras a los cuales se puede acceder por ser Colombia país miembro del Organismo.</p>	<p>de Energía Atómica.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aplicar enfoque graduado de control según el riesgo asociado a las fuentes radiactivas sujetas a control. - Adquirir destrezas para atención de emergencias radiológicas (búsqueda fuente perdida, descontaminación de áreas, aseguramiento de fuentes) - Adquirir destrezas 	<p>- Comprómico.</p>	<p>reguladora delegada. Contar con personal capacitado para liderar situaciones de incidente o accidente con fuentes radiactivas.</p>	<p>del OIEA, con el comprómico de difusión al Grupo de Trabajo de los conocimientos adquiridos.</p>
--	--	---	--	--	----------------------	---	---

				<p>as para monitor ear contami nación radiacti va en aguas residual es. - Desarr ollar destrez as para implant ar estrategias encami nadas al foment o de la cultura de segurid ad a nivel naciona l.</p>			
Dirección de Geomembranas	Monitoreo sísmico e investigaciones en sismología	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción de textos y artículos científicos - Divulgación de la información, tanto en español como en inglés. 	<ul style="list-style-type: none"> -Técnicas específicas de sismología avanzada - Geofísica - Geotecnia avanzada - Amenaza 	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción de textos y artículos científicos - Divulgación de la información, tanto en 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de manejo del tiempo - Trabajo en grupo. 	En particular las habilidades tanto en inglés como redacción de textos son fundamentales para la calidad de los productos y la eficiencia de los	Por favor que las capacitaciones se hagan en el primer semestre del año.

		- Cursos de inglés en diferentes niveles, incluyendo lectura, escritura y habla.	s geológicas y reglamentación colombiana e internacional.	español como en inglés. - Cursos de inglés en diferentes niveles, incluyendo lectura, escritura y habla.		funcionarios.	
Dirección de Geociencias Básicas - Museo	Implementación del Sistema de Gestión Integral del Patrimonio Geológico y Paleontológico	-Trabajo en equipo - Organización de tiempo - Patrimonio geológico - Apropiación social de conocimiento	- Patrimonio geológico - Geoparques - Patrimonio mundial -Planes de manejo - Geología general - Paleontología especializada	- Trabajo en grupo - Manejo del tiempo - Divulgación información Geocientífica - Escrituras de informes	- Amabilidad con el usuario - Proactividad - Responsabilidad - Rendir cuentas por el trabajo,	Mayor integración con los contratistas, trabajo mejor soportado en el conocimiento, aprendizaje grupal	Ninguno
Dirección de Geociencias Básicas	METAS Generación de datos y conocimiento geocientífico del potencial de las aguas	- Exploración de aguas subterráneas	- Modelación numérica de flujo aguas subterráneas	- Operación de equipos de geofísicos de	Sentido de pertenencia por la entidad,	Reconocimiento y posicionamiento del sgc a través de los	Ninguna

	<p>subterráneas para sistemas acuíferos estratégicos del país.</p> <p>OBJETIVOS Formular modelos hidrogeológicos conceptuales, la cartografía hidrogeológica de sistemas acuíferos estratégicos en áreas prioritizadas como el valle medio del magdalena, el eje cafetero, la altillanura del departamento del Casanare, la zona centro occidental de Boyacá y la zona centro y sur del departamento del cesar.</p> <p>RETOS Avanzar en el la generación del conocimiento hidrogeológico de áreas objeto de exploración de yacimiento no convencionales en el valle medio del magdalena.</p> <p>PROYECTOS</p>	<p>-Manejo de software especializados de agua subterráneas</p> <p>- Evaluación de desempeño laboral</p> <p>- Relaciones laborales</p> <p>- Gestión de conflictos</p> <p>- Ética pública</p> <p>- Trabajo en equipo</p> <p>- Acoso laboral</p>	<p>eas y transporte de contaminantes</p> <p>- Evaluación de la recarga potencial a los acuíferos.</p> <p>- Evaluación hidrogeológica de acuíferos</p> <p>- Evaluación hidráulica de pozos y acuíferos.</p>	<p>alta tecnología procesamiento o interpretación de datos geofísicos.</p>	<p>Respeto por las fortalezas, debilidades y oportunidades individuales y grupales</p> <p>Respeto por las opiniones y decisiones.</p>	<p>resultados del grupo de exploración de aguas subterráneas como la entidad misional de referencia en la generación de datos y conocimiento del potencial hidrogeológico del país. a nivel nacional e internacional .</p>	
--	--	---	--	--	---	--	--

	Exploración De Aguas Subterráneas En Colombia						
Dirección de Asuntos Nucleares - GIAR	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar la operación de las Instalaciones Radiactivas y los laboratorios asociados al Grupo de Trabajo Investigaciones y Aplicaciones Radiactivas de acuerdo con los procedimientos institucionales y normatividad legal vigente. - Garantizar la operación segura y la prestación de los servicios de la Planta de Irradiación Gamma. - Garantizar la prestación de los servicios del Laboratorios de Radiometría Ambiental. - Resguardar y gestionar de forma segura los desechos radiactivos generados por 	<p>Asegurar la operación de las Instalaciones Radiactivas y los laboratorios asociados al Grupo de Trabajo Investigaciones y Aplicaciones Radiactivas - GIAR- de acuerdo con los procedimientos institucionales y normatividad legal vigente. (El personal que participa en estas actividades debe estar debidamente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación, ejecución y seguimiento de proyectos de gestión en el sector publico - Redacción de textos científicos (M-A) - Modernización de sistemas mecánicos, eléctricos y electromecánicos en plantas de irradiación (M) - Contratación pública (B, M, A) - Mantenimiento y uso 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento y uso adecuado de equipos de trabajo (B, M, A) - Sistemas de gestión de calidad institucional (M, A) - Uso adecuado de la norma ISO 17025 en los laboratorios (M, A) - Manipulación de las fuentes radiactivas en el fondo de piscina de la 	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación asertiva - Resolución y manejo de problemas - Liderazgo - Trabajo en equipo - Seguimiento de instrucciones 	<ul style="list-style-type: none"> *Asegurar la recepción, acondicionamiento y resguardo de los desechos radiactivos generados en territorio nacional, con el fin de evitar exposiciones accidentales de radiación generada por estos materiales en la población Colombiana. *Garantizar la seguridad física de los desechos radiactivos a través del almacenamiento temporal en la facilidad centralizada (almacén de desechos radiactivos) para 	<p>Se sugiere que los programas de capacitación institucional se realicen a lo largo de todo el año y no al final de la vigencia.</p>

	<p>los usuarios de material radiactivo en el país.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la prestación de los servicios del Laboratorios de Secundario de Calibración Dosimétrica. - Preparar los ensayos realizados en el Laboratorio de Radiometría Ambiental para el proceso de acreditación ante la ONAC. - Mantener la acreditación obtenida en las magnitudes de calibración aprobadas por la ONAC para el Laboratorio Secundario de Calibración Dosimétrica. - Plantear una estrategia para implementar y mantener a largo plazo procedimientos de confirmación metrológica adecuados. - Fortalecer la implementación de las capacidades metrológicas 	<p>entrenado, calificado y cualificado para el desarrollo de sus actividades particulares en cada una de las instalaciones radiactivas de acuerdo a la normativa vigente, para ello se requiere conocimiento en ciencias nucleares, en protección radiológica, en sistemas de gestión de calidad, procesos de acreditación, validación de</p>	<p>adecuado de los sistemas de espectrometría gamma y alfa (B, M)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodología de marco lógico para la planeación de proyectos de investigación - Redacción de artículos científicos (B, M, A) - Formulación y gestión de proyectos de investigación (M, A) - Metrología y análisis cuantitativo y mixto (M, A) - Marco Normativo Sistema 	<p>planta de irradiación gamma (A)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento y calibración de equipos asociados a la planta de irradiación gamma (B, M) - Toma de espectros, análisis cuantitativo y cualitativo de espectros e interpretación de resultados para espectrometría alfa (B, M, A) - Preparación de muestras para 		<p>algunos desechos generados en el país sin opción de re-exportación.</p> <ul style="list-style-type: none"> *Garantizar la seguridad radiológica al staff del almacén de gestión de desechos radiactivos y de la planta de irradiación gamma del SGC a través de la gestión segura de los mismos. * Prestar los servicios de irradiación de materiales con radiación gamma para fines diversos (esterilización de productos, investigación, preservación del patrimonio nacional, etc.). 	
--	---	---	--	--	--	--	--

	<p>adquiridas y desarrollar las capacidades metrológicas aún no provistas por el Laboratorio Secundario de Calibración Dosimétrica relacionadas con las prácticas que actualmente existen en el país.</p> <p>- Participación activa del personal del GIAR en los proyectos de investigación asociados en cada una de las líneas de investigación en las que participen.</p>	<p>técnicas de laboratorio, ejecución de procesos de mantenimiento de equipos e instalaciones entre otros, y teniendo en cuenta los procesos de actualización y reentrenamiento del personal, se requiere fortalecer los siguiente aspectos : - Entrenamiento en puesto de trabajo : mantenimiento y uso de equipos de trabajo,</p>	<p>Nacional de ciencia, Tecnología e Innovación (B, M) - Diseño y aplicación de encuestas, estadística e interpretación de resultados (M) Participar en los eventos de capacitación de la OIEA. (A)</p>	<p>espectrometría gamma y alfa (B, M, A) - Reentrenamiento en toma de espectros, análisis cuantitativo y cualitativo de espectros e interpretación de resultados para espectrometría gamma (B, M, A) - Validación de métodos de ensayo (M, A) - Reentrenamiento en la identificación y manejo de</p>		<p>* Determinación de la hermeticidad de fuentes radiactivas e identificación de radionúclidos en diferentes matrices para diversos tipos de muestras. •Garantizar la trazabilidad metrológica de las Radiaciones Ionizantes a todo nivel (Protección radiológica, terapia y/o diagnóstico) a los patrones Nacionales e Internacionales. •Mejoramiento continuo de la seguridad radiológica y los resultados de los tratamientos clínicos y</p>	
--	---	---	---	--	--	--	--

		<p>sistemas de gestión de calidad, uso adecuado de la norma ISO 17025 en los laboratorios; - Capacitación : - Planeación, ejecución y seguimiento de proyectos de gestión en el sector público, - Redacción de textos científicos) - Garantizar la operación segura y la prestación de los servicios de la Planta de Irradiación</p>		<p>product o no conforme (M) - Transporte seguro de material radiactivo teórico-práctico (B, M, A) - Reentrenamiento en gestión segura de desechos radiactivos (M, A) - Reentrenamiento en caracterización de materiales radiactivos en desuso (M, A) - Reentrenamiento en cálculo y</p>		<p>de los procesos industriales. •Formación de personal a nivel de autoridades , a nivel técnico especializado (autoridades técnicas, laboratorios , universidades, etc.) y a nivel de usuarios finales, de acuerdo a las recomendaciones internacionales en metrología de las Radiaciones Ionizantes. •Adquirir capacidades técnicas para proveer trazabilidad y para realizar actividades técnicas de evaluación a nivel nacional e internacional mediante la</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

		<p>ón Gamma. (Entrena miento en puesto de trabajo: - manipul ación de las fuentes radiactiv as en el fondo de piscina de la planta de irradiaci ón gamma, - manteni miento y calibraci ón de equipos asociado s a la planta de irradiaci ón gamma; Capacita ción en: - Moderni zación de sistemas mecánic os, eléctric os y electrom ecánicos</p>		<p>diseño de blindaje s de radiació n (M, A) - Reentr enamie nto en la calibrac ión de equipos de protecci ón radioló gica teórico - práctico (M, A) - Entrena miento en el manejo y manipul ación de ítems de calibrac ión (M, A)</p>		<p>interacción continúa del SGC con institutos especializa dos como el Instituto Nacional d e Metrología - INM y el Instituto Nacional de Cancerolog ía - INC. • Mantener la calibración de los equipos de protección radiológica que soportan las licencias y registros de operación de las instalacione s nucleares y radiactivas del SGC. •Mantener la calibración de los equipos de protección radiológica asociados a los convenios interinstituci onales</p>	
--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>en plantas de irradiación, Contratación pública)</p> <p>- Garantizar la prestación de los servicios del Laboratorios de Radiometría Ambiental (Entrenamiento en puesto de trabajo: - Toma de espectros, análisis cuantitativo y cualitativo de espectros e interpretación de resultados para espectrometría alfa, beta y gamma,</p>				<p>firmados por el SGC.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar capacidades metrológicas a nivel nacional en procedimientos de calibración, medición, confirmación metrológica y evaluación de resultados de medición. • Mejora en los procesos de control de calidad de las medidas de la radiación ionizante a nivel de protección radiológica, terapia y/o diagnóstico. • Fortalecimiento del LSCD con un sistema de gestión implementado en línea con la Norma ISO 17043 "Evaluación de la 	
--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>- Preparación de muestras para espectrometría gamma y alfa, - validación de métodos de ensayo, - uso adecuado de la norma 17025 en el laboratorio, Reentrenamiento en la identificación y manejo de productos conforme;</p> <p>Capacitación: - Planeación, ejecución y seguimiento de proyectos de gestión en el sector público,</p> <p>-</p>				<p>conformidad - Requisitos generales para los ensayos de aptitud”, bajo la asesoría del OIEA y las autoridades nacionales pertinentes, que permita cumplir a cabalidad su función social de garantizar, además de la trazabilidad, la homogeneidad de las mediciones relacionadas con las radiaciones ionizantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la mejora de instituciones para ejercer sus funciones sociales y responder a las necesidades nacionales presentes y futuras, en el ámbito de las 	
--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>Redacción de textos científicos, - Contratación pública). - Resguardar y gestionar de forma segura los desechos radiactivos generados por los usuarios de material radiactivo en el país (Entrenamiento en puesto de trabajo: - Transporte seguro de material radiactivo teórico-práctico, Reentrenamiento en gestión</p>				radiaciones ionizantes.	
--	--	--	--	--	--	-------------------------	--

		<p>de desecho s radiactiv os, reentren amiento en caracteri zación de material es radiactiv os en desuso, reentren amiento en diseño de blindajes de radiació n, Capacita ción: - Planeaci ón, ejecució n y seguimie nto de proyecto s de gestión en el sector público, - Redacci ón de textos científico s, - Contrata ción pública.)</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la prestación de los servicios del Laboratorio de Secundario de Calibración Dosimétrica. - Calibración de equipos de protección radiológica teórico - práctico, - Principios de metrología de la radiación ionizante , - Manejo de producto no conforme, - Manejo y manipulación de ítems de calibraci 					
--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>ón; - Planeación, ejecución y seguimiento de proyectos de gestión en el sector público, - Redacción de textos científico s. - Contratación pública.) - Proceso de acreditación ante la ONAC - ISO 17025, - Procesos de acreditación - Validación de metodologías, - sistemas de información, - Reentre</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>namient o en la identifica ción y manejo de producto no conform e, - Entrena miento en el manejo y manipul ación de muestra s, - Prepara ción de muestra s para espectro metría gamma; - Manteni miento y uso adecua do de los sistemas de espectro metría gamma). - Reentre namient o en el sistema de gestión de calidad</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>institucional, -ISO 17025, - Procesos de acreditación, - Sistemas de información, - Reentrenamiento en la identificación y manejo de producto no conforme, - Entrenamiento en el manejo y manipulación de muestras, - atención al ciudadano - Procedimientos de confirmación metrológica</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>ica adecuad os- Realizac ión de encuest as, - Estadísti ca e interpret ación de resultad os - Fortalec er la impleme ntación de las capacida des metrológ icas adquirid as y desarroll ar las capacida des metrológ icas aún no provistas por el Laborato rio Secunda rio de Calibraci ón Dosimétr ica relacion adas con las prácticas que actualm</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>ente existen en el país.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calibración de equipos detectores de radiación ionizante a nivel de terapia (radioterapia, braquiterapia) y medicina nuclear) - Metodología de marco lógico para la planeación de proyectos de investigación, - Redacción de artículos científicos, - Formulación y gestión de proyectos de investigación, - 					
--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>Metrología y análisis cuantitativo, cualitativo y mixto, -Marco Normativo Sistema Nacional de Ciencia y la tecnología e innovación.</p> <p>- Comunicación asertiva, -Manejo de problemas, - Liderazgo, - Trabajo en equipo, -Orden y seguimiento instrucciones.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

8.7. Revisión de la intervención de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional para la Formación y Capacitación de los/las Servidores(as) Públicos(as) de Marzo de 2020:

8.7.1. Eje Temático Gestión del Conocimiento

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022
Gestión del Conocimiento: Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar	Ser	Orientación al servicio		Servicio al ciudadano	Incluir
		Cambio cultural para la experimentación e innovación	Se incluyó en el temario del Curso Gestión del Conocimiento, Innovación y Experimentación	No	Incluir
		Flexibilidad y adaptación al cambio			Incluir
		Trabajo en equipo	A través de Clima Organizacional	A través de Clima Organizacional	A través de Clima Organizacional
		Gestión por resultados			Incluir
		Formas de interacción			
		Comunicación asertiva	A través de Clima Organizacional	A través de Clima Organizacional	A través de Clima Organizacional
		Diseño centrado en el usuario			Incluir
		Gestión del cambio			Incluir
	Ética en la explotación de datos			Incluir	
	Hacer	Administración de datos	Analítica de Datos	Analítica de Datos	Incluir para profundizar
		Administración del conocimiento			Incluir
		Gestión de aprendizaje institucional			Incluir

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022
la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)		Planificación y organización del conocimiento			Incluir
		Gestión de la información	Se realizó el curso Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y el trabajo colaborativo	Se realizó el curso Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y el trabajo colaborativo	Incluir
		Mecanismos para la medición del desempeño institucional			
		Técnicas y métodos de investigación			
		Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Se realizó curso Redacción de Artículos Científicos	Redacción de informes y lectura rápida	Incluir
		Instrumentos estadísticos	Se realizó curso Análisis de datos y estadística:	Se realizó curso Análisis de datos y	Incluir

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022
			Geoestadística y aplicada a laboratorios.	Geoestadística	
		Big Data	Se realizó: Curso Analítica de Datos y Big Data	Se realizó: Curso Analítica de Datos y Big Data	Incluir
		Competitividad e innovación	Se llevó a cabo Gestión del Conocimiento, Experimentación e Innovación		
		Economía naranja			
		Análisis de indicadores y estadísticas territoriales			
		Pensamiento de diseño (Design Thinking)	Se incluyó esta temática dentro del temario de Programa de Liderazgo Transformacional	Se incluyó esta temática dentro del temario de Programa de Liderazgo Transformacional	Incluir
		Diseño de servicios			
	Saber	Herramientas para estructurar el conocimiento			
		Cultura organizacional orientada al conocimiento	Se incluyó en el Curso Gestión del conocimiento,		Incluir

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022
			innovación y experimentación.		
		Estrategias para la generación y promoción del conocimiento		Apropiación social del conocimiento	Incluir
		Diversidad de canales de comunicación			
		Capital intelectual			
		Procesamiento de datos e información			Incluir
		Innovación			Incluir
		Analítica de datos			Incluir
		Construcción sostenible			
		Ciencias de comportamiento			

8.7.2. Eje temático Creación de Valor Público

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022
Capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al	Ser	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas		Se realizó curso Participación Ciudadana y Servicio al ciudadano	Incluir
		Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y		Se realizó curso Participación Ciudadana y Servicio al ciudadano	Incluir

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022
<p>ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación</p>		servicios que den respuesta a problemas públicos			
		Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública		Se realizó curso Participación Ciudadana y Servicio al ciudadano	Incluir
		Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	Se realizó sensibilización sobre las violencias contra la mujer, diversidad e inclusión	Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias	Incluir
		Focalización del gasto social			
		Lenguaje claro	Se invitó a realizar el curso virtual del DNP	Se realizó curso Participación Ciudadana y Servicio al ciudadano	Incluir
		Servicio al ciudadano		Se realizó curso Participación Ciudadana y Servicio al ciudadano	Incluir

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022
estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.	Hacer	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el Modelo estándar de control interno (MECI).			Incluir
		Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones			
		Seguridad ciudadana			
		Biodiversidad y servicios ecosistémicos			
		Gestión del riesgo de desastres y cambio climático			Incluir
		Modelos de seguimiento a la inversión			Incluir

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022
		pública y mediciones de desempeño			
		Construcción de indicadores			Incluir
		Evaluación de políticas públicas			Incluir
		Esquemas asociativos territoriales			
		Análisis de impacto normativo			
		Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades)			Incluir
	Saber	Gerencia de proyectos públicos			Incluir
		Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)			Incluir
		Formulación de proyectos con financiación de cooperación Internacional			Incluir
		Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano			

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACION PARA LA VIGENCIA 2022
		Marcos estratégicos de gestión, planeación, Direccionamiento			Incluir
		Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés			Incluir
		Competitividad territorial			
		Crecimiento económico y productividad			
		Catastro multipropósito			

8.7.3. Eje temático Transformación Digital

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2022
La transformación digital es el proceso por el	Ser	Comunicación y lenguaje tecnológico	Se realizó el curso Comunicación y lenguaje tecnológico		
		Creatividad			Incluir
		Ética en el contexto digital y de manejo de datos			Incluir

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2022	
<p>cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de</p>		Manejo del tiempo			Incluir	
		Pensamiento sistémico				
		Trabajo en equipo				
	Hacer	Automatización de procesos.				Incluir
		Minimización de costos.				
		Mejoramiento de la comunicación.				
		Ruptura de fronteras geográficas.				
		Maximización de la eficiencia.				
		Incrementos sustanciales en la productividad				
		Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.				Incluir
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial						
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Se realizó el curso Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y el trabajo colaborativo	Se realizó el curso Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y el trabajo colaborativo	Incluir		

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2022
manera articulada con y por el ser humano.		Análisis de datos para territorios			
		Seguridad digital			Incluir
		Interoperabilidad			Incluir
	Saber	Naturaleza y evolución de la tecnología			
		Apropiación y uso de la tecnología			
		Solución de problemas con tecnologías			Incluir
		Tecnología y sociedad			Incluir
		Big Data	Se realizó el curso Analítica de datos. Big Data.	Se realizó el curso Analítica de datos. Big Data.	Incluir
Economía naranja					

8.7.4. Eje Probidad y Ética de lo Público:

Para el desarrollo de hábitos que contribuyan a la formación de una identidad del servidor público, en el marco de la ética de lo público y la probidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública sugiere a las entidades públicas trabajar en las siguientes capacidades blandas:

TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2020	2021	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2022
Probidad y Ética de lo Público - Pensamiento Crítico y Análisis	Ser	Conocimiento Crítico de los medios	No se realizó	No se realizó	
		Raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación	Se abordó en el Curso Violencias y creación de paz. Impacto psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido	Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias	

			social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social m actuar sobre un bien social mayor		
		Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	Se abordó en el Curso Violencias y creación de paz. Impacto psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social m actuar sobre un bien social mayor	Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias	
Probidad y Ética de lo Público - Empatía y Solidaridad		Impactos psicológicos y emocionales de las violencias	Se abordó en el Curso Violencias y creación de paz. Impacto psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social m actuar sobre un bien social mayor	Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias	
		Injusticia y límite de las libertades	Se abordó en el Curso Violencias y creación de paz. Impacto psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social m actuar sobre un bien social mayor	Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias	

		Minimización de desigualdades locales y globales			
Probidad y Ética de lo Público - Agencia individual y de coalición		Análisis y toma de decisiones para acciones informadas			Incluir
		Creación de poder "junto con otros" en procesos colectivos			Incluir
		Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social mayor	Se abordó en el Curso Violencias y creación de paz. Impacto psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social m actuar sobre un bien social mayor	Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias	Incluir
Probidad y Ética de lo Público - Agencia individual y de coalición		Justicia Local - Tendencias Globales y realidades sociales			
		Procesos globales de privilegio y marginalización	Se abordó en el Curso Violencias y creación de paz. Impacto psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social m actuar sobre un bien social mayor		
		Pequeñas democracias: poder de la gente, y movimientos de construcción y compromiso de la comunidad			Incluir
		Código de integridad			Incluir

<p>Probidad y Ética de lo Público - Estrategias de Comunicación y Educación</p>	<p>Fluidez en la expresión de ideas centrales a diferentes tipos de audiencias</p>		<p>Apropiación social del conocimiento</p>	<p>Incluir</p>
	<p>Aproximaciones pedagógicas</p>			<p>Incluir</p>
	<p>Narrativas, múltiples perspectivas, y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas</p>			<p>Incluir</p>
	<p>Comunicación asertiva</p>			<p>Se aborda a través de Clima Organizacional</p>
	<p>Lenguaje No Verbal</p>			
	<p>Programación Neurolingüística asociada al entorno publico</p>	<p>Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional</p>		
<p>Probidad y Ética de lo Público - Habilidades de transformación de conflicto</p>	<p>Raíces de las violencias para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales</p>	<p>Se abordó en el Curso Violencias y creación de paz. Impacto psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social m actuar sobre un bien social mayor</p>	<p>Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias</p>	
	<p>Conflicto, dialogo y construcción de paz</p>		<p>Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias</p>	
	<p>Raíces históricas, condiciones materiales, y</p>	<p>Se abordó en el Curso Violencias y creación de paz. Impacto</p>	<p>Se realizó curso Diversidad,</p>	

		relaciones de poder en el conflicto	psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social m actuar sobre un bien social mayor	Inclusión, Prevención de violencias	
Probidad y Ética de lo Público - Practica Reflexiva continua		Raíces de la identidad, diversidad y relación con el otro	Se abordó en el Curso Raíces sociales y psicológicas de las identidades. Identidades, diversidad inclusión y relación con el otro	Se realizó curso Diversidad, Inclusión, Prevención de violencias	Incluir
		Comunidades de practica y pensamiento colectivo			Incluir
		Relaciones colectivas, comunidad y familia			
		Fuentes de ruptura y tensión desde la mirada holística			
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Gestión del Talento Humano		Valores, principios y reglas informales	Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional		Incluir
		Comportamientos del ser humano	Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional		Incluir
		Empoderamiento personal y del equipo de trabajo	Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional		Incluir
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo		Inteligencia emocional	Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional		Incluir
		Análisis sistémico de los equipos de trabajo	Se incluyó en el temario del Programa		Incluir

- Desempeño de los equipos de trabajo			de Liderazgo Transformacional		
		Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo	Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional		Incluir
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Comunicación Estratégica		Semiótica del discurso		Apropiación social del conocimiento	Incluir
		Identificación de públicos		Apropiación social del conocimiento	Incluir
		Comunicación asertiva			Se aborda a través de Clima y Cultura Organizacional
		Empatía y motivación			Incluir
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Gestión del cambio		Resiliencia	Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional		Incluir
		Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios			Incluir
		Liderazgo transformacional	Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional		Incluir
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Innovación Pública		Modelos de Innovación: learn start up, design thinking	Se incluyó en el temario del Programa de Liderazgo Transformacional		Incluir
		Innovación aplicada a procesos y productos			Incluir
		Gestión del conocimiento	Se incluyó en el temario del Curso Gestión del Conocimiento, Innovación y Experimentación		Incluir

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	---

		Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo			Incluir
--	--	---	--	--	---------

8.8. Necesidades sugeridas por el Grupo de Planeación, en razón al Sistema Integrado de Gestión y los hallazgos del Programa de Auditorías Internas 2021, realizado en la Entidad.

8.8.1. Sistema Integrado de Gestión

1. Redacción de Hallazgos.
2. Cómo atender una Auditoría Interna y Externa.
3. Normatividad Ambiental.

8.8.2. Planeación Estratégica y Presupuestal

1. Políticas de Gestión y Desempeño y Líneas de defensa.
2. Planificación de proyectos basado en presupuesto y seguimiento a la ejecución de los recursos.
3. Supervisión de contratos. (En razón a los hallazgos de la CGR)
4. Construcción y seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones.
5. Presupuesto e inversiones públicas.
6. Taller sobre Construcción y seguimiento a indicadores y otras métricas.
7. Manejo del Catálogo de cuentas presupuestales PGN y SGR.

8.8.3. Políticas Transversales

1. Conformación de expedientes físicos y virtuales, con referencia a las tablas de retención documental.
2. Seguridad y privacidad de la información.
3. Liderazgo y Dirección enfocado a Directores y Coordinadores del Servicio Geológico Colombiano.
4. Equidad de Género, Inclusión y Diversidad
5. Integridad

8.9. Plan de Transformación digital

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, de la Secretaría General del SGC, en el marco de las funciones asignadas, apoyará los procesos de transformación digital del Instituto mediante:

1. La consolidación de una cultura organizacional preparada para el cambio permanente, a la vanguardia de los cambios que suceden en el mundo y el país, dispuesta para la innovación y la creatividad.
2. La provisión de empleos con personal competente, idóneo y con los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes requeridas para la transformación digital.
3. La evaluación y el desarrollo permanente de las competencias requeridas en el personal del Instituto para la Transformación digital
4. El desarrollo de Programas de Gestión del Cambio, que permitan generar sinergias entre las dependencias y el entendimiento de la gestión por procesos, para estar a la vanguardia de los cambios, la promoción de la innovación y la creatividad en el SGC.
5. La creación de capacidades para la gestión del conocimiento, que apalanque la producción de conocimiento geocientífico y el compartir conocimiento para la innovación.

Las actividades a desarrollar para el logro de estos objetivos son:

- Identificación de conocimientos, habilidades y actitudes claves para la transformación digital a fin de ser evaluados y desarrollados en los funcionarios y funcionarias de la Entidad.
- Garantizar la permanencia del eje de Transformación Digital y la gestión del conocimiento en cada uno de los Planes Anuales de Formación y Capacitación
- Establecer como eje transversal a los proyectos de Talento Humano, la Gestión del Cambio
- Apropiación de las herramientas digitales disponibles en la Entidad para el mejoramiento de procesos y la eficiencia administrativa, a través de los procesos de formación y entrenamiento.
- Diseño e implementación de estrategias que permitan que el conocimiento se encuentre disponible y pueda ser compartido para la producción de nuevo conocimiento e innovación
- Implementación de tecnologías MOOC para el aprendizaje e-learning.
- Implementación de teletrabajo
- Equilibrio vida personal y vida laboral, calidad de vida laboral
- El impacto del uso de las nuevas tecnologías en la seguridad y la salud en el trabajo.

Figura 25. Mentalidad Digital



Fuente: Análisis Arthur D. Little

A lo largo de la Ruta hacia la transformación digital se identifican los siguientes hitos en los que la gestión del talento humano cobra relevancia y aporta al logro de los objetivos identificados, a través de las apuestas identificadas:

Hito 1: Entendamos de qué se trata la transformación digital

Apuesta: Sensibilizar al personal respecto de conceptos clave en relación con los procesos de transformación digital que se requieren implementar, identificar habilidades clave a instaurar en los funcionarios y funcionarias, a fin de ser evaluadas, y de esta forma identificar brechas a intervenir en etapas posteriores.

Hito 2: Preparemos la transformación digital en nuestra Entidad.

Apuesta: Identificación de barreras organizacionales para la implementación de la transformación digital. Inicio de procesos de preparación para el cambio. Fortalecimiento de habilidades de liderazgo y comunicación efectiva en el equipo de trabajo que liderará la transformación. Consolidación de una cultura organizacional participativa, que potencie la creatividad y la innovación. Fortalecimiento de una cultura de mejora continua, basada en la innovación.

Figura 11. Ambito 2 Personas



Fuente: MinTIC

Hito 3: Creemos nuestro camino de transformación.

Apuesta: Iniciar procesos de cambio cultural que potencien la eficiencia y la eficacia organizacional a través del diseño de nuevos procesos, productos y servicios por medio de las tecnologías, y la transformación a una cultura centrada en nuevas formas de relacionamiento con el usuario.

Figura 27. Transformación digital de la cultura



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Desarrollo de habilidades digitales identificadas.

Figura 26. Habilidades hard y soft de las personas



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Hito 4: Pongamos en marcha la transformación digital

Apuestas:

- Capacitación en tecnologías actuales y emergentes
- Automatización robótica de procesos
- Identificación de necesidades y relacionamiento con la ciudadanía.
- Inducción, reinducción y entrenamiento en nuevos productos, servicios y procesos a implementar.
- Diseño de espacios que potencien la gestión del conocimiento y la innovación.
- Reconocimiento y estímulo a ideas innovadoras y pilotos exitosos.
- Programas de gestión del cambio para la apropiación de los nuevos procesos, productos y servicios.

ESTADO AL QUE QUEREMOS LLEGAR Y HOJA DE RUTA –PLAN DE TRANSFORMACION DIGITAL

PROYECTOS

En este numeral se presentan las fichas de los proyectos que permitirán cerrar las brechas de identificadas y que apoyarán el cumplimiento de los objetivos estratégicos. A continuación, se presentan los proyectos establecidos para la ejecución del presente Plan:

- **TECNOLOGÍA**

A continuación, se presentan los proyectos relacionados con este pilar:

INICIATIVA	PROYECTO
<p>Analítica de datos e inteligencia de negocio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Predecir mediante técnicas de Deep Learning, los porcentajes de los componentes petrográficos de Secciones delgadas de Rocas sedimentarias • Extracción de datos y metadatos desde BIP (No estructurado), y poblamiento de plantillas del BIP y de la Base de datos del STH a partir de los archivos de tipo Imagen de los Registros eléctricos • Proyecto piloto: Extracción de datos y metadatos desde BIP (No estructurado), y poblamiento de plantillas del BIP y de la Base de datos del STH – Formas 4 CR, 6 CR y 10ACR • Extracción de datos y metadatos desde BIP (No estructurado), y poblamiento de plantillas del BIP y de la Base de datos del STH a partir de archivos Informes finales de pozo • Extracción de datos y metadatos desde BIP (No estructurado), y poblamiento de plantillas del BIP y de la Base de datos del STH a partir de archivos de Informes finales de la adquisición de la sísmica • Implementar mejoras asociadas con técnicas y métodos de analítica de datos basada en inteligencia artificial para mejorar el sistema de información que permita reconocer en forma automática la “huella digital de minerales para el oro” en el caso de los distritos mineros del territorio nacional. • Implementación de la segunda fase del tablero de control estratégico del conocimiento geocientífico
<p>Sistema y base de datos espacial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de la Base de Datos Espacial Integrada BDEI + SIIG Fase II
<p>Gobierno, riesgo y cumplimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo e implementación del gobierno de manejo de datos en el Servicio Geológico Colombiano • Programa de capacitación y concientización del SIGSI-PDP-CN para equipo de trabajo (profundización) y usuarios finales • Implementación del modelo SIGSI-PDP-CN en herramienta sectorial Archer para Gobierno Riesgo y Cumplimiento (GRC) • Proyecto de gestión de cambio en transformación digital orientado al segundo ciclo de la arquitectura empresarial
<p>Sistemas especializados de apoyo a la investigación y producción geocientífica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Temático de Hidrocarburos (STH) – Primera Fase • Sistema de Gestión de Muestras Geológicas Fase II • Implementación de proyectos de la hoja de ruta del Banco de Información Minera – Fase I • Implementación del sistema para consolidar la información relacionada con sismos del Grupo de Evaluación y Monitoreo de la Actividad Sísmica, los OVS y Geored, y su integración con el MIIG. (Catalogador información sismos Fase II) • Implementación aplicación móvil para sismos y volcanes

	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de proyectos priorizados de la hoja de ruta de la arquitectura ToBe de la secretaría general
Infraestructura tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de las capacidades de administración y procesamiento en el datacenter principal y alternativo del SGC.

8.10 Presupuesto Capacitación - 2022³

Se identificó el siguiente presupuesto asignado a las actividades institucionales de capacitación para la vigencia 2022:

No.	<u>DEPENDENCIA DE AFECTACIÓN DEL GASTO</u>	Apropiación Inicial
1	PROYECTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022 CODIGO 1001537	\$308.737.000

³ Según reporte SIAPPI – 23/12/2021

9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2022 –

Dentro del PIC 2022 se tienen siete ejes temáticos contemplados en los que se clasifican las acciones de capacitación a ejecutar en la vigencia: i. Temáticas misionales, ii. Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación, iii. Eje Temático Probidad y Ética de lo Público, iv. Eje temático Creación de Valor Público, v. Eje Transformación Digital, vi. Programa de Formación y Actualización de Liderazgo vii. Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

9.1. Capacitación en Temáticas Misionales.

- a. Geoquímica: Dirigida a la Dirección de Laboratorios.
- b. Métodos y Técnicas de Investigación. Dirigida a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas de la entidad.
- c. Redacción de Artículos Científicos: Para poder mostrar asertivamente el conocimiento geocientífico generado en la institución es necesario saber presentarlo a la comunidad científica. Para ello es necesario que el personal de la entidad, en particular los pertenecientes a las dependencias misionales tengan los elementos conceptuales apropiados para elaborar textos y artículos de alto valor agregado a nivel científico. La entidad requiere aumentar su visualización frente a la comunidad científica y para ello la redacción de textos científicos es uno de los mecanismos más efectivos para hacerlo, razón por la cual el formarnos como institución en esta área del conocimiento es un paso muy importante para lograr este objetivo. Incluye Gramática y Ortografía. Solicitado por Comité Editorial de la Entidad. Dirigido a 30 funcionarios pertenecientes a las Direcciones Técnicas de la Entidad.
- d. Estadística Avanzada para el Procesamiento y Análisis de Datos: Dirigida a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas de la Entidad.

9.2. Eje Temático: Gestión del Conocimiento y la innovación:

A través de las acciones de capacitación programadas en este eje se busca desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.

- a. Cultura organizacional participativa, que potencie la creatividad y la innovación. Fortalecimiento de una cultura de mejora continua, basada en la innovación. Capacitación Transversal, dirigida a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.
- b. Diseño Centrado en el usuario y Pensamiento de Diseño. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.
- c. Gestión del cambio para el diseño, implementación y apropiación de nuevos procesos, productos y servicios: Se busca preparar la cultura organizacional para su apertura y respuesta a los cambios del entorno, cambios en los procesos institucionales y respuesta oportuna y eficiente a las necesidades del país. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.
- d. Habilidades para la Apropiación Social del Conocimiento: Cómo compartir conocimiento científico para audiencias no especializadas. Habilidades de oratoria para el manejo de auditorios.

Herramientas pedagógicas y de socialización del conocimiento científico para diferentes audiencias. Herramientas de comunicación. Elaboración de presentaciones electrónicas. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.

9.3. Eje temático Probidad y ética de lo público

A través de las acciones de capacitación programadas en este eje temático se busca fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos, la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

a. Política de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de Intereses y Código de Integridad. Sensibilizar a los servidores públicos acerca de la importancia de la legalidad, la transparencia y la integridad en el ejercicio de sus funciones en las entidades públicas con el fin de actuar acorde con los valores del servicio público en su contexto laboral. Conocer la normativa en materia de Integridad, Transparencia, Anticorrupción, y el Conflicto de Intereses, mediante ejemplos y ejercicios de análisis que apalanquen la implementación de la estrategia institucional de la Política de Conflicto de Intereses y la gestión de los conflictos de intereses al interior de la Entidad, y hacer vivo el Código de Integridad frente a posibles dilemas o situaciones que puedan llegar a presentarse al servidor(a) público(a). Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

b. Ética de lo Público: Generar una reflexión sobre los principios y valores del Servicio Público, los cuales se erigen, se forjan y se estructuran en el perfeccionamiento del ser humano, y su concordancia en el accionar diario de cada servidor y servidora pública de la Entidad. Se busca la reflexión alrededor de la construcción y perfeccionamiento de las valías sociales y organizacionales, para promover: 1) su conocimiento, su consistencia y práctica en cada persona, para que tenga respeto por su dignidad y la de los demás. 2) Referente a las prácticas colectivas, que como grupo social estamos llamados a desarrollarlas, implementarlas y defenderlas. 3) Acorde con los roles y nivel jerárquico, reflexionar respecto de la alineación de las prácticas y procedimientos institucionales en relación con los principios y valores, en el paso y estadía que cada individuo haga en su vida laboral por la Entidad. El bastimento de esos principios y valores organizacionales debe ser prioridad en la gestión administrativa, dada nuestra responsabilidad social y compromiso ciudadano, independientemente de los liderazgos que se ejerzan al interior de la entidad en un periodo determinado de tiempo. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

c. Negociación Colectiva: En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 16 del Decreto 160 de 2014, se incluye en el presente Plan Institucional de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. Dirigido a seis (6) funcionarios(as) de la mesa de negociación sindical, tanto del nivel directivo como de los/las representantes de las asociaciones sindicales.

d. Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral: Se busca sensibilizar a los funcionarios y funcionarias sobre las conductas asociadas al acoso laboral para prevenirlas y promover ambientes sanos de trabajo, así como de lo referente a la prevención del

acoso sexual laboral, todo ello incluyendo una mirada desde la perspectiva de género y derechos de las mujeres en el ambiente laboral. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

9.4. Eje temático: Creación de Valor Público

Las acciones de capacitación a continuación buscan encauzar el funcionamiento de la administración pública y toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

a. Gestión del Talento Humano: La gestión de personal en las entidades y empresas públicas, conlleva una gran responsabilidad de actualización permanente por parte de los profesionales asociados a esta área. Dirigido a los/las funcionarios(as) del Grupo de Talento Humano, coordinadores y nivel directivo.

b. Reforma Tributaria: Busca abordar las principales modificaciones de la nueva ley de crecimiento económico, en relación con la Ley 1943 de 2018. Cambios de la nueva ley respecto a Simple. Facturación electrónica, Renta, Personas jurídicas, Personas naturales, Dividendos y participaciones, IVA, Exenciones y exclusiones, Beneficios e incentivos tributarios, Control a la evasión y la elusión, impacto fiscal de la norma antitrámites. Decreto 2263 Aspectos en la renta de personas naturales año gravable 2019 y Novedades en impuestos territoriales. Dirigido a dos funcionarios(as) de la Unidad de Recursos Financieros.

c. Gestión Documental y Documento Electrónico. Se busca brindar herramientas que faciliten la organización de documentos, contribuyendo de forma directa con la protección del patrimonio documental de las organizaciones, facilitando, gracias a su proceso de valoración, la toma de decisiones sobre la retención y disposición final de los documentos así como brindar seguridad en el momento de aplicar procesos de eliminación documental controlados, generando cambios reales en la cultura organizacional. Dirigida a 30 funcionarios(as) de cualquier nivel.

d. Presupuesto Público e Inversiones Públicas: Se busca actualizar a los/las funcionarios(as) públicos(as) que en los temas que conforman la Hacienda Pública, que incluye temas del Catálogo Integrado de Clasificación Presupuestal, armonizando la información presupuestal del sector público, de forma que los catálogos estén orientados a contar con las mismas categorías estructurales. Manejo del Catálogo de cuentas presupuestales PGN y SGR. Planeación y Seguimiento presupuestal. Dirigido a 30 funcionarios(as) de cualquier dependencia.

e. Políticas de Gestión y Desempeño y Líneas de defensa. Orientación a resultados. Mediciones del desempeño. Construcción de indicadores. Gestión del riesgo. Transversal. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de todas las dependencias del SGC.

f. Nuevo Código Disciplinario: Conocer el alcance de la responsabilidad que asumen los servidores públicos, así como las consecuencias que podrían acarrearles, en el ejercicio de sus funciones. Comprender las principales conductas, la forma en que se presentan y las consecuencias que se asumen permitiendo un ejercicio transparente y ético de la función pública, protegiendo a la administración y a sí mismo de una eventual responsabilidad penal. Dirigido a los funcionarios y funcionarias de la entidad.

g. **Novedades en Contratación Estatal y Supervisión de Contratos:** Se requiere fortalecer los conocimientos sobre el régimen de contratación estatal, con énfasis en la evaluación técnica, sensibilizando sobre las responsabilidades y obligaciones de los supervisores y las sanciones disciplinarias de su incumplimiento. Así mismo fortalecer los conocimientos de los supervisores de contratos en la Entidad, el conocimiento del Manual de Supervisión e Interventoría de la Entidad y la actualización normativa respectiva, así como lo referente a la facturación electrónica y el SECOP II. Transversal, dirigido a los/las supervisores de la Entidad.

h. **Novedades Normativas en el Derecho Administrativo:** Reforma al Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo. Medidas Administrativas suscitadas por la pandemia COVID-19. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias de la Entidad.

i. **Desarrollo Sostenible – ODS y Sostenibilidad Ambiental:** En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades. En este espacio de aprendizaje se busca analizar cuáles son esos objetivos y los esfuerzos y retos que tiene el país para alcanzarlos, la mirada sobre la contribución del sector de Minas y Energía, y sobre cómo la Entidad aporta a su consolidación. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias de la Entidad.

9.2.5. Implementación de la Política de Género, Diversidad e Inclusión en el Servicio Geológico Colombiano.

a. **Derechos Humanos:** Mediante este espacio de capacitación se busca hacer un recorrido histórico y social sobre las conquistas en materia de derechos humanos, especialmente por parte de las mujeres, grupos minoritarios, lgtbiq, etnias, personas con discapacidad. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de todos los niveles jerárquicos y de todas las dependencias.

b. **Discapacidad, inclusión y accesibilidad:** Mediante esta temática se pretende abordar las raíces sociales y psicológicas de las identidades, a fin de visibilizarlas y reconocer sus derechos en el marco de la formulación de las políticas públicas, sus ciudadanías, así como en la convivencia laboral. Identidades, diversidad inclusión y relación con el otro. Prevención de la violencia contra la mujer, y herramientas para el lenguaje inclusivo. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de la entidad.

e. **Transversalización del Enfoque de Género en las políticas y proyectos públicos:** La transversalización del enfoque de género responde a un proceso de evaluación de las implicaciones que cualquier acción política o programa planificado en todas las áreas y en todos los niveles- en todas las áreas y en todos los niveles tiene para las mujeres y hombres de forma diferenciada. Implica por tanto, diseñar indicadores de seguimiento e impacto que permitan evaluar el impacto diferencial; incluye capacitación sobre el trazador presupuestal DNP. Dirigido a 30 funcionarios(as) de cualquier dependencia del SGC.

f. Equidad de Género, Lenguaje Incluyente y prevención de la violencia contra la mujer. Dirigido a 30 funcionarios(as) de cualquier dependencia del SGC.

9.2.6. Eje temático: Transformación Digital.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

a. Analítica de datos a través de Inteligencia artificial: Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias de la Entidad.

b. Competencias Digitales del Servidor Público: Sensibilización frente a conceptos básicos relacionados con Deep Learning, Machine learning, Big Data, Cloud Computing, Internet de las cosas, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas actuales y emergentes, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”. Dirigido a 30 funcionarios de las diferentes dependencias de la entidad.

d. Servicios Ciudadanos Digitales: Los servicios ciudadanos digitales son el conjunto de soluciones y procesos transversales que brindan al Estado capacidades y eficiencias para su transformación digital y para lograr una adecuada interacción con el ciudadano, garantizando el derecho a la utilización de medios electrónicos ante la administración pública. Estos servicios se clasifican en i) servicios base: Incluye Servicio de interoperabilidad, Autenticación digital, Servicio de carpeta ciudadana digital. Y ii) Servicios ciudadanos digitales especiales o, servicios que brindan soluciones que por sus características realizan nuevas ofertas de valor y son adicionales a los servicios ciudadanos digitales base, o bien, corresponden a innovaciones que realizan los prestadores de servicio a partir de la autorización dada por el titular de los datos y de la integración a los servicios ciudadanos digitales base. Se busca iniciar un proceso de cambio cultural que potencie la eficiencia y la eficacia organizacional a través del diseño de nuevos procesos, productos y servicios por medio de las tecnologías, y la transformación a una cultura centrada en nuevas formas de relacionamiento

con el usuario. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias de la Entidad.

e. Seguridad de la información y Seguridad Digital. Las Entidades Públicas están obligadas a contar con una estrategia de seguridad y privacidad de la información, seguridad digital y continuidad de la prestación del servicio, en la cual deben hacer periódicamente una evaluación del riesgo de seguridad digital que incluya una identificación de las mejoras a implementar en su Sistema de Administración del Riesgo Operativo. Para lo anterior, deben contar con políticas y procedimientos, así como recursos técnicos, administrativos y humanos necesarios para gestionar efectivamente el riesgo. Incluye marco normativo de la seguridad de la información, seguridad digital, habeas data y NTC 27001. Ética en el contexto digital y de manejo de datos. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias de la Entidad.

f. Excel Avanzado: Procesamiento de Datos a través de Excel, tablas dinámicas, macros. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias de la Entidad.

g. Automatización robótica de procesos: Dirigido a 30 funcionarios(as) de las diferentes dependencias de la Entidad.

k. Programación Básica Aplicaciones Móviles: Dirigido a 30 funcionarios(as) de las diferentes dependencias de la Entidad.

9.2.7. Eje temático: Programa de Formación y Actualización de Liderazgo

En la actual emergencia por la pandemia del Covid-19, y su impacto sobre las modalidades de trabajo, los retos en el contexto nacional e internacional, el impacto en la salud mental a causa de los aislamientos, pérdidas humanas, cambios en las prioridades de vida de los seres humanos, se hace cada vez más necesario y urgente el fortalecimiento de actitudes y desarrollo de nuevas habilidades en liderazgo para el trabajo en ambientes de volatilidad, incertidumbre y crisis. Iniciando por el fortalecimiento de los principios y valores, la gestión del conocimiento y la innovación para la toma de decisiones en época de pandemia y pospandemia, el aseguramiento de equipos motivados y productivos en situaciones extremas de cambio, el manejo de emociones y conflictos, con el ser humano en el centro de la gestión.

Recordando que un compromiso fundamental de la administración pública, lo constituye el bienestar, la prevención de riesgo psicosocial y la conservación de un clima organizacional óptimo que redunde en satisfacción, productividad, trabajo en equipo, comunicación efectiva, respeto y la aplicación de principios y valores en concordancia con el código de integridad planteado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2022, se realizará un tercer cohorte del programa de formación y desarrollo de liderazgo dirigido tanto al nivel directivo, como a los coordinadores y líderes de proyectos de la entidad, realizado en el año 2020 y 2021:

Primer Ciclo – Programa de Liderazgo Transformacional I

- a. Módulo I. De las habilidades personales a las habilidades Gerenciales.
- Probidad y ética de lo público.
 - Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- b. Módulo II. De la inteligencia emocional a la inteligencia cultural
- Creación de valor público. Pos-corona virus.
 - Inteligencia emocional para fortalecer equipos de alto desempeño.
 - Endomarketing y la Re-evolución de la comunicación que construye.
- c. Módulo III. Modelo de Liderazgo para época de crisis.
- Creación de valor público.
 - Las Supra- competencias y Supra-habilidades del líder actual, ejes del modelo VUCCA.
 - Gestión de cambio y resiliencia después de la Pandemia.
 - Planeación, prospectiva y toma de decisiones.
 - Ejes del líder público para la segunda mitad del Siglo XXI
 - Innovación e Inteligencia Artificial para fortalecer la competitividad del Estado después del COVID-19
 - Modelos de innovación.
 - Pensamiento de Diseño (design Thinking)
 - Ideas disruptivas.
 - Learn Startup.
 - Aplicación gestión de conocimiento en la Entidad, pasos y generaciones de conocimiento.

Segundo Ciclo – Programa de Liderazgo Transformacional II

Módulo I – Manejo del tiempo

- Aumento del tiempo discrecional
- Planeación sistemática del tiempo
- Control de procrastinación
- Delegación

Módulo II – Manejo de reuniones efectivas

- Como planear reuniones inteligentes
- Efectividad de las reuniones
- Ejes de una reunión efectiva

Módulo III – Cultura organizacional

- Metacultura
- Mesocultura
- Microcultura
- Clima organizacional
- Herramientas para liderar la cultura de la organización

Módulo IV – Resolución y manejo de conflictos

- Herramientas de negociación
- Perfil de negociación de cada participante
- Tetralema para solucionar diferencias
- Teoría de los juegos para solucionar conflictos
- Método de negociación Japonés vs. Harvard

Módulo V- Comunicación generativa, comunicación creativa

Modelo de comunicación para líderes coach

- Habilidades y competencias
- Empatía
- Rapport
- Preguntas poderosas
- Feedback a colaboradores y pares

Modulo VI- Primeros auxilios psicológicos para no psicólogos

Como gestionar emociones favorables en los equipos de trabajo

- El sentir-pensar equilibrio en razón y corazón
- De la inteligencia emocional a la inteligencia social y espiritual

Módulo VII- Gestionando el capital intelectual del equipo de trabajo

- Capital humano
- Capital estructural
- Capital relacional
- Optimizando nuestros talentos y talantes

Módulo VIII- Potencial de desarrollo del talento humano

- Leyes del liderazgo
- Competencias de persuasión y oratoria en el trabajo virtual para facilitar la comunicación y el seguimiento a tareas

Tercer Ciclo – Programa de Liderazgo Transformacional III – De Líder a Coach Mentor

Modulo I – De Líder a Coach: Salud Mental personal y del grupo que guían

Identificando y gestionando emociones propias y ajenas

- Signos y síntomas para saber cuándo se requiere atención psicológica
- Salud mental del equipo y su familia. Técnicas para afrontar situaciones de crisis (ansiedad, depresión)
- Técnicas de Coaching

Módulo II – Técnicas de coaching y Carga laboral gestión con equidad

Herramientas de coaching y toma de decisiones

- Fortaleza personal
- Metas SMART
- Foco y prioridades
- Desarrollo de equipos
- Feedback efectivo

Carga laboral vs. Carga mental y emocional

- Herramientas de coaching para el seguimiento y distribución de cargas de trabajo como SCRUM

Módulo III - Gestión del conocimiento y prevención de la fuga de capital intelectual

a. Capital intelectual y sus componentes - Fuga del capital intelectual

- Del conocimiento tácito al explícito hasta el metaverso y la computación cuántica
- Pasos y etapas de implementación de la Guía de gestión de conocimiento DAFP
- Evitar fuga de conocimiento: etapa prepensionados, relevo generacional. Generación de semilleros de conocimiento.

b. Herramientas para fomentar la creatividad y la innovación y su aplicación

- Mapa de actores
- Viaje del usuario
- Mapa de hallazgos
- Bitácora del conocimiento
- Ideación
- Storyboard

Módulo IV - Cultura de la Inclusión y la diversidad

Programa equipares

- Accesibilidad e inclusión
- Diversidad
- Personas en condición de discapacidad
- Eliminación de barreras mentales, físicas y culturales.

9.3. Capacitaciones a Cero Costo.

Se trata de aprovechar la oferta pública de capacitación que ofrece la red interinstitucional con entidades con la Escuela Superior de Administración Pública, el SENA, MinTic, el Aula Virtual del Estado del Departamento Administrativo de la Función Pública, el DNP e incluso entidades territoriales como la Secretaria Distrital de la Mujer.

9.3.1. Eje temático: Gestión del Conocimiento y la Innovación – Transformación Digital.

a. Desarrollo de Competencias Digitales: Se busca desarrollar competencias para el manejo de herramientas tecnológicas. Transversal, dirigido a todos los funcionarios de la Entidad. Se realizará con recurso externo de la Red Institucional de capacitación, aprovechamiento oferta MinTic y demás instituciones educativas.

b. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El objetivo fundamental de todas las entidades de carácter público es proporcionar beneficios visibles y medibles a los ciudadanos. Es por este motivo, que el Gobierno Nacional busca procurar que todas las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión con el fin de generar valor, satisfacción y confianza. A raíz de esto, surge el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual busca fortalecer la medición del desempeño de la Administración Pública. Capacitación Transversal, dirigida a todos los funcionarios de la entidad, se cubrirá con las acciones ofertadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP.

C. Programa de bilingüismo: Se abordará a través de la divulgación de la oferta gratuita del SENA.

9.3.3. Eje temático: Probidad y Ética de lo Público

A través de las acciones de capacitación programadas en este eje temático por las Entidades del Estado que brindan servicios de capacitación, se busca fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos, la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.

a. Comisión de Personal: Se busca potenciar las habilidades y conocimientos de los integrantes de la comisión de personal, así como dar a conocer las responsabilidades y obligaciones de este organismo a los funcionarios en general. Dirigido a los funcionarios de la Comisión de Personal.

b. Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: De obligatoria realización para todos los y las servidores(as) públicos(as) del SGC.

9.3.4. Eje temático: Creación de valor público.

Las acciones de capacitación a continuación ofrecidas por la Red Institucional de Capacitación, buscan encauzar el funcionamiento de la administración pública y toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

a. Servicio al ciudadano y vocación de servicio: Incluye Políticas de servicio al ciudadano. Lenguaje Claro. Lenguaje de Señas. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

b. Día del Servidor Público: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 2865 de 2013, por medio del cual se declara el 27 de junio de cada año como el Día del Servidor(a) Público(a), se programará en este día actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética en el servicio público, así como el buen gobierno.

c. Sistemas Integrados de Gestión. Busca desarrollar competencias para la cultura de la calidad, el mejoramiento continuo y sensibilizar sobre los temas referentes al Sistema de Gestión Ambiental. Capacitación interna, organizada por el Grupo de Planeación.

d. Evaluación del Desempeño Laboral: Se busca actualizar a los funcionarios en las herramientas del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y lineamientos de la CNSC. Transversal, dirigida a funcionarios de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción, evaluados y evaluadores. Se realizará con recurso interno de la entidad, y en aprovechamiento de la oferta de capacitación de la CNSC.

e. Planeación – Proyectos de Inversión. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad. Ofrecida por el Departamento Nacional de Planeación – DNP.

9.3.5. Eje Temático: Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.

Capacitación en los temas requeridos para el mantenimiento del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, y los temas de bioseguridad y riesgo psicosocial en respuesta a las necesidades suscitadas por la pandemia del COVID/19. Las acciones de capacitación a ejecutar permitirán que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo, para prevenir factores de riesgo y enfermedades laborales, para eso se considera capacitar en los siguientes temas, a través de la oferta de capacitación presencial y virtual de la ARL Colmena:

- Sistema general de Riesgos Laborales
- Riesgos Higiénicos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales)
- Riesgo de Seguridad (Mecánicos, Eléctricos, Incendio y Explosión, de Origen Social - riesgo público, riesgo vial -, de Origen Natural, Otros),
- Plan de atención y prevención de emergencias
- Medicina Preventiva
- Programas de Vigilancia Epidemiológica
- Trabajo en Alturas
- Terrenos agrestes
- Espacios Confinados
- Cuidado de la Salud Física y Mental
- Bioseguridad y COVID/19.

A continuación se presentan algunos de los cursos ofrecidos por la ARL Colmena para este eje temático en la modalidad virtual, en la plataforma e-learning administrada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto:

a. Gestión efectiva: 1. Identificar los requisitos legales para la gestión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Establecer estrategias que les permitan, como miembros del COPASST, conducir de manera efectiva las reuniones mensuales del Comité. 3. Aplicar herramientas para estructurar un plan de trabajo que permita enfocar las actividades específicas del Comité hacia el logro de unos objetivos concretos.

b. Conformación Y Funcionamiento del COPASST: Conocer los elementos necesarios para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los criterios para identificar su nivel desarrollo y las acciones a seguir para su mejoramiento continuo.

c. Reporte e Investigación de accidentes laborales: Conocer los aspectos legales que enmarcan el Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo, para realizar el adecuado proceso de investigación de los mismos a través de la metodología sugerida por Colmena Seguros.

d. Programa de inspecciones en seguridad: Conocer los fundamentos básicos y el propósito de la realización de Inspecciones de Seguridad para detectar condiciones de peligro y establecer un sistema de medición de su efectividad.

e. Documento del plan de emergencias y análisis de vulnerabilidad: Identificar las características y el proceso para realizar un análisis de vulnerabilidad, con el fin de diseñar, actualizar e implementar los planes de emergencia y contingencias.

f. Sensibilización y Funciones de la Brigada de Emergencias: Identificar la estructura de las Brigadas y los elementos básicos de su organización y distribución.

g. Plan de Ayuda Mutua: 1. Conocer la definición de Comité de Ayuda Mutua (CAM). 2. Identificar los componentes de un Plan de Ayuda Mutua (PAM). 3. Conocer las implicaciones de la omisión de socorro

- h. Sensibilización y Funciones del COE (Comité Operativo de Emergencia): Establecer los lineamientos para conformar este Comité y definir sus funciones.
- i. Sensibilización y Funciones de los Orientadores de Evacuación: Conocer la estructura de estos Orientadores para identificar sus comportamientos, actitudes, funciones y responsabilidades.
- j. Socialización de Procedimientos de Emergencia y Simulacros de Evacuación: Presentar la importancia de socializar dichos procedimientos y suministrar las pautas para la organización de simulacros de emergencias.
- k. Sistema comando de Incidentes y conformación de Equipos de Trabajo en Emergencia: Contribuir con el desarrollo de habilidades necesarias para establecer el Sistema de Comando de Incidentes como primeros respondientes.
- l. Primeros Auxilios entorno laboral: Establecer las técnicas y procedimientos teóricos adecuados para prestar un Primer Auxilio de manera eficaz, partiendo de la prevención de enfermedades y accidentes, hasta la atención oportuna y responsable de una persona que presente una afectación a su salud física o psicológica.
- m. Programa de Trabajo Seguro en Alturas: 1. Identificar qué se considera trabajo en alturas. 2. Conocer las responsabilidades del empleador y del trabajador frente al trabajo en alturas. 3. Identificar las medidas colectivas de prevención y protección contra caídas para los trabajos realizados en alturas. 4. Identificar los diferentes sistemas de acceso para trabajo en alturas.
- n. Seguridad vial hacia el manejo defensivo: 1. Aplicar las recomendaciones y pautas para manejar un vehículo de manera segura. 2. Explicar las medidas que se deben tomar antes de iniciar un viaje. 3. Conocer la fórmula Básica para prevenir accidentes al conducir un vehículo. 4. Reconocer los riesgos a que se expone al conducir un vehículo.
- o. Conducción segura en motocicletas: 1. Definir qué es la conducción defensiva en motocicleta. 2. Saber en qué consiste la conducción segura en motocicletas. 3. Definir qué es un accidente evitable cuando conduce un motociclista.
- p. Prevención del riesgo biológico: Dar cuenta de las medidas preventivas que deben tomar los trabajadores expuestos a riesgo biológico. 1. Descubrir las vías por las cuales el material biológico riesgoso ingresa al organismo del material riesgoso. 2. Explicar las medidas que deben tomar inmediatamente después de un accidente laboral con riesgo biológico.
- q. Programa fomento estilos de vida y trabajo saludable: Conocer los conceptos básicos asociados a los Estilos de Vida y Trabajo Saludable y los lineamientos necesarios para construir este programa, usando herramientas que fomenten hábitos adecuados para contribuir a la disminución de los factores de riesgo asociados con la aparición de enfermedades.
- r. Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial. Conocer la legislación básica que enmarca el Sistema, identificar los factores que influyen en él y la conducta de los riesgos para la

toma de decisiones oportunas, además de las fases por las que pasa el proceso de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

s. Gestión de Enfermedad Laboral Basado en Vigilancia: Conocer el Modelo de gestión de enfermedad laboral basado en la vigilancia epidemiológica, a través de la metodología de 10 pasos enmarcados en un ciclo PHVA de mejoramiento continuo, permitiendo realizar gestión y seguimiento de los peligros que ocasionan enfermedades laborales.

t. Sistema de Vigilancia Epidemiológica: Conocer los conceptos básicos usados en el Sistema, aplicar el ciclo PHVA y conocer cómo se estructura el procedimiento para su desarrollo.

u. Auditoría Interna del SG-SST : Reconocer los elementos que integran la auditoría interna en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, definidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017. Dirigido a los funcionarios del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Grupo de Planeación.

v. Auditoría de cumplimiento, revisión por la dirección: Resaltar el concepto de las auditorías dentro del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la importancia de la revisión por parte de la alta gerencia, para lograr que los asistentes estructuren el plan de auditoría y conozcan la periodicidad, metodología y presentación de informes que deben realizar. Dirigido al cuerpo directivo de la Entidad y los funcionarios del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, como el Grupo de Planeación.

w. Comité de Convivencia Laboral: Informar y orientar al empleador y a los responsables de los temas de convivencia laboral sobre los contenidos generales, que facilitan el cumplimiento de los requerimientos de ley respecto a la constitución y funcionamiento de este Comité, dentro de las acciones de prevención del Acoso Laboral.

x. Identificación de requisitos Legales: Conocer la legislación básica que todo empleador debe cumplir para su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el objetivo de cada norma, la responsabilidad de los empleadores y las sanciones por el incumplimiento de dicha legislación.

z. COVID-19 y Protocolos de bioseguridad: Busca sensibilizar sobre el autocuidado, el COVID-19 y el protocolo de bioseguridad de la Entidad.

9.3.6. Programa de Inducción y Formación a la alta gerencia de la Subdirección de Alto Gobierno de la ESAP.

Se divulgará la oferta de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP dirigida a los gerentes públicos.

10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 7º del Decreto 1567 de 1998 es de carácter obligatorio adelantar los programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional.

Durante el año 2019 fue exitosa la actualización de la nueva versión del Curso Virtual de Inducción y Reinducción del Servicio Geológico Colombiano, sin embargo, se requiere de la colaboración de las diferentes áreas para facilitar la adaptación de los nuevos colaboradores a la cultura organizacional, sus procesos y procedimientos, a fin de generar compromiso y sentido de pertenencia. Los jefes inmediatos son responsables de garantizar que se de ese proceso, que determina la pronta adaptación exitosa al contexto organizacional, la motivación a hacer parte del equipo de trabajo, y el aporte del colaborador al cumplimiento de los objetivos organizacionales, facilitando el tiempo y el acompañamiento para llevar a cabo el curso virtual de inducción y reinducción.

El programa de inducción a ejecutar en la vigencia 2022 consta de tres fases:

Fase 1: Bienvenida e Inducción por parte del Grupo de Talento Humano.

Una vez el aspirante ingresa a la planta de personal de la entidad, inicia su proceso de inducción de manera personalizada, a cargo del funcionario del Grupo de Talento Humano designado para tal fin, proceso en el que se le indica los requisitos para su posesión, las implicaciones de su rol como servidor público, se le contextualiza respecto a la estructura de la institución y su cargo, y se le brinda información respecto a los procesos de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina y Prestaciones Sociales.

Fase 2: Inducción Carrera Administrativa y Función Pública a través de la Plataforma Virtual E-Learning

Desarrollo del Curso Virtual de Inducción que incluye las siguientes temáticas: Carrera Administrativa, la Función Pública y la Gestión del Talento Humano en el sector público, así como información referente a la Entidad, su misión, visión, valores y estructura, de manera didáctica e interactiva. Se pondrán las condiciones tecnológicas para que cada funcionario que ingrese acceda a la plataforma virtual y reciba la tutoría y capacitación virtual correspondiente.

Fase 3: Inducción en el puesto de trabajo.

El funcionario completa su proceso de inducción en el puesto de trabajo, donde cada Director técnico y coordinador de grupo tienen como responsabilidad verificar que se le brinde la información pertinente para el desempeño de sus funciones, así como lo concerniente al Sistema de Gestión Institucional y los procedimientos en los que se encuentra involucrado, tanto como el manejo de plataformas como Orfeo e ISOLución.

10.1. Objetivos

10.1. 1. Facilitar el ingreso y la integración del nuevo funcionario a la institución, y al marco general de la función pública.

10.1.2. Suministrar información completa y relevante respecto a la institución, su misión, visión, y objetivos, así como su estructura orgánica, políticas, valores institucionales, entre otros aspectos de carácter general.

10.1.3. Contribuir a la eficiencia para prevenir y evitar incurrir en faltas disciplinarias, el ausentismo, accidentes de trabajo, y en general la aparición de comportamientos disonantes con la cultura institucional existente y deseada.

10.1.4. Estimular el sentido de pertenencia y la participación del funcionario frente a la misión, objetivos y programas de la institución, facilitando las condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.

10.1.5. Asegurar la interiorización de la misión, los objetivos y propósitos Institucionales.

10.1.6. Generar las condiciones requeridas desde el programa de inducción - reinducción en la constitución de un clima institucional favorable para el desarrollo organizacional.

10.1.7. Facilitar el proceso de identificación y reconocimiento de aspectos básicos de la cultura institucional.

10.1.8. Para los procesos de reinducción, actualizar a los funcionarios acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informar sobre la reorientación de la misión institucional, así como sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

10.2. Contenido Temático Plataforma E- Learning:

MÓDULO	CONTENIDO
INTRODUCTORIO	Introducción del Curso y Metodología E-Learning
Módulo 1 PRESENTACIÓN SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO	Generalidades
	Direccionamiento Estratégico
	Estructura del Servicio Geológico Colombiano
	Políticas Institucionales
Módulo 2 EL ESTADO COLOMBIANO	El Estado Colombiano
	La Organización Política
	La Organización Territorial
	Organismos de Control
	Organización Electoral / Organismos Autónomos
	Organización Ambiental
	Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición
Módulo 3 GESTIÓN PÚBLICA	La Función Pública
	Los Bienes Públicos

MÓDULO	CONTENIDO
	El Presupuesto Público La Contratación Pública Servicio al Ciudadano
Módulo 4 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Introducción ¿Qué es el MIPG? 1a. Dimensión: Talento Humano 2a. Dimensión: Direccionamiento Estratégico 3a. Dimensión: Gestión con Valores para el Resultado 4a. Dimensión: Evaluación de Resultados 5a. Dimensión: Información y Comunicación 6a. Dimensión: Gestión del Conocimiento 7a. Dimensión: Control Interno
Módulo 5 ÉTICA PÚBLICA	Lucha Contra la Corrupción Transparencia de la Gestión y el Acceso a la Información Pública Rendición de Cuentas Control Interno Disciplinario
Módulo 6 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH	El Empleo Público en Colombia Formas de Vinculación y Permanencia Evaluación del Desempeño Laboral Capacitación y Formación Bienestar Social e Incentivos Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Régimen Salarial y Prestacional Acoso Laboral Retiro
Módulo 7 POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Capítulo 1 - Contexto de la Equidad de Género, la Diversidad y la Inclusión a nivel mundial y nacional. - Marco normativo nacional e internacional en relación con la equidad de género, la diversidad y la inclusión. - Derechos humanos de las minorías (mujeres, etnias, personas con discapacidad) - Objetivos de Desarrollo Sostenibles y Plan Nacional de Desarrollo - Brechas en relación a la equidad de género y la inclusión social en el país - Situación de las mujeres en el país - Brechas sociales a partir de Género, Orientación Sexual, Identidad Sexual. - Situación de derechos humanos de las personas con identidades diversas - Situación de las personas de origen étnico en el país - Situación de las personas con discapacidad en el país

MÓDULO	CONTENIDO
	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios de la implementación de políticas de equidad de género, la diversidad y la inclusión. - CONPES 161 – Equidad de Género para Mujeres - Lineamientos Política Pública de Equidad de Género - Pacto de Equidad para las Mujeres - DNP - Empleo Público y metas en materia de inclusión laboral de personas jóvenes, mujeres, y personas con discapacidad. <p>Capítulo 2 - Conceptos básicos en relación al género.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Sexo o Género o Identidad sexual o Identidad de género o Orientación sexual o Estereotipos de género o Roles de género o Equidad de género o Igualdad de género <p>Capítulo 3 - Conceptos básicos de raza, etnia, diversidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Raza o Etnia o Estereotipos de raza o Diversidad étnica y racial en Colombia o Discriminación en razón de raza o etnia <p>Capítulo 4 - Conceptos de discapacidad</p> <ul style="list-style-type: none"> o ¿Qué es la discapacidad? o Tipos de discapacidad <ul style="list-style-type: none"> o Accesibilidad, ajustes razonables o Certificado de Discapacidad o Beneficios del Certificado de Discapacidad <p>Capítulo 5 – Prácticas de Inclusión Social</p> <ul style="list-style-type: none"> o ¿Qué es el lenguaje incluyente? o Pautas para ¿Cómo generar ambientes laborales incluyentes (Clima y cultura organizacional incluyentes)? <p>Capítulo 6 - Compromiso del SGC para ser una entidad pionera en implementar una política de equidad género, diversidad e inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> o Historia de las mujeres en el SGC o Compromiso del SGC con la política de equidad género, diversidad e inclusión.

MÓDULO	CONTENIDO
	<ul style="list-style-type: none"> o Diagnóstico brechas de género persistentes en las empresas y entidades que componen el sector minero energético o Retos actuales de la implementación del enfoque diferencial en el SGC Capítulo 7 – Operacionalización del enfoque de género en la gestión pública Enfoque diferencial en lo público <ul style="list-style-type: none"> - Guía para operacionalizar el enfoque de género en el sector minero energético - Transversalización del enfoque de género en el sector minero - energético - Disposiciones para favorecer la equidad de género de las mujeres en sus diversidades en el ciclo de la planeación y presupuestación del sector Capítulo 8. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias <ul style="list-style-type: none"> - Violencias contra la mujer <ul style="list-style-type: none"> - Tipos de violencia contra la mujer <ul style="list-style-type: none"> o Psicológica o Física o Emocional o Patrimonial o Sexual o Económica - Contextos de las violencias contra la mujer <ul style="list-style-type: none"> o Cultural/ Social o Familiar o Laboral - Rutas de atención integral para víctimas de violencias de género - Protocolo de prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral

La plataforma Moodle instalada ofrece la posibilidad de descargar el certificado de participación para los funcionarios que culminan exitosamente el Curso Virtual de Inducción y Reinducción. Para la aprobación del curso se requiere un promedio de 3.0 en todas las autoevaluaciones que componen el mismo (una por cada módulo).

Para la vigencia 2022, se busca que se realicen los procesos de inducción y reinducción a través del curso virtual en su versión actualizada al 2021.

10.3. Programa de Reinducción

Se tiene programada realizar una reinducción a cargo del Grupo de Planeación en relación con los proyectos institucionales.

11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

11.1. ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Para la vigencia 2022, se continuará aprovechando la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno y del Departamento de Capacitación de la ESAP dirigida a las Entidades Pública, tanto en su oferta virtual como presencial.

11.2. MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.

Para la vigencia 2022, se espera que el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones dicte los siguientes cursos virtuales a los cuales serán invitados a participar los funcionarios de la Entidad.

11.3. SENA

Para la vigencia 2022 se espera contar con la oferta de cursos virtuales a los cuales serán invitados a participar los funcionarios de la Entidad.

11.4. MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA – SECTOR MINERO- ENERGÉTICO:

En atención a las políticas sectoriales, se hará la respectiva divulgación de la oferta de capacitación del Ministerio de Minas y Energía para fortalecer el trabajo en Red en el Sector.

11.5. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Para la vigencia 2022, se utilizará como recurso la oferta de capacitación tanto virtual como presencial del Departamento Administrativo De La Función Pública dirigida a las Entidades Públicas.

11.5. DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN NACIONAL.

Para la vigencia 2022, se utilizará como recurso la oferta de capacitación tanto virtual como presencial del Departamento de Planeación Nacional dirigida a las Entidades Públicas.

11.6. COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.

Para la vigencia 2022, se utilizará como recurso la oferta de capacitación virtual de Colombia Compra Eficiente, y SECOP II, dirigida a las Entidades Públicas.

11.7. COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Para la vigencia 2022, se continuara aprovechando la oferta de capacitación de la CNSC en los temas referentes a la administración de la carrera administrativa, la evaluación del desempeño laboral y la comisión de personal.

11.8. ARL COLMENA:

Para la vigencia 2022, se realizará la pertinente difusión y promoción del portafolio de servicios de capacitación de la ARL Colmena a fin de sensibilizar a los funcionarios sobre el cuidado de la salud y la seguridad laboral.

11.9. ALIANZAS INSTITUCIONALES OTROS SECTORES.

Para la vigencia 2022 se buscará establecer alianzas con entidades de otros sectores del gobierno nacional y distrital que permitan abordar temáticas con propósito social.

12. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y monitoreo a la ejecución de las actividades establecidas para el Plan Institucional de Capacitación, se realizará a través del Plan de Acción y de las herramientas definidas en el Sistema de Gestión Institucional del SGC, se determinará la periodicidad en el Cronograma de Seguimiento a los Planes definidos en el Decreto 612 de 2018.

12.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	EVIDENCIA
Cobertura	Número de Funcionarios(as) Capacitados/ Número de Empleados Carrera Administrativa y Libre Nombramiento	100%	Listados de Asistencia a las capacitaciones. Relación Capacitaciones Recibidas por Cada Funcionario.
Cobertura desde la perspectiva de género	Número de Funcionarias Capacitadas/ Número de Mujeres vinculadas a la planta de personal	100% de las mujeres de la planta de personal capacitadas	Listados de Asistencia a las capacitaciones. Relación Capacitaciones Recibidas por Cada Funcionaria.
Cumplimiento	No. Eventos de capacitación ejecutados/ No. Eventos de capacitación programados	100%	Listados de Asistencia a las capacitaciones
Asistencia	No. Funcionarios(as) Asistentes a los eventos de capacitación/ No. Funcionarios(as) Programados a los eventos de capacitación	80%	Comunicaciones de programación de los funcionarios(as) a las acciones de capacitación programadas. Listado de Asistencia a las capacitaciones
Presupuesto Ejecutado	\$ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación GTH13-01/ \$ Valor Presupuesto Establecido en POA para Eventos de Capacitación GTH13-01	100%	Reportes SIAPPI – SIIF. Informes de ejecución contratos de prestación de servicios de capacitación.

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	EVIDENCIA
Horas por Funcionario(a)	Promedio de Horas de Capacitación por Funcionario(a)	40 horas	Listados de Asistencia a las capacitaciones. Relación Capacitaciones Recibidas por Cada Funcionario(a) indicando horas de capacitación.
Calidad de la capacitación	Promedio calificación obtenida respecto del Tema del Taller, Capacitador y Comentarios a través de la aplicación del Formato Código F-DIR-DPR-003 – Evaluación de Talleres y Capacitaciones.	Calificación promedio obtenida en cada Acción de Calificación en al menos nivel Buena (3)	Formatos Código F-DIR-DPR-003 – Evaluación de Talleres y Capacitaciones. Informe consolidado de cada capacitación.

14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	28/01/2022	Documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022-	Coordinador (e) Grupo de Talento Humano



ANEXOS



**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2022
EJE MISIONAL**

ACTIVIDAD PROGRAMADA	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	RESPONSABLE	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Redacción de Artículos Científicos	Externa	30	Direcciones Técnicas	MAYO	\$7.900.000
Estadística avanzada	Externa	30	Direcciones Técnicas	JUNIO	\$7.900.000
Geoquímica	Externa	30	Dirección Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios	MARZO	\$11.900.000
Métodos y Técnicas de Investigación	Externa	30	Direcciones Técnicas	ABRIL	\$11.900.000

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2022
EJE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

ACTIVIDAD PROGRAMADA	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Cultura Organizacional participativa, que potencie la creatividad y la innovación	Externa	30	JULIO	\$7.900.000
Diseño centrado en el usuario y pensamiento de diseño	Externa	30	AGOSTO	\$7.900.000
Gestión del cambio para el diseño implementación y apropiación de nuevos procesos, productos y servicios	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$7.900.000
Habilidades para la Apropiación Social del Conocimiento	Externa	30	JUNIO	\$7.900.000

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2022
EJE PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO**

NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Política de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de Intereses y Código de Integridad	Externa	30	MAYO	\$7.900.000
Ética de lo Público	Externa	30	JUNIO	\$7.900.000
Negociación Colectiva	Externa	6	JULIO	\$5.100.000
Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral	Externa	30	AGOSTO	\$8.300.000

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2022
EJE CREACION DE VALOR PÚBLICO**

NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Gestión del Talento Humano	Externa	2	MAYO	\$1.700.000
Reforma Tributaria	Externa	2	JUNIO	\$1.700.000
Gestión Documental y Documento Electrónico	Externa	30	JULIO	\$10.050.000
Nuevo Código Disciplinario	Externa	30	AGOSTO	\$8.300.000
Contratación Estatal Y Supervisión de Contratos	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$8.200.000
Novedades Normativas en el Derecho Administrativo	Externa	30	OCTUBRE	\$8.300.000
Desarrollo Sostenible – ODS – Sostenibilidad Ambiental	Externa	30	MARZO	\$7.900.000
Presupuesto Público e Inversiones Públicas	Externa	30	ABRIL	\$10.050.000
Políticas de Gestión y desempeño y Líneas de Defensa	Externa	30	NOVIEMBRE	\$10.050.000

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2022
EJE POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Derechos Humanos	Externa	30	MAYO	\$4.200.000
Discapacidad, inclusión y Accesibilidad	Externa	30	JUNIO	\$4.200.000
Transversalización del Enfoque de Género en las políticas y proyectos públicos	Externa	30	JULIO	\$10.900.000
Equidad de género, lenguaje incluyente y prevención de violencia contra la mujer	Externa	30	AGOSTO	\$4.200.000

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2022
EJE TRANSFORMACION DIGITAL**

NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Analítica de datos a través de inteligencia artificial	Externa	30	MAYO	\$10.900.000
Competencias digitales del servidor público	Externa	30	JUNIO	\$7.900.000
Servicios Ciudadanos Digitales	Externa	30	OCTUBRE	\$7.900.000
Seguridad de la información y Seguridad Digital	Externa	30	JULIO	\$7.900.000
Automatización robótica de procesos	Externa	30	AGOSTO	\$7.900.000
Excel Avanzado	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$7.900.000
Programación básica de aplicaciones móviles	Externa	30	MARZO	\$7.900.000

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2022
PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL – CICLOS I, II Y III**

NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL I	Externa	30	MARZO-ABRIL	\$19.900.000
PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL II	Externa	30	MAYO-JUNIO	\$19.900.000
PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL III	Externa	30	JULIO-AGOSTO	\$19.900.000