



# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**2018-2022**

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	MARCO NORMATIVO .....	3
3.	ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	7
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	7
5.	POLITICA DE INTEGRIDAD .....	8
6.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL S.G.C.....	8
7.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL S.G.C.....	8
8.	ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	9
9.	DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO 2022 .....	9
11.	PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO .....	12
11.1	PROGRAMA DE BINESTAR SOCIAL E INCETIVOS.....	12
11.2	PLAN DE VACANTES .....	14
11.3	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	14
11.5	PLAN INSTITUCIONAL DE CPACITACION-PIC.....	15
11.6	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SST .....	17
12	SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	20

## 1. INTRODUCCIÓN

El PETH contiene el alcance, objetivos y acciones de la planeación estratégica que demarcan el ámbito de la gestión institucional del talento humano en sus componentes:

- bienestar social e incentivos
- educación formal e informal
- Plan de previsión de recursos humanos para dotar a la entidad del talento humano requerido, calificado y competente para atender sus necesidades.
- Plan Anual de vacantes
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El PETH incluye el marco normativo como una guía que menciona lo más destacado en asuntos jurídico legales de la administración del talento humano. Presenta también la información y el contexto requerido para la planeación de las estrategias y define también, la metodología a seguir para la planeación estratégica del talento humano en el sector público, en términos de planes de acción, actividades y responsables de su ejecución.

La planeación estratégica aporta las herramientas para desarrollar el talento humano como la política más importante del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en tal sentido, permite organizar las acciones, los recursos y sus resultados con el fin de alcanzar los objetivos de cada uno de los elementos que componen la gestión del talento humano, en la vigencia 2022, atendiendo las necesidades institucionales y las expectativas de los servidores, teniendo como marco el ciclo – ingreso - desarrollo – retiro - que constituyen la vida pública del servidor.

## 2. MARCO NORMATIVO

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano – Asignación de Prima Técnica
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.	Pensiones, salud, riesgos
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación-PIC -Programa de Bienestar Social e Incentivos
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras	Gestión de Talento Humano

	disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	
Decreto 2703 y 2704 de 2013	Estructura y planta de personal del SGC	Gestión de Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Gestión de Talento Humano SG-SST
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación-PIC
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Gestión de Talento Humano SG-SST. Grupo de Tecnologías de la información; Aspectos Jurídicos
Decreto 160 de 2014	Procedimientos de negociación y solución de conflictos laborales en el sector público	Gestión de Talento Humano
Decreto 4131 de 2011	Cambia la naturaleza jurídica del Servicio Geológico Colombiano	Marco de referencia institucional
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Gestión de Talento Humano; Plan Institucional de Capacitación-PIC; Programa de Bienestar Social e Incentivos
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación – Sistema de registro nacional de medidas correctivas. RNMC

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar e Incentivos. SG-SST.
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Direcciones Técnicas, Oficina de Planeación, Secretaria General, Control Interno. OAJ.
Resolución No. D-490 de 2018	Adopta el Código de Integridad del SGC.	Gestión de Talento Humano
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
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.	Competencias
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	SG-SST
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 648 de 2017	Adiciona el Decreto 1083 de 2015	Gestión de Talento Humano

Decreto 1353 del 31 de julio de 2018	Adiciona el capítulo 10 al Título V de la parte 2 del libro 20 del Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía en lo relacionado con la gestión integral del patrimonio geológico y paleontológico de la Nación	Gestión de Talento Humano
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	Gestión de Talento Humano
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el decreto- Ley 1567 de 1998. Normas en materia de encargos y concursos.	Gestión del Talento Humano
Decreto 2365 de 2019	Ingreso de Jóvenes al servicio público	Gestión de Talento Humano
Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019.	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	Gestión de Talento Humano.
Decreto 491 del 28 de marzo de 2020. (Normas relacionadas con la emergencia sanitaria que lo adicionan)	“Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del	Gestión de Talento Humano. SG-SST. Secretaría General - Administración de Recursos

	Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”	
Decreto 039 del 14 de enero de 2021. Decreto. 206 de 26 feb de 2021. Decreto 580 del 31 de mayo de 2021.	Regula la fase de Aislamiento Selectivo y Distanciamiento Individual Responsable que regirá en la República de Colombia, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVI D-19.	Gestión de Talento Humano. SG-SST. Secretaría General - Administración de Recursos
Directiva Presidencial 04 del 9 de junio de 2021	Retorno de servidores y demás colaboradores del Estado de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional a trabajo presencial.	Gestión de Talento Humano. SG-SST. Secretaría General - Administración de Recursos

### 3. ALCANCE DEL PLAN **ESTRATÉGICO** DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del SGC es parte del direccionamiento estratégico y de la planeación institucional, se define con fundamento en el ordenamiento jurídico que da la Constitución, la Ley y los procedimientos reglamentados en materia de función pública. El PETH, incluye e integra todos los planes, programas y actividades que permitirán a la Entidad en primer lugar, adelantar una gestión efectiva del Talento Humano al servicio de los intereses generales con fundamento en los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, propiciando el ejercicio pleno de los principios y valores contemplados en las políticas de integridad y transparencia en todas las actuaciones de los servidores públicos, enfocando nuestra razón de ser en el servicio. En segundo lugar, genera escenarios armónicos de convivencia y clima organizacional propicio para el desempeño y calidad de vida laboral.

### 4. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** DEL PLAN **ESTRATÉGICO** DE TALENTO HUMANO

- Planear, desarrollar y evaluar los programas, proyectos y actividades definidas para las etapas: (Ingreso - Desarrollo - Retiro), de los servidores del Servicio Geológico Colombiano, en el marco de las Rutas de Creación de Valor que componen la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG generando valor en el servicio público y en el bienestar del servidor.
- Mejorar las competencias, conocimientos, y calidad de vida, de los servidores del SGC, para implementar las políticas definidas en el MIPG, en la vigencia 2022, con énfasis en la estrategia institucional de integridad y transparencia.

## 5. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Política de integridad hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas en el SGC, para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas como servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

## 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL S.G.C.

La gestión institucional del SGC está enmarcada en la planeación estratégica, con este criterio se definió la visión, misión y objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo (Pacto por Colombia, pacto por la Equidad), y en concordancia con el objetivo institucional de *“realizar la investigación científica básica y aplicada del potencial de recursos del subsuelo; adelantar el seguimiento y monitoreo de amenazas de origen geológico; administrar la información del subsuelo; garantizar la gestión segura de los materiales nucleares y radiactivos en el país; coordinar proyectos de investigación nuclear, con las limitaciones del artículo 81 de la Constitución Política, y el manejo y la utilización del reactor nuclear de la Nación”*.

### 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 SGC 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.

### Objetivo estratégico del SGC en relación con el T.H.

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.

## 7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL S.G.C.

Para la vigencia 2022 se encuentra en proceso la Implementación de la propuesta de modernización del SGC, con base en los resultados de los contratos interadministrativos 012 de 2019 y 015 de 2020, con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la cual incluye la propuesta de modernización de la Estructura Orgánica de la Entidad, la Planta de Personal y Modelo de operación por procesos. En consecuencia, se requiere adelantar el proceso de aprobación siguiendo las instancias de decisión

pertinentes: Ministerio de Minas y Energía, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y la adopción del nuevo Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de personal del SGC.

## 8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- 8.1 Plan Institucional de Capacitación
- 8.2 Plan de previsión de recursos humanos
- 8.3 Plan anual de vacantes
- 8.4 Plan de Bienestar Social e Incentivos
- 8.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

## 9. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO 2022

El Plan Estratégico de Gestión Humana del SGC, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en las variables del autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en el SGC, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Dimensión de Talento Humano			Proceso	Beneficiario
Ruta	Variable	Actividades		
De la Felicidad	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Ejecutar el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo	SGSST	Funcionarios, contratistas
		Ejecución del programa de Vigilancia epidemiológica	SGSST	Servidores, contratistas
		Mediciones ambientales de acuerdo con los riesgos identificados	SGSST	Servidores, contratistas
		Inspecciones de seguridad	SGSST	Servidores, contratistas
		Mediciones ambientales de acuerdo con los riesgos identificados	SGSST	Servidores, contratistas

		Ejecución de Inducción, reinducción	PIC	Servidores
De la Felicidad	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, tiempo libre, familia estudio	Plan de Intervención en cultura y clima organizacional	Bienestar social e Incentivos	Servidores
		Programa desvinculación laboral asistida	Bienestar social e Incentivos	Servidores
		Desarrollo de actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Bienestar social e Incentivos	Servidores
		Reconocimiento público a servidores, mejor funcionario de carrera por nivel, antigüedad y a los de libre nombramiento y remoción	Bienestar social e Incentivos	Servidores
		Ejecutar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Plan de vacantes	Servidores
		Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin		
De la Felicidad	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Implementar el Plan de Incentivos en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Bienestar Social e Incentivos	servidores
		Permiso remunerado por cumpleaños		
		Horarios y jornadas laborales flexibles		
		Madres gestantes y lactantes		
		Madres gestantes y lactantes		
Incentivo por uso de la bicicleta				
De la Felicidad	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través propagación del Código de Integridad	PIC; Bienestar Social e Incentivos	Servidores
		Refuerzo de valores y Código de Integridad, campañas de sensibilización		
		Capacitación a los servidores en temas de gestión del conocimiento e innovación.		
		Analizar la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.		
	Ruta para implementar una cultura de	Cursos de educación no formal en los temas de liderazgo, trabajo en equipo y otros	PIC; Bienestar Social e Incentivos	Servidores

Del Crecimiento	liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Fortalecimiento de las competencias laborales y la cultura institucional		
Del Crecimiento	Bienestar del Talento	Implementarla estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	PIC; Bienestar Social e Incentivos	Servidores
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.		
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad		
		Promoción e interiorización de los valores del Código de integridad del SGC.		
		Realización de actividades de divulgación		
		Capacitación en ética de lo público e integridad		
Del Crecimiento	Servidores que saben lo que hacen	Fortalecimiento de las competencias para el Avance de la Ciencia y la Innovación	PIC	Servidores
		Desarrollar programas de capacitación con fundamento en el cierre de brechas a partir de los resultados finales de las evaluaciones del desempeño y del diagnóstico de necesidades institucionales.		
		Capacitación en el proceso evaluación del desempeño con énfasis en alcance del proceso, responsabilidades, derechos y deberes de los funcionarios en materia de EDL		Servidores
Del servicio	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento.		Servidores
De Calidad	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer las cosas bien"	Actualización normativa en gestión pública	PIC; Bienestar Social e Incentivos	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento		
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad		
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.		

		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.		
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.		
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana		
Rut del Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Gestión de Talento Humano	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.		
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana		

## 11. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

### 11.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCETIVOS

#### OBJETIVO

Propiciar condiciones favorables para los Funcionarios del Servicio Geológico Colombiano, a través de herramientas que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida, generando espacios saludables que fomenten la participación e integración en contextos de tipo cultural, recreativo, deportivo y familiar, mediante el desarrollo de actividades, talleres, y estrategias de intervención.

#### ALCANCE

El Programa de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de planta de personal del Servicio Geológico Colombiano, incluido su núcleo familiar

#### RECURSOS

Programa de Bienestar Social e Incentivos: \$ 304.000.000

Proyecto de Inversión: \$ 200.000.000

#### Actividades Generales

- Identificación de necesidades
- Elaboración Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022
- Ejecución de actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022
- Evaluación Final

AREA	ACTIVIDADES	PROGRAMACION
Área de Calidad de Vida Laboral	Refuerzo Valores Código de Integridad: Campaña de sensibilización, Boletines (4)	Febrero, mayo, agosto, noviembre
	Apoyos Educación Formal	Enero- diciembre
	Talleres Colpensiones Online <ul style="list-style-type: none"> <li>Taller Régimen de Prima Media</li> <li>Taller Corrección Historia laboral</li> <li>Taller de Pre pensionados</li> </ul>	Marzo Abril Mayo
	Preparación a la Jubilación	Agosto
	Área de Protección y Servicios Sociales	Día de la Familia *Primer Semestre
Día de la Familia *Segundo Semestre		Julio- Diciembre
Taller Día de la Familia		Mayo
Olimpiadas Deportivas y Recreativas y Culturales		Septiembre
Otros Servicios	Servicios Compensar Online	Enero a diciembre
	Servicios Online FNA	Enero a diciembre
	Actividades Online Compensar	Enero a diciembre
	Feria de Vivienda Online	Julio
	Conmemoración Día del Servidor Público	Junio
	Conmemoración de Profesiones y fechas especiales	Enero a diciembre
Plan de Incentivos	Selección de los mejores funcionarios de Carrera por cada nivel jerárquico	Noviembre
	Selección Mejores Equipos de Trabajo	Noviembre
	Reconocimiento pro años de servicio	Noviembre
	Presentación Anual de Resultados 2022- Entrega Incentivos	Diciembre

### 11.2 PLAN DE VACANTES

Hacer seguimiento y atender los requerimientos de la CNSC al proceso de Convocatoria 1519 de 2020, Nación 3, para proveer los cargos vacantes en forma definitiva mediante ascenso y abierto (ver plan de Vacantes) mediante concurso de méritos, que se encuentra en la verificación de requisitos mínimos y continua con aplicación de las pruebas subsiguientes con el fin de proveer cincuenta y un (51) cargos del SGC.

Registrar en el SIMO todas las vacantes definitivas que se generen durante la vigencia 2022 para que la CNSC tenga la información oportuna con el fin de que adelante una nueva convocatoria.

### 11.3 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH), es aportar la información actualizada en cuanto a necesidades de recursos humanos del SGC para atender sus requerimientos, así como como las entidades nacionales (DAFP y CNSC), para formulación e implementación de las políticas sobre administración del recurso humano, por lo cual se espera:

- Proveer los cargos vacantes en forma definitiva de acuerdo con la Convocatoria 1519 de 2020, Nación 3, en la medida en que la CNSC expida las listas de elegibles para los 51 cargos de la mencionada Convocatoria.
- Proveer las Vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes.
- Implementar la propuesta de modernización del SGC, en lo referente a la estructura de la Entidad, Planta de Personal Propuesta y Modelo de Operación por Procesos, siguiendo orientaciones de las instancias de decisión pertinentes: Ministerio de Minas y Energía, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Administrativo de La Presidencia de la República.
- Dar cumplimiento a la Circular CNSC 019 de 2020 en forma continúa registrando y reportando los cargos vacantes en forma definitiva que se generen durante la vigencia.
- Adoptar la última versión del manual de funciones y competencias laborales.
- Reglamentar el teletrabajo en la entidad.
- Atender la obligación establecida en el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con la vinculación de personas con discapacidad en el porcentaje establecido.
- Adelantar en coordinación con las áreas misionales del SGC la estrategia para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores en proceso de retiro, o por pensión de vejez, a quienes continúan en la entidad.

- Continuar con el apoyo a los funcionarios que están estudiando pregrado, especializaciones, maestrías y doctorados mediante el trámite de la financiación, permisos para estudiar y autorización de comisiones de estudio.

### 11.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CPACITACION-PIC

**Alcance:** El Plan Institucional de capacitación comienza con la identificación de necesidades de capacitación, continua con la definición de las acciones de capacitación a desarrollar, su adquisición, implementación, seguimiento y termina con la medición y el análisis de los resultados de impacto de la capacitación.

**Objetivo:** Atender las necesidades de capacitación y los requerimientos de formación institucional identificados llevando a cabo una eficiente gestión de los recursos para la implementación de actividades de aprendizaje que potencien el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales que contribuyan al logro de las metas institucionales.

EJE TEMATICO PIC 2022	TEMA DE CAPACITACIÓN	JUSTIFICACIÓN
MISIONAL	Geoquímica	De acuerdo con el Plan de Entrenamiento de los Laboratorios del SGC y dadas las necesidades de implementación en técnicas de laboratorio y su articulación con los criterios de la NTC 17025:2017
	Métodos y Técnicas de Investigación	
	Estadística Avanzada	
	Redacción de Artículos Científicos	En el temario de este tema se incluye: Gramática, Buen uso del Español, Redacción de Textos Científicos y Manual de Estilo acogiendo lo identificado en el diagnóstico de necesidades de capacitación y la solicitud del Comité Editorial.
GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del Conocimiento	Dados los requerimientos de la Política de Gestión y Desempeño del MIPG, la entidad en el diagnóstico de necesidades de capacitación y formación, requiere generar competencias y habilidades en pro del posicionamiento como Instituto Técnico-Científico entidad de Ciencia, Tecnología e Innovación. Nota: Estos temas son de obligatorio desarrollo para el cumplimiento de criterios de la evaluación FURAG.
	Habilidades para la Apropiación Social del Conocimiento	
	Desing Thinking	
	Gestión del cambio.	
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Negociación Colectiva	En cumplimiento con las negociaciones dadas con las organizaciones sindicales

	Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral	Este curso se debe ejecutar en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006
	Ética de lo Público	Este curso se debe ejecutar en articulación la Ley 2195 de 2022 sobre Transparencia, Prevención y Lucha contra la Corrupción
	Política de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de Intereses y Código de Integridad	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Nuevo Código Disciplinario	En cumplimiento de la actualización normativa requerida para la gestión institucional en temas de Derecho Administrativo (Ley 2080 de 2021), Gestión Presupuestal, cambios normativos asociados a la gestión de documentos electrónicos, aplicación de impuestos y supervisión de contratos
	Derecho Administrativo	
	Gestión Presupuesta	
	Gestión Documental	
	Gestión del Talento Humano	
	Reforma Tributaria	
	Contratación Estatal y supervisión de contratos	
	Políticas de Gestión y Desempeño y Líneas de defensa	Formación en la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
	Desarrollo Sostenible – ODS – Sostenibilidad Ambiental	Temática de relevancia estratégica para la articulación de planes, programas y proyectos de inversión.
Eje transformación digital	Competencias Digitales del Servidor Público	En consecuencia, al Programa Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, Plan de Transformación Digital y el Plan Maestro de Gestión del Cambio, así como la articulación con las Políticas de Gobierno Digital, Seguridad Digital y Servicio al Ciudadano, la entidad debe articular acciones de formación y capacitación en relaciones con la revolución 4.0.
	Servicios Ciudadanos Digitales	
	Excel Avanzado	
	Automatización robótica de procesos	
	Programación Básica Aplicaciones Móviles	
	Analítica de datos e Inteligencia artificial	
	Seguridad de la información y Digital	
	Competencias Digitales del Servidor Público	

Eje programa de formación en liderazgo transformacional	Programa De Liderazgo Transformacional Fase 1	En articulación al Plan Nacional de Formación y en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, las entidades del orden nacional deben promover la formación de los directivos públicos en el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones y desarrollar las competencias del Decreto 815 de 2018,
	Programa De Liderazgo Transformacional Fase 2	
	Programa De Liderazgo Transformacional Fase 3	
EJE POLITICA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Transversalización del Enfoque de Género en las políticas y proyectos públicos.	En cumplimiento de las Políticas de Servicio al Ciudadano, Talento Humano, Participación Ciudadana, Gestión Presupuestal y Direccionamiento Estratégico, el Servicio Geológico Colombiano debe implementar acciones de sensibilización y formación en temas de Equidad, Genero, Diversidad e Inclusión cumpliendo así con normativa tal como Ley 1236 de 2008, Ley 823 de 2003, Decreto 762 de 2018, Ley 1618 de 2013, entre otras.
	Discapacidad, Inclusión y Accesibilidad	
	Equidad de Género, Lenguaje Incluyente y Prevención de la Violencia contra la Mujer	
	Derechos Humanos	

### 11.6 PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SST

**ALCANCE:** El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a funcionarias, funcionarios, contratistas y terceros del Servicio Geológico Colombiano.

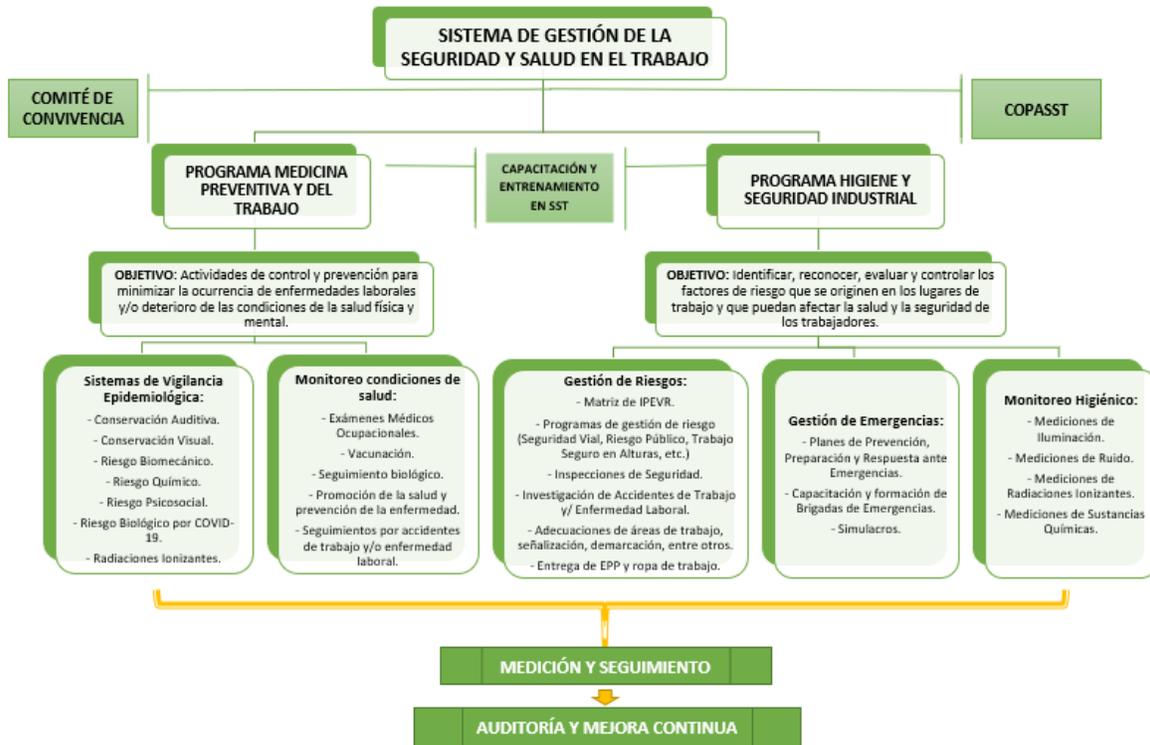
**OBJETIVO GENERAL DEL PLAN:** Dar continuidad al fortalecimiento del SG-SST implementando actividades tendientes a mantener y mejorar las condiciones medio ambientales y de salud en los diferentes entornos actuales de trabajo, mediante la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

#### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

Continuar con el desarrollo de las actividades propias establecidas para los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene Industrial.

Fortalecer la implementación de estrategias relacionadas con la promoción de la salud mental y la prevención de las condiciones de salud asociadas a la misma, identificadas como críticas desde la perspectiva de los factores de Riesgo Psicosocial.

Desarrollar estrategias para la oportuna y adecuada ejecución de actividades que permitan dar cumplimiento a la normatividad vigente aplicable y a la mejora continua del SG-SST de una manera integral.



## Programas Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial

<b>Objetivo Estratégico 1</b>	Continuar con el desarrollo de las actividades propias establecidas para los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene Industrial.	<b>No. Trabajadores</b>	<b>1.000</b>															
<b>Indicador</b>	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Actividades Realizadas de los Programas Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial}}{\text{N}^{\circ} \text{ Actividades Planeadas en Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial}} \times 100\%$	<b>Meta</b>	90%															
<b>Presupuesto</b>	De acuerdo al Plan View – apoyo de la ARL																	
<b>Recursos</b>	Elementos de oficina (computador, internet), equipos médicos, recurso humano de la Entidad y asesores de la ARL.																	
No.	CAMPOS DE ACCIÓN	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO	2022												VERIFICACIÓN		
				E	F	MA	AB	MY	JN	JL	AG	S	D	N	D			
1	Actualización y estructuración de la documentación del SG-SST.	Of. Asesora Jurídica, Planeación, U. Distrital, Profesionales SG-SST	Todos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Semestral
2	Monitoreo de condiciones de salud.	Profesionales SG-SST	Todos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Annual
3	Revisión y seguimiento a los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.	Profesionales SG-SST	Personal identificado en los SVE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Semestral
4	Actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.	Profesionales SG-SST	Todos los trabajadores		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				Trimestral
5	Seguimiento e intervención de accidentalidad y enfermedad laboral.	Profesionales SG-SST	Todos los trabajadores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Trimestral
6	Actividades de intervención asociadas a los diferentes riesgos con el fin de minimizar su impacto.	Profesionales SG-SST	Todos los trabajadores		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Semestral
7	Programa de inspecciones de seguridad.	Profesionales SG-SST	Todos los trabajadores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Semestral
8	Gestión en Emergencias.	Profesionales SG-SST	Todos los trabajadores		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				Semestral
9	Inducción / reinducción y capacitación en SST.	SG-SST	Todos los trabajadores	X		X		X		X		X		X		X		Semestral

SG-SST: Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo      SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

### **POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

En el Servicio Geológico Colombiano (SGC) es una prioridad la prevención de los riesgos laborales asociados con las actividades de investigación científica básica y aplicada del potencial de recursos del subsuelo; seguimiento y monitoreo de amenazas de origen geológico; administración de la información del subsuelo; gestión segura de los materiales nucleares y radiactivos en el país; y la utilización del reactor nuclear de la Nación, mediante la implementación de mejores prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la normatividad vigente.

Es fundamental para el SGC contribuir al bienestar físico y psicosocial de la población trabajadora, así como proporcionar condiciones de trabajo seguro y saludable, mediante la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos. En este contexto, todos los niveles de la Organización se comprometen - activamente - en el proceso de implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Para este fin, la Entidad cuenta con el talento humano idóneo y calificado, así como con los recursos financieros y técnicos requeridos para fomentar una cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Los lineamientos de esta política tendrán alcance en todos los niveles de la organización y serán comunicados según lo establezca la Ley, siendo accesible a funcionarias, funcionarios, contratistas y terceros en el lugar de trabajo, revisada como mínimo una vez al año y, de requerirse, se actualizará acorde con los cambios, tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como en aspectos internos de la Entidad.

## **12 SEGUIMIENTO Y CONTROL**

El seguimiento y monitoreo a la ejecución de las actividades establecidas para las actividades y productos el plan estratégico de talento humano, se realizará a través de Matriz de seguimiento, del sistema de gestión institucional y el FURAG II se determinará la periodicidad en Cronograma de Seguimiento a los Planes definidos en el Decreto 612 de 2018.

<b>Versión</b>	<b>Fecha de aprobación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsable</b>
1	24/01/2022	Revisión de resultados y definición de actividades a desarrollar en la vigencia 2022	GTH