

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC 2023

Enero 2023



**MINISTERIO DE MINAS Y
ENERGÍA**

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023

ELABORADO POR:

**LIZ YANNETH SALAMANCA PRECIADO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO**

**SEBASTIÁN MONTAÑA BARRETO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO**

**LAURA SARITA BORDA SANTAMARÍA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO**

DIRIGIDO POR:

**JUAN MARTÍNEZ CIFUENTES
COORDINADOR GRUPO DE TALENTO HUMANO**

BOGOTÁ, ENERO DE 2023

Tabla de contenido	
Introducción	4
Marco estratégico Servicio Geológico Colombiano	6
Misión	6
Visión.....	6
Política de calidad	6
Objetivos estratégicos	7
Marco normativo	8
Objetivos del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	10
Lineamientos conceptuales, metodológicos y pedagógicos del Plan Institucional de Capacitación	11
Definiciones conceptuales	17
Priorización temática, estructura y propósito	26
Eje Gestión del conocimiento y la innovación	28
Eje Creación de valor público.....	30
Eje Transformación Digital	31
Eje Probidad y ética de lo público.....	34
Eje Formación de Directivos públicos	36
Estrategias para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores y servidoras públicas	38
Políticas institucionales para el desarrollo del talento humano a través de la formación y la capacitación	41
Estructura del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023	43
Programa de inducción	43
Programa de reinducción.....	45
Capacitación en temáticas misionales.....	45

Capacitación en los ejes temáticos PNF.....	45
Capacitación en la política de equidad de género, diversidad e inclusión.....	45
Red institucional de capacitación	46
Diagnóstico de necesidades de capacitación institucional	46
Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023.....	50
Evaluación del impacto de la capacitación 2021	50
Encuesta diagnóstico de necesidades Programa de Bienestar e Incentivos	53
Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2022.....	55
Gestión del grupo de talento humano para la ejecución de capacitación en la vigencia 2022	60
Informe del proceso de evaluación del desempeño laboral correspondiente al período febrero de 2021 a enero de 2022	68
Evaluación de competencias comportamentales 2021-2022	73
Necesidades del plan nacional de formación y capacitación de los servidores públicos 2020-2030	82
Necesidades establecidas en el documento Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano 2023-2029	91
Necesidades política de equidad de género, diversidad e inclusión.....	98
Líneas programáticas del sector minero-energético 2022-2026.....	107
Presupuesto capacitación 2023.....	113
Formulación Plan Institucional de Capacitación PIC 2023	114
Capacitación en temáticas misionales.....	114
Eje temático gestión del conocimiento y la innovación	115
Eje temático probidad y ética de lo público	115
Eje temático creación de valor público.....	116
Implementación de la política de género, diversidad e inclusión en el Servicio Geológico Colombiano.....	117
Eje temático transformación digital	118
Eje temático programa de formación y actualización de liderazgo	119

Proyecto BPIN de formación y desarrollo del talento humano del SGC – servicio de educación informal para la gestión administrativa: espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información.....	119
Capacitaciones a cero costo.....	120
Programa de inducción y reinducción.....	128
Objetivos	129
Contenido temático plataforma e-learning.....	130
Inducción presencial -híbrida.....	135
Programa de reinducción presencial -híbrida.....	135
Red institucional de capacitación.....	135
Seguimiento y control.....	137
Anexos.....	141

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).

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 2023, dando como resultado el presente documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023.

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 2023, 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:

- A. Los resultados y conclusiones de la Evaluación de Competencias Comportamentales – 2021-2022 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.
- B. La ejecución del PIC 2022, sus indicadores y conclusiones en razón a los objetivos alcanzados y recomendaciones.

- C. 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.
- D. Ejes temáticos establecidos en el Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano realizado en el año 2022 por la Universidad Nacional de Colombia, en el marco del Contrato interadministrativo 009 de 2022.
- E. Necesidades manifestadas por los funcionarios y funcionarias en el Instrumento Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos aplicada en los meses de Diciembre - Enero de 2023.

El presente documento da cuenta de la metodología de diagnóstico mencionada y formulación del Plan Institucional de Capacitación 2023, 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

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Realizar investigación científica básica para generar conocimiento geocientífico integral del territorio nacional.
- Realizar investigación de recursos del subsuelo para evaluar su potencial.
- 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.
- Realizar investigación y caracterización de materiales geológicos en los componentes físico, químico, mecánico, petrográfico, mineralógico y metalúrgico.
- Gestionar integralmente el conocimiento geocientífico del territorio nacional para garantizar su disponibilidad.
- Fomentar la investigación y aplicación de tecnologías nucleares.
- Garantizar el control en el uso y disposición segura de los materiales nucleares y radiactivos del país.
- 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.
- 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 institucional y 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 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.

4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

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 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 2023 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 probidad y ética de lo público y la transformación digital.

- 4.2.3. Intervenir las brechas de competencias comportamentales identificadas en la evaluación realizada en el año 2021-2022 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 macro contexto, especialmente respecto a los retos que ha suscitado la gestión de personas a través de ambientes cambiantes.
- 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.
- 4.2.8. Crear capacidades institucionales para el logro de los retos que representan los lineamientos del Nuevo Plan de Desarrollo y las líneas programáticas del Sector de Minas y Energía 2022-2026.

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, se encuentran 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/as servidores/as públicos/as, 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/as 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 Entidad.
- 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:

- A. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor(a) público(a), desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- B. 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.
- C. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- D. 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.).
- E. 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:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

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.

5.1. 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:

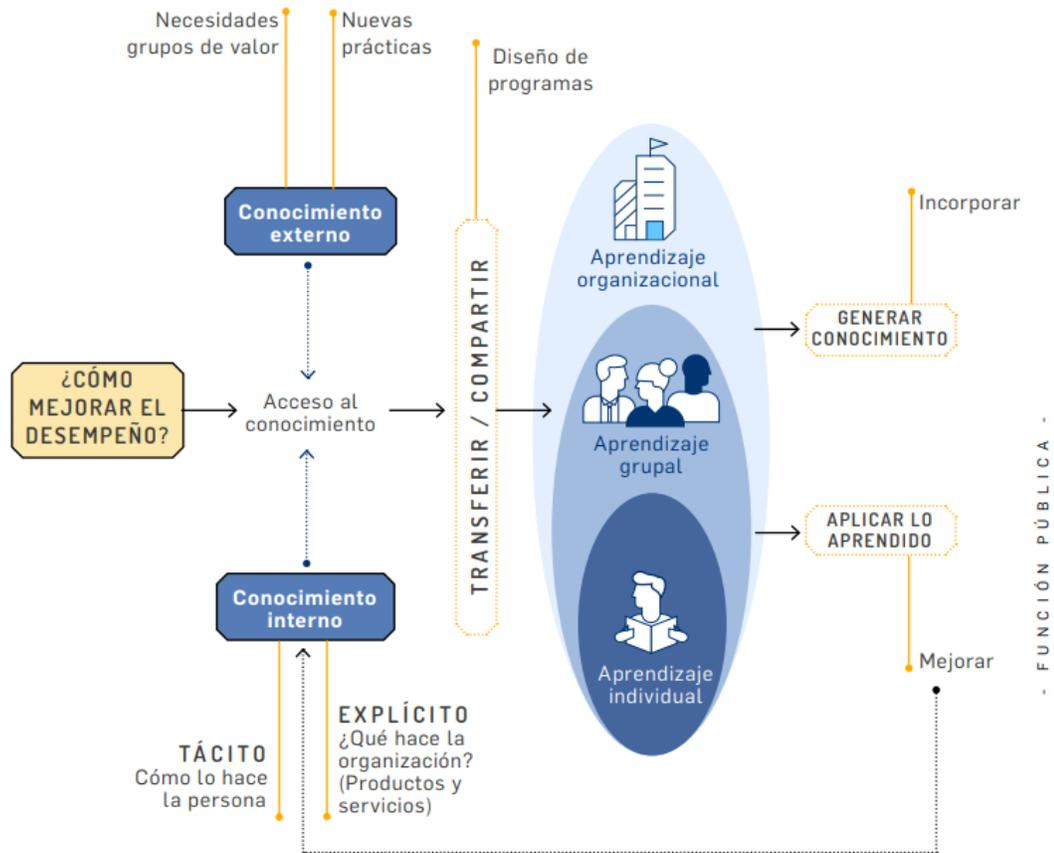
- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- 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 apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren 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 valores 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:

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Es un costo <input type="checkbox"/> Sin dirección estratégica <input type="checkbox"/> Desligada de objetivos <input type="checkbox"/> Ocupación del tiempo <input type="checkbox"/> Espontaneidad <input type="checkbox"/> Sólo es adiestramiento para un puesto <input type="checkbox"/> Castigo 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Es una inversión <input type="checkbox"/> Con orientación estratégica <input type="checkbox"/> Atada a objetivos de aprendizaje <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> Plan de carrera <input type="checkbox"/> Preparación para movilidad <input type="checkbox"/> Polivalencia <input type="checkbox"/> Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función 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.

5.2. 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.

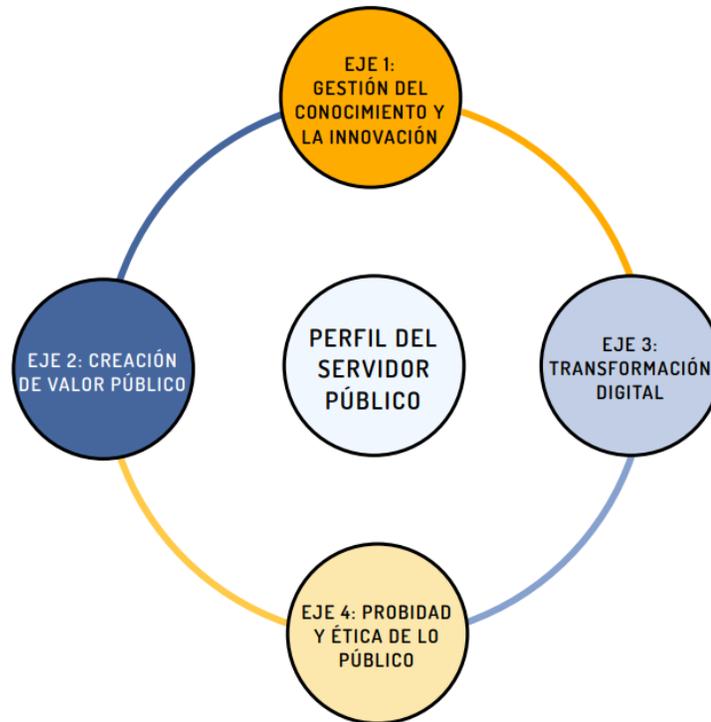
Mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todo el territorio nacional, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia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



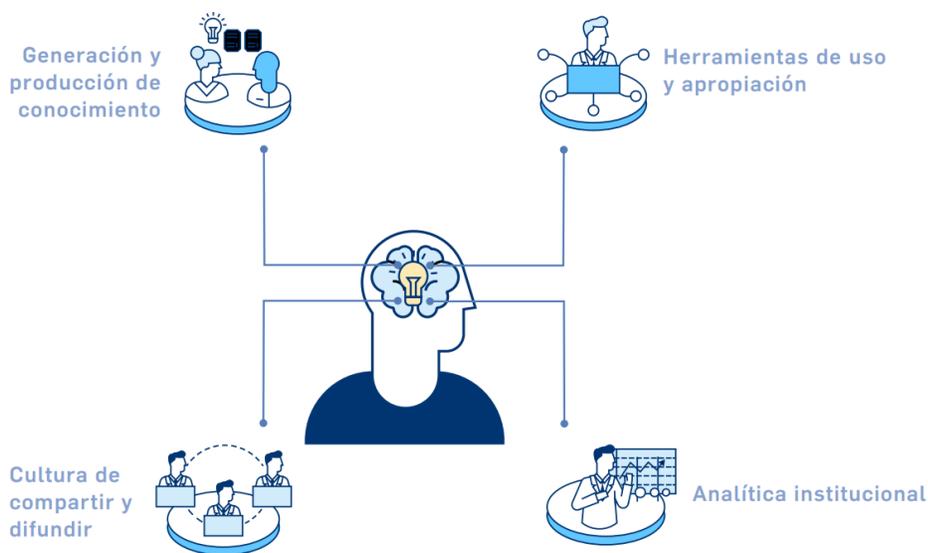
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

5.3. Eje 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, DAFP, 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.

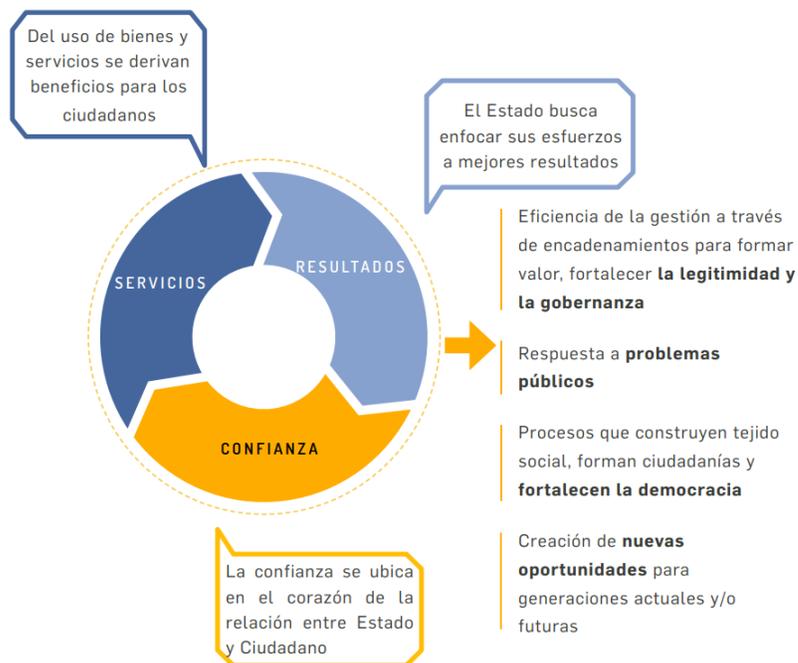
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación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

5.4. Eje 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:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

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.

5.5. Eje 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 pública
- 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.

5.6. Eje 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):

- A. 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.

- B. 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.
- C. 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.



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

5.7. Eje 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.

5.7.1. 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:

- A. *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.
- B. *Innovación y gestión del conocimiento:* en concordancia con los lineamientos dispuestos en este Plan frente al núcleo de gestión del conocimiento y la innovación.
- C. *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
- D. *Políticas públicas:*
 - a. Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.
- E. *Gestión de Recursos*
 - a. Hacienda pública y finanzas
 - b. Gestión de bienes
 - c. Contabilidad
- F. *Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)*
- G. *Fundamentación jurídica*
 - a. Contratación pública
 - b. Defensa jurídica del Estado
 - c. Fundamentos de derecho público (derecho de petición)
 - d. Actualización normativa

5.7.2 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 macro contexto.

5.8. 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 públicos 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:

5.8.1. 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.

5.8.2. 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.

5.8.3. 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.

5.8.4. 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

complementaran 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.

5.8.5. 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.

5.8.6. 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.

5.8.7. 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.

5.8.8. 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.

5.8.9. 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.

5.9. 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 EVALUACIÓN	APLICACIÓN EN EL SGC
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.	Encuestas de Satisfacción de cada curso realizado.
SEGUNDO NIVEL	Nivel de Apropiación de Conocimientos	Exámenes técnico-teóricos de contenidos, apropiación de información.	Exámenes Pre y Post, incluidos en los requisitos establecidos por los proveedores para la certificación de los cursos.
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.	Evaluación del impacto de capacitación realizada por funcionarios(as) y jefes inmediatos.

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.

5.9. Estrategias y Mecanismos de Implementación

5.9.1. 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.

5.9.2. 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. POLÍTICAS 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:

- I. El proceso de detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, partirá de la construcción conjunta entre Directores(as), Jefes, Coordinadores(as) y Funcionarios(as).
- II. 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.
- III. 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).
- IV. 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.
- V. 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.

- VI. 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.
- VII. 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.
- VIII. 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.
- IX. 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 2023.
- X. 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.
- XI. 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.
- XII. 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.
- XIII. 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 2023

Con el presente Plan se pretende desarrollar y fortalecer las competencias de los servidores públicos del SGC tanto a nivel funcional como comportamental y aportar a la consolidación de una cultura de la integridad, diversidad, inclusión, liderazgo transformacional, innovación y creatividad, 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 en Temáticas Misionales

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 Hidrocarburíferas, 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 en los Ejes Temáticos PNF**

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 en la 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
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Servicio Nacional de Aprendizaje - 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 31 de diciembre de 2022, 295², donde el 73,2% son de carrera administrativa correspondiente a 216 funcionarios(as), seguido por el 20,3% en provisionalidad (60 funcionarios(as)), y 5,4% de Libre Nombramiento y Remoción (16 funcionarios(as)). Adicionalmente se tienen tres personas en periodo de prueba (1%).

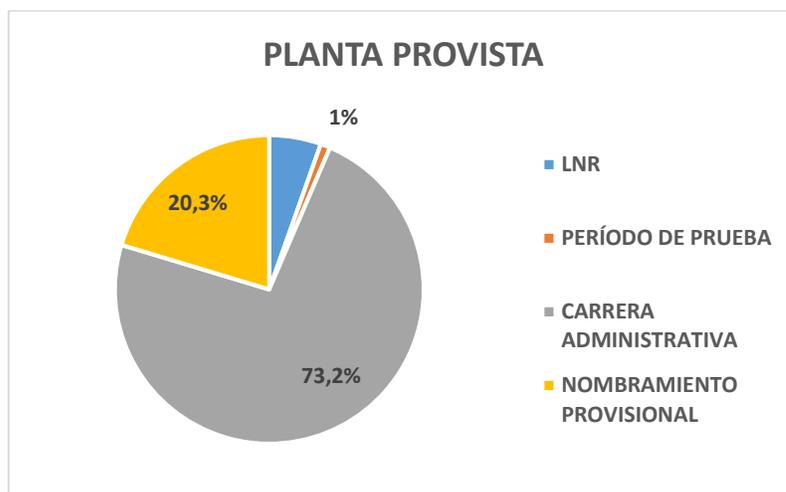
Tabla No. 1 - Distribución de los funcionarios de planta según Modo de Provisión.

TIPO DE CARGO	CANTIDAD
LNR	16
CARRERA ADMINISTRATIVA	216
EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	60
EN PERÍODO DE PRUEBA	3
TOTAL PLANTA	295

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

¹ Diagnóstico Elaborado en diciembre para la formulación del PIC 2023.

² Información aportada por Grupo de Talento Humano. 31/12/2022.

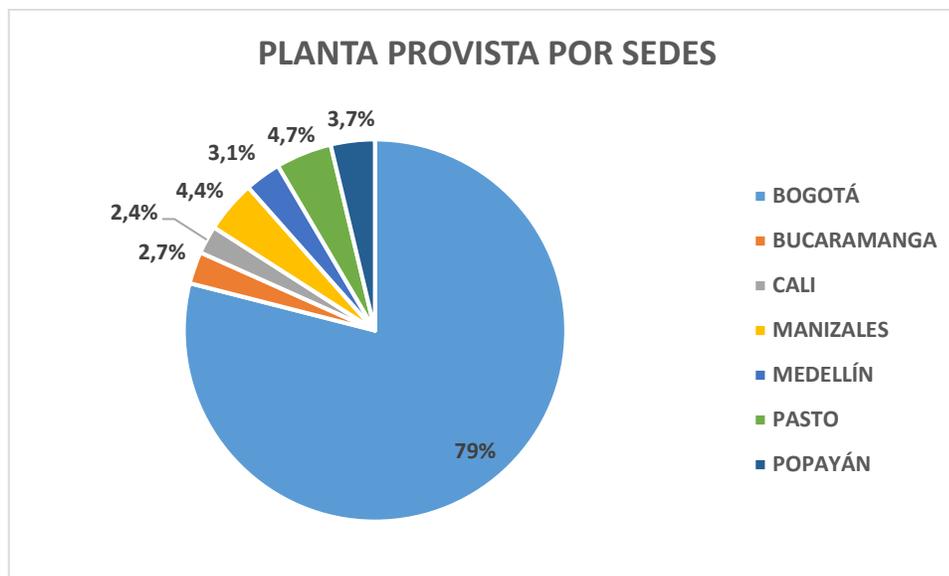


En cuanto a la distribución del personal en las diferentes sedes se encuentran 233 funcionarios(as) ubicados en la Sede Central, correspondientes al 79% de la planta. Seguido por un 4,7% en Pasto correspondiente a 14 funcionarios(as), 4,4% en Manizales correspondiente a 13 funcionarios(as), 3,7% en Popayán con 11 funcionarios(as), 3,1% en Medellín correspondiente a 9 funcionarios(as), 2,7% en Bucaramanga correspondiente a 8 funcionarios(as), 2,4% en Cali correspondiente a 7 funcionarios(as).

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

SEDE	FUNCIONARIOS/AS
BOGOTÁ	233
BUCARAMANGA	8
CALI	7
MANIZALES	13
MEDELLÍN	9
PASTO	14
POPAYÁN	11

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

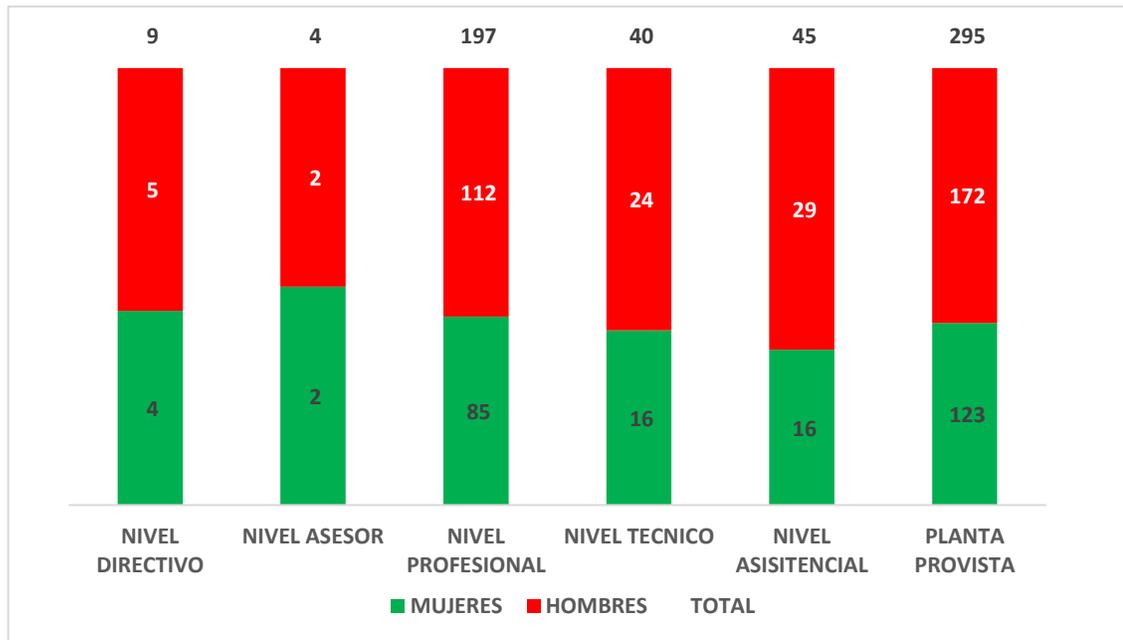


En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la planta, se encuentra que el 58,3% de la planta está compuesta por hombres, mientras que el 41,7% por mujeres. En el nivel Directivo, la representatividad de la mujer es del 44,4%. En el nivel Asesor, hay paridad en los cargos provistos entre hombres y mujeres. Respecto del nivel Profesional, se tiene que el 43,1% lo componen mujeres. En el nivel Técnico, se encuentra que la mujer representa el 40%. Finalmente, en el nivel Asistencial la mujer tiene un 35,6% 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	4	5	9	44,4	55,6
NIVEL ASESOR	2	2	4	50	50
NIVEL PROFESIONAL	85	112	197	43,1	56,9
NIVEL TÉCNICO	16	24	40	40	60
NIVEL ASISTENCIAL	16	29	45	35,6	64,4
PLANTA PROVISTA	123	172	295	41,7	58,3

Gráfica No. 3 – Distribución por Género y Nivel Jerárquico.



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 79% 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 21% de la planta, lo cual se ha facilitado gracias a la virtualización de la oferta de capacitación institucional.

8.1. Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023-

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:

- A. Se revisó el informe de ejecución del PIC 2022, con el fin de analizar los indicadores de ejecución, y tanto las experiencias exitosas, así como acciones de mejora a implementar.



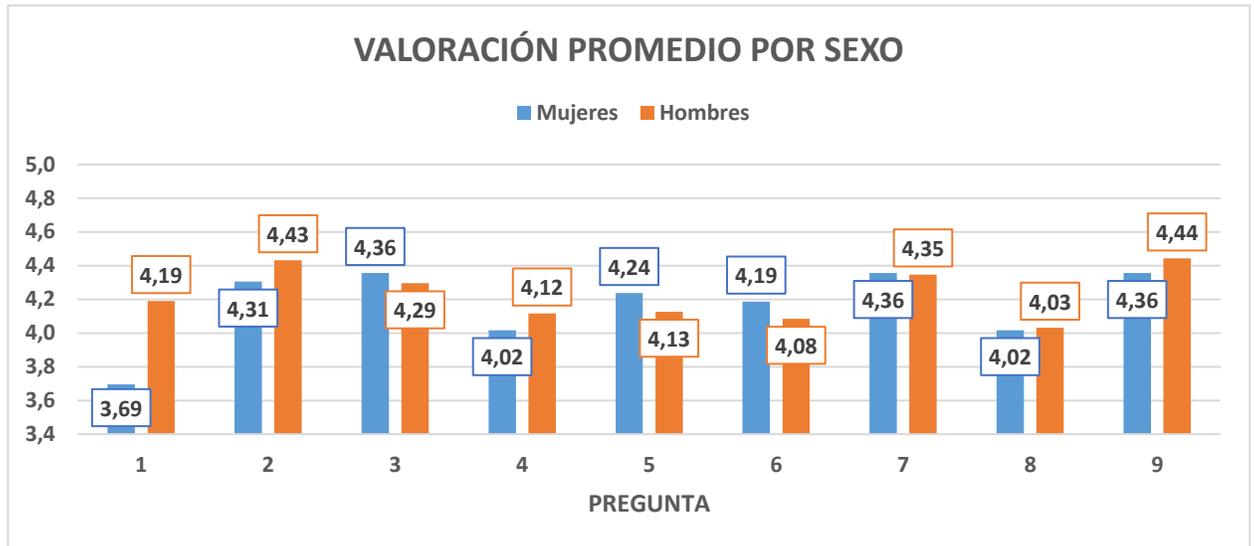
- B. Se revisó el informe de evaluación del desempeño laboral 2020-2021, con el fin de identificar los hallazgos en materia de evaluación de las competencias laborales.
- C. Se analizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con el fin de identificar los ejes temáticos priorizados para ejecutar en la vigencia 2023, en relación con lo ya ejecutado en las vigencias 2020, 2021 y 2022.
- D. Se tomaron referentes en relación con lo establecido en el Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC realizado con el acompañamiento de la Universidad Nacional de Colombia, en el marco del Contrato Interadministrativo 09 de 2022.
- E. Se revisó el Plan de Transformación Digital del SGC en su versión 2022.
- F. Se revisaron los resultados de la Evaluación de Competencias Comportamentales 2021-2022 realizada a los y las funcionarias 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.
- G. Las necesidades de capacitación identificadas se consolidan en el documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2023.

8.2. Evaluación del impacto de la capacitación 2021

Teniendo en cuenta el informe de evaluación del impacto de la capacitación 2021, donde se analizaron los resultados de la autoevaluación y evaluación del jefe inmediato acerca de la efectividad de las capacitaciones de la vigencia 2020, haciendo uso de la metodología para medición de impacto de la capacitación de Donald Kirkpatrick. Se evaluaron 57 funcionarios(as) (20% de la Planta).



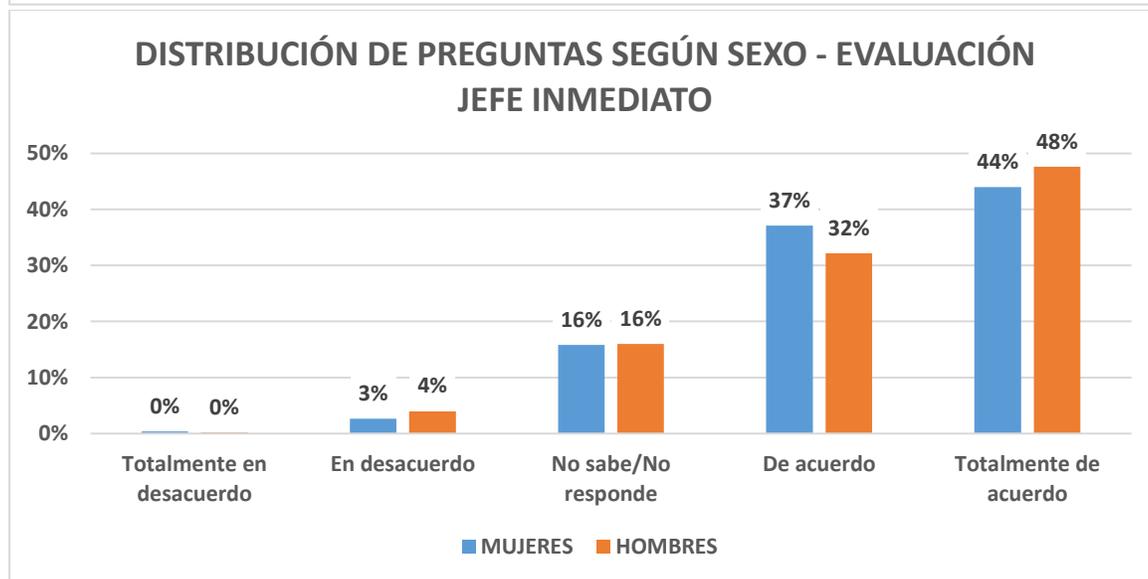
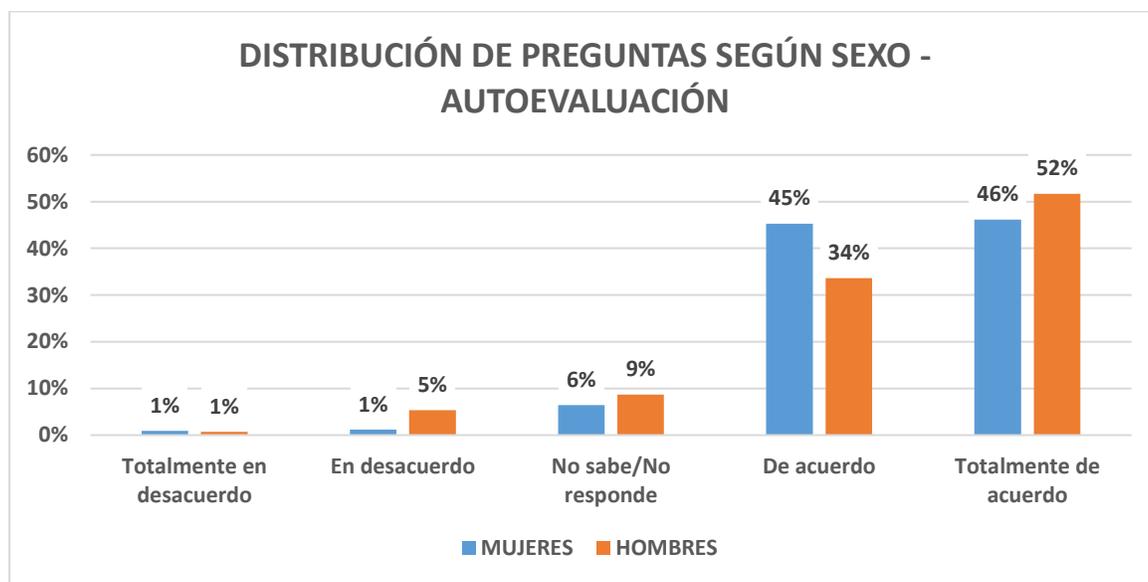
La siguiente gráfica refleja la valoración promedio de preguntas al jefe inmediato de acuerdo con la variable sexo.



Se evidencia que los cambios en el desempeño de los empleados(as) tiene un impacto relacionado a las acciones de capacitación, del aprendizaje, habilidades y destrezas desarrolladas. La siguiente tabla resume los resultados de los participantes en las dos dimensiones.

CRITERIO	AUTOEVALUACIÓN	EVALUACIÓN DEL JEFE
Aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo	54% TOTALMENTE DE ACUERDO, 41% DE ACUERDO	49% TOTALMENTE DE ACUERDO, 34% DE ACUERDO
Implementación de cambios en la forma de ejecutar las labores	50% TOTALMENTE DE ACUERDO, 38% DE ACUERDO	45% TOTALMENTE DE ACUERDO, 31% DE ACUERDO
Mejora en el desempeño y productividad del empleado	41% TOTALMENTE DE ACUERDO, 42% DE ACUERDO	43% TOTALMENTE DE ACUERDO, 32% DE ACUERDO
Desarrollo de competencias comportamentales	47% TOTALMENTE DE ACUERDO, 41% DE ACUERDO	54% TOTALMENTE DE ACUERDO, 29% DE ACUERDO
Cumplimiento de objetivos y metas institucionales.	54% TOTALMENTE DE ACUERDO, 37% DE ACUERDO	49% TOTALMENTE DE ACUERDO, 42% DE ACUERDO
Transmisión del conocimiento adquirido al equipo de trabajo	43% TOTALMENTE DE ACUERDO, 41% DE ACUERDO	44% TOTALMENTE DE ACUERDO, 25% DE ACUERDO

Los resultados son positivos al indicar en un promedio del 4,3 las respuestas globales frente a las preguntas en ambas dimensiones, la distribución se encuentra principalmente dentro de las opciones “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, el impacto de las estrategias de capacitación es favorable para el desempeño de las y los funcionarios(os)



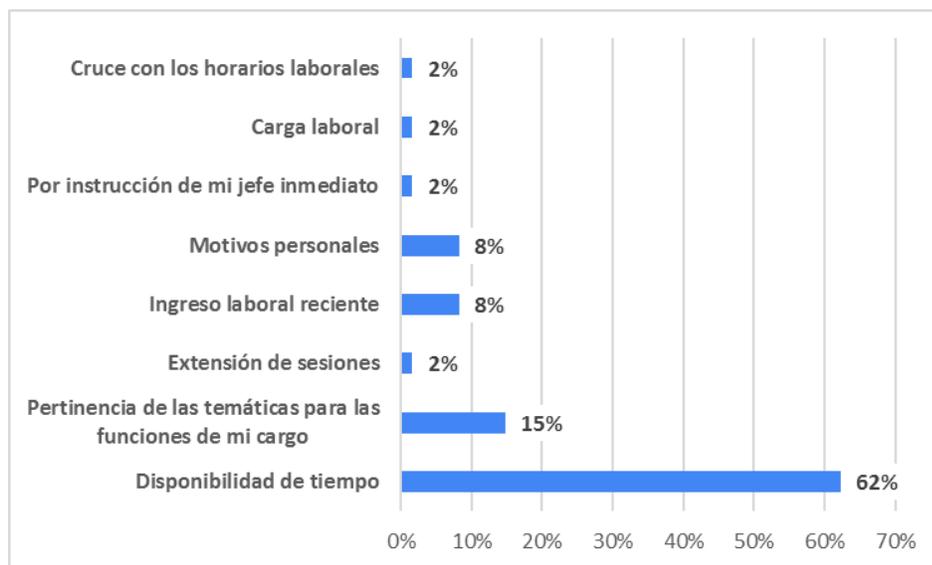
Es claro que para dar respuesta a las necesidades de la institución y de los funcionarios(as) se requiere que los planes se construyan a la medida del Servicio Geológico Colombiano, de manera transversal con los objetivos misionales, manteniendo acciones favorables de periodos

posteriores que se adapten a las necesidades actuales como la vuelta de la presencialidad en las labores por parte de los y las funcionarias de la entidad, es necesario que se enfoque y disponga del tiempo asignado para la realización de actividades, ya que en varios de las preguntas abiertas se menciona el cruce con otras actividades, tanto por parte de los/las evaluados(as) como por parte de los/las evaluadores(as).

Es de importancia seguir socializando los beneficios de la capacitación y concientizar a los/las funcionarios(as) y sus jefes para que se apropien de este ejercicio de construcción colectiva de las etapas de planeación (propuesta de necesidades) y ejecución (difusión), e igualmente, participar activamente de los espacios de capacitación, ya que de esta manera se logrará fortalecer conocimiento y habilidades que beneficien tanto a la persona como la entidad, permitiendo así identificar fortalezas y acciones de mejora, para futuros planes.

8.3. Encuesta Diagnóstico de Necesidades Programa de Bienestar en Incentivos

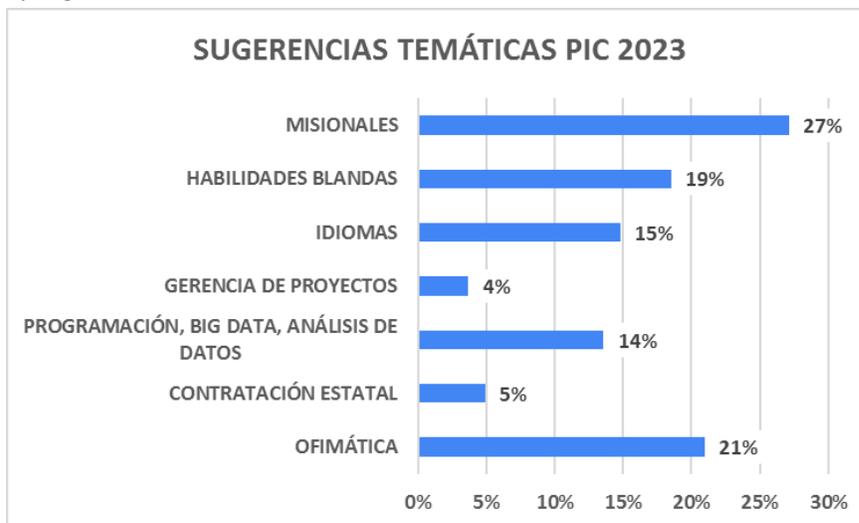
En esta encuesta, en la que participaron 169 funcionarios y funcionarias, se consultó en cuanto a capacitación si, en primer lugar, habían participado en alguna acción de capacitación durante el 2022 a las cuales fueron convocados, reportando un 76% de la muestra que sí asistieron; en segundo lugar, se consultó a quienes indicaron que no asistieron las razones de su inasistencia, encontrando lo siguientes resultados:



En la anterior gráfica se observa que la mayoría de funcionarios/as que indicaron su inasistencia a las convocatorias acusaron en un 62% a la poca disponibilidad de tiempo para asistir, seguido de

la pertinencia de las temáticas de las convocatorias a las que fueron convocados con un 15%. Las demás opciones no superan el 10% de votación.

Por tanto, para la vigencia 2023 se requiere incluir en la programación de actividades por parte de los jefes inmediatos incluir la disponibilidad de tiempo para la asistencia a los eventos de capacitación programados en el PIC.



Adicionalmente, se consultó sobre sugerencias de cursos o temáticas a incluir en el PIC 2023, y como se observa en el gráfico anterior, están principalmente enfocadas en Temáticas Misionales (27%; sugieren en sismología volcánica, manejo de ArcGis, Geomática, Geofísica y Sensores), seguido de Ofimática (21%; sugieren manejo de paquete office, repositorio institucional y plataforma google), Habilidades Blandas (19%), Idiomas (15%) y Programación, Big Data y Análisis de Datos (14%).

8.4. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2022

Respecto a los indicadores de ejecución y seguimiento establecidos en el PIC 2022, se encuentran los siguientes resultados a 31 de diciembre de 2022:

Tabla No. 4 – Indicadores ejecución y seguimiento PIC 2022

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	META	EJECUCIÓN
----------------------	---------	------	-----------

Cobertura	No. de Funcionarios(as) Capacitado(as) / No. de Empleados(as) de Planta	100%	84%
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	91%
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%	74% de asistencia general a los eventos de capacitación ejecutados.
Presupuesto Ejecutado	\$ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación Proyecto Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022/ \$ Valor Presupuesto Establecido en Proyecto Plan Institucional de Capacitación 2022 para Eventos de Capacitación	100%	99%
Horas por Funcionario(a)	Promedio de Horas de Capacitación (13.450 Horas) por Funcionarios/as vinculados/as a la planta (318)	40 horas	42,3 horas promedio de capacitación por funcionario(a)
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	Calificación promedio obtenida de 23 espacios formativos en cada Acción de	4,4 - Bueno

 <p>SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
--	---

	Capacitaciones.	Calificación en al menos nivel Buena (3)	
--	-----------------	--	--

En la vigencia 2022, se alcanzó una cobertura del 84% 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 2022 según nivel jerárquico de empleo

NIVEL	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
DIRECTIVO	5	7	42%
ASESOR	5	2	71%
PROFESIONAL	182	23	89%
TÉCNICO	39	5	89%
ASISTENCIAL	37	13	74%
TOTAL	268	50	84%

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. 4 – Cobertura por nivel jerárquico.

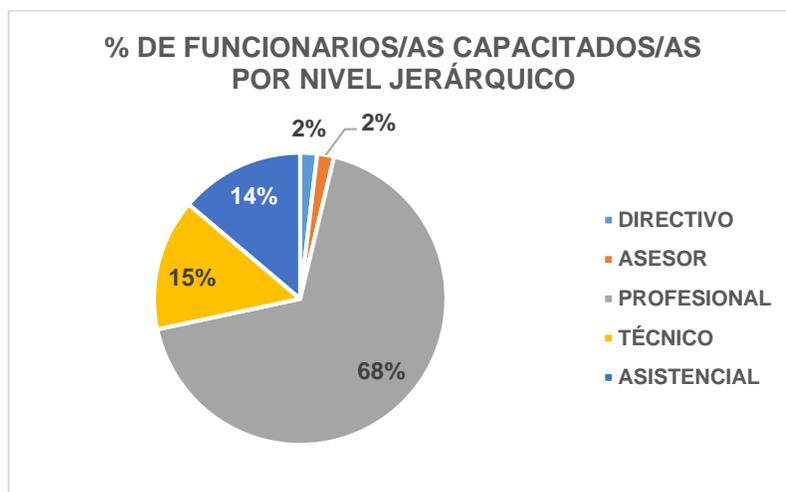
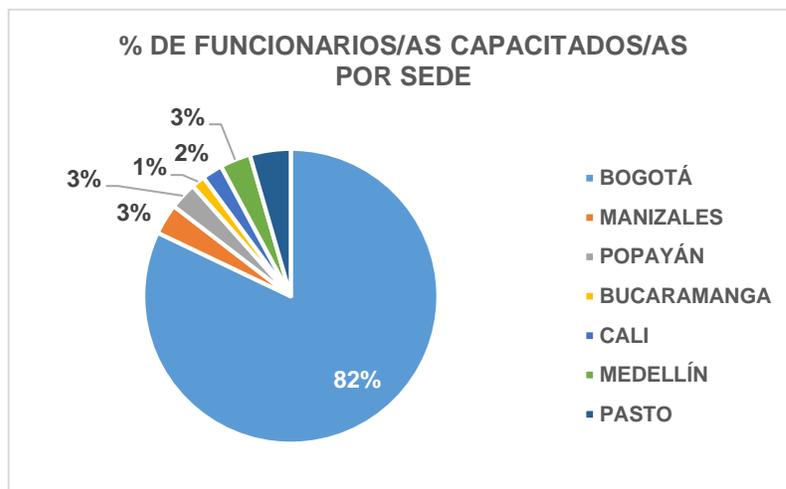


Gráfico No. 5 – Porcentaje de funcionarios y funcionarias capacitadas por sede.



Se encuentra que el 82% de los funcionarios asistentes a los eventos de capacitación pertenecen a las sedes en Bogotá. La sede Pasto participa con el 4%, mientras que de Popayán, Manizales y Medellín participan con el 3%; Cali tiene un 2% y Bucaramanga 1%.

Gráfica No. 6 - Distribución de funcionarios(as) capacitados(as) por proceso

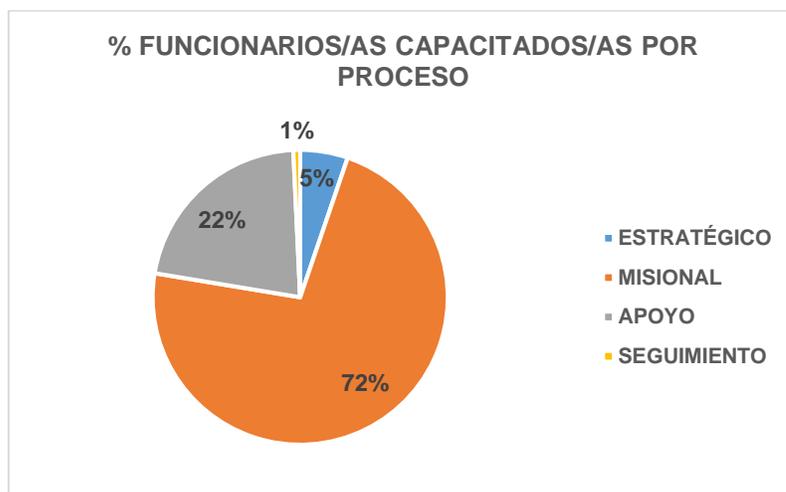


Tabla No. 5 – Distribución funcionarios(as) capacitados(as) por proceso

PROCESO	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
ESTRATÉGICO	14	5	74%
MISIONAL	194	36	84%
APOYO	58	9	87%
SEGUIMIENTO	2	0	100%
TOTAL	268	50	84%

El 72% de los funcionarios y funcionarias asistentes a los eventos de capacitación pertenecen al proceso Misional, un 22% pertenecen a procesos de Apoyo, el 5% pertenecen a procesos Estratégicos y 1% al de Seguimiento.

Tabla No. 6. – Cobertura por género.

SEXO	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
------	----------------	---------------------------	---------------

 SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
--	---

HOMBRES	141	37	79%
MUJERES	126	13	91%
TOTAL	267	50	84%

Se observa una mayor participación de las mujeres, con mayor cobertura que los hombres, a nivel general de la planta, del 91%, mientras que del total de hombres solo el 79% participaron en los eventos programados.

En general, el 53% de los asistentes a los eventos de capacitación son hombres, el 47% restante son mujeres, conservando la tendencia marcada por la distribución de la planta de personal en la vigencia 2022.

Los funcionarios de planta realizaron un promedio de 47,39 horas de capacitación en el año 2022. Así mismo, participaron en promedio en mayor cantidad por curso, a eventos realizados en los ejes temáticos Seguridad y Salud en el Trabajo (53 participantes), Temáticas Misionales (56 participantes), y Gestión del Conocimiento e Innovación (102 participantes).

Las funcionarias de planta realizaron un promedio de 51,73 horas de capacitación en el año 2022. Adicionalmente, participaron en promedio en mayor cantidad por curso, a eventos realizados en los ejes temáticos de Política de Género (64 funcionarias), Creación de Valor Público (145 funcionarias) y Liderazgo (46 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 / GRUPO*	TOTAL HORAS IMPARTIDAS	PROMEDIO DURACIÓN CURSOS	DESVIACIÓN ESTÁNDAR DURACIÓN CURSOS	% participantes Hombres	% participantes Mujeres	Promedio participación Hombres Por Evento	Promedio participación Mujeres Por Evento
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	152	5,4	12,4	39,8%	60,2%	4	6,1
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	212	13,3	29,3	47,7%	52,8%	5,9	6,5

 <p>SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
--	--

PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	235	9,8	16,3	49,6%	50,4%	7,3	7,4
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	114	5,2	6,4	51,5%	48,5%	3,2	3
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*	482	20,1	35,1	64,7%	35,3%	2,3	1,3
POLÍTICA DE GÉNERO	131	11,9	23,1	40,7%	58,4%	4,2	6
TEMÁTICAS MISIONALES*	192	32	31,6	63,6%	36,4%	11,3	6,5
LIDERAZGO*	90	30	0	41%	59%	10,7	15,3

Se evidencia que los ejes que tuvieron un mayor número de horas de capacitación impartidas fueron Seguridad y Salud en el Trabajo (482 horas), Probidad y Ética de lo Público (235 horas) y Transformación Digital (212 horas), y los que menos tuvieron fueron Liderazgo (90 horas) y Gestión del Conocimiento e Innovación (114 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 Temáticas Misionales (32 horas) y Liderazgo (30 horas), mientras que de menor duración fueron el Gestión del Conocimiento e Innovación y Creación de Valor Público (5,4 y 5,2 horas, respectivamente).

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 Seguridad y Salud en el Trabajo, Temáticas Misionales y Gestión del Conocimiento e Innovación.

Analizados estos resultados se observa que es necesario incentivar la participación de las mujeres particularmente en los eventos de Temáticas Misionales y Seguridad y Salud en el Trabajo, pues en estos ejes que se identifica una brecha de 27 puntos porcentuales o más, siendo mayor la participación masculina que la femenina en los cursos realizados de estos ejes temáticos.

8.5. Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2022

Respecto al presupuesto asignado al rubro capacitación para la vigencia 2022, se tuvo un presupuesto de \$308.737.000:

Disponibilidad presupuestal – Rubro Capacitación	\$308.737.000
Ejecutado	\$308.150.000
Saldo sin ejecutar	\$587.000
% ejecución	99%

Para la ejecución de las actividades contempladas en el PIC 2022 el Grupo de Talento Humano gestionó dos contratos:

8.5.1. Contrato Interadministrativo 008 de 2022 con la Universidad Nacional de Colombia, por valor de \$184.900.000

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	COSTO
1	ANALÍTICA DE DATOS A TRAVÉS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	5/09/2022	26/09/2022	16	20	\$10.900.000
2	HABILIDADES PARA LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	20/04/2022	9/05/2022	16	20	\$7.900.000
3	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS	22/07/2022	1/08/2022	16	21	\$7.900.000
4	COMPETENCIAS DIGITALES DEL SERVIDOR PÚBLICO	29/06/2022	8/07/2022	16	18	\$7.900.000
5	CONTRATACIÓN ESTATAL Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	28/03/2022	20/04/2022	16	24	\$8.200.000
6	CULTURA ORGANIZACIONAL PARTICIPATIVA, MEJORA CONTINUA BASADA EN LA INNOVACIÓN	15/11/2022	7/12/2022	16	14	\$7.900.000
7	DERECHOS HUMANOS	14/10/2022	21/10/2022	8	20	\$4.200.000
8	DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS Y SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	23/11/2022	9/12/2022	16	19	\$7.900.000
9	DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD	6/10/2022	7/10/2022	8	16	\$4.200.000
10	EQUIDAD DE GÉNERO, LENGUAJE INCLUYENTE. PREVENCIÓN VIOLENCIAS CONTRA LA MUJER	18/10/2022	28/10/2022	8	24	\$4.200.000
11	ESTADÍSTICA AVANZADA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	22/08/2022	7/09/2022	16	14	\$7.900.000
12	ÉTICA DE LO PÚBLICO	12/07/2022	21/07/2022	16	17	\$7.900.000
13	EXCEL AVANZADO	25/07/2022	12/08/2022	16	16	\$7.900.000

 <p>SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
--	--

14	GEOQUÍMICA	19/09/2022	9/11/2022	24	36	\$11.900.000
15	GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y APROPIACIÓN DE NUEVOS PROCESOS, PRODUCTOS Y SERVICIOS	5/08/2022	17/08/2022	16	12	\$7.900.000
16	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	11/11/2022	2/12/2022	24	21	\$11.900.000
17	DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO Y PENSAMIENTO DE DISEÑO PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	5/07/2022	13/07/2022	16	15	\$7.900.000
18	POLÍTICA DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	29/04/2022	6/05/2022	16	19	\$7.900.000
19	PROGRAMACIÓN BÁSICA DE APLICACIONES MÓVILES	5/09/2022	21/09/2022	16	14	\$7.900.000
20	REDACCIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	30/11/2022	7/12/2022	16	15	\$7.900.000
21	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y SEGURIDAD DIGITAL	28/06/2022	7/07/2022	16	12	\$7.900.000
22	SERVICIOS CIUDADANOS DIGITALES	26/07/2022	6/08/2022	16	10	\$7.900.000
23	TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	1/11/2022	1/10/2022	16	15	\$10.900.000

8.5.2. Contrato de Prestación de Servicios No. 273 de 2022 con F&C Consultores por valor de \$123.250.000

NO.	EVENTO DE CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINAL	TIPO	INTENSIDAD HORARIA	ASISTENTES	PRESUPUESTO
1	NUEVO CÓDIGO DISCIPLINARIO	25/04/2022	27/04/2022	IN COMPANY	8	22	\$ 8.300.000
2	NOVEDADES NORMATIVAS EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO	6/05/2022	11/05/2022	IN COMPANY	8	17	\$ 8.300.000
3	ELABORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	14/12/2022	15/12/2022	ABIERTO	12	4	\$ 1.230.000
4	GESTIÓN DOCUMENTAL Y DOCUMENTO ELECTRÓNICO	2/09/2022	2/09/2022	IN COMPANY	12	33	\$ 10.050.000
5	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 1	25/02/2022	14/03/2022	IN COMPANY	30	28	\$ 19.900.000
6	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2	26/04/2022	12/05/2022	IN COMPANY	30	22	\$ 19.900.000
7	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 3	24/05/2022	9/06/2022	IN COMPANY	30	28	\$ 19.900.000
8	NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	23/02/2022	23/02/2022	ABIERTO	5	5	\$ 2.150.000
9	NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS	14/06/2022	14/06/2022	ABIERTO	5	4	\$ 1.720.000

 <p>SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</h2>
--	---

10	NOVEDADES EN LA GESTIÓN DE PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO	25/08/2022	26/08/2022	ABIERTO	25	1	\$ 1.700.000
11	POLÍTICAS DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO Y LÍNEAS DE DEFENSA	23/08/2022	30/08/2022	INCOMPANY	12	27	\$ 10.050.000
12	PRESUPUESTO PÚBLICO E INVERSIONES PÚBLICAS	20/09/2022	29/09/2022	IN COMPANYY	12	25	\$ 10.050.000
13	COMITÉ DE CONVIVENCIA, PREVENCIÓN ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORALL	22/04/2022	29/04/2022	IN COMPANYY	8	19	\$ 8.300.000
14	TRIBUTARIA PARA EL SECTOR PÚBLICO	20/04/2022	22/04/2022	ABIERTO	12	2	\$ 1.700.000

El total de las actividades realizadas en la vigencia 2022, fueron las siguientes:

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
1	ABRIENDO ESPACIOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7	7	1	CONSEJERÍA PRESIDENCIA
2	ANALÍTICA DE DATOS	20	20	16	UNAL
3	APETITO POR EL RIESGO Y GOBIERNO CORPORATIVO	4	4	1	SGC
4	APLICACIÓN DE LA TRD Y REVISIÓN DEL INVENTARIO DOCUMENTAL	15	15	1	SGC
5	APLICACIÓN DE TRD - PROCEDIMIENTO ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS	36	36	1	SGC
6	APLICACIÓN TRD Y ORGANIZACIÓN DE DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS	4	4	1	SGC
7	APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	20	20	16	UNAL
8	ARTICULACIÓN NORMATIVA EN GESTIÓN DOCUMENTAL	5	5	1	SGC
9	ASISTENCIA-LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	21	21	1	SGC
10	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS	21	21	16	UNAL
11	BRIGADISTA DE EMERGENCIA	7	7	10	SI LISOMA SAS
12	CAPACITACIÓN VIRTUAL EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	6	6	50	ARL COLMENA
13	CÓDIGO DISCIPLINARIO	22	22	10	F&C CONSULTORES
14	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	3	3	1	ARL COLMENA
15	CÓMO CONSULTAR Y HACER SEGUIMIENTO A UN RADICADO - CÓMO ENVIAR UN RADICADO PARA VISTO BUENO	7	7	1	SGC
16	COMPETENCIAS DIGITALES	18	18	16	UNAL
17	COMPLIANCE EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL: CASO SGC	20	20	1	UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
18	COMUNICACIÓN ASERTIVA EN ENTORNOS DIGITALES	3	3	1	MINTIC
19	CONDUCCIÓN SEGURA EN MOTOCICLETAS	2	2	1	ARL COLMENA
20	CONOCE Y EMPLEA GEOFACTETS: TU ALIADO EN TU INVESTIGACIÓN GEOCIÉNTIFICA	2	2	1	ELSEVIER
21	CONSUMO RESPONSABLE DE ELEMENTOS DESECHABLES Y PAPELERÍA	1	1	1	PUERTA DE ORO

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
22	CONTENEDORES PARA DISPOSICIÓN DE RESIDUOS	13	13	1	PUERTA DE ORO
23	CONTRATACIÓN ESTATAL	24	24	16	UNAL
24	CONTRATO REALIDAD	15	15	1	SGC
25	CONTROL DE INCENDIOS	1	1	2	ARL COLMENA
26	CULTURA ORGANIZACIONAL PARTICIPATIVA	14	14	16	UNAL
27	CURSO INTRODUCTORIO LENGUAJE INCLUYENTE Y ACCESIBLE	2	2	60	ESAP
28	DERECHO ADMINISTRATIVO	17	17	10	F&C CONSULTORES
29	DERECHOS HUMANOS	20	20	8	UNAL
30	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO PARA COMUNIDADES NARP	1	1	80	ESAP
31	DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS	19	19	16	UNAL
32	DETERIORO, BIO DETERIORO Y MANEJO DE DOCUMENTACIÓN CON AFECTACIÓN DE TIPO BIOLÓGICO Y USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN - SALUD OCUPACIONAL	14	14	1	SGC
33	DILIGENCIAMIENTO DEL REGISTRO DE RESIDUOS PELIGROSOS	1	1	1	RH SAS - CIUDAD LIMPIA
34	DILIGENCIAMIENTO FUID, FORMATO TESTIGO DOCUMENTAL, FORMATO HOJA DE CONTROL	20	20	1	SGC
35	DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD	16	16	8	UNAL
36	DOCUMENTO ELECTRÓNICO	21	21	1	SGC
37	DOCUMENTO FÍSICO - ELECTRÓNICO - HÍBRIDO	13	13	1	SGC
38	EL DATO COMO FACTOR CRÍTICO DE ÉXITO EN LA TOMA DE DECISIONES EN LAS ORGANIZACIONES	23	23	3	UNAL
39	ELABORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4	4	12	F&C CONSULTORES
40	ENTRENAMIENTO - ANALIZA EL PANORAMA DE INVESTIGACIÓN CON SCOPUS	1	1	1	ELSEVIER
41	ENTRENAMIENTO - TALLER: GESTOR DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS MENDELEY	5	5	2	ELSEVIER
42	ENTRENAMIENTO ¿CÓMO OPTIMIZAR MIS TIEMPOS DE INVESTIGACIÓN?	5	5	1	ELSEVIER
43	ENTRENAMIENTO BASE DE DATOS GEOLOGICAL SOCIETY OF LONDON	7	7	1	ELSEVIER
44	ENTRENAMIENTO BASE DE DATOS GEOSCIENCEWORLD (DEMO)	2	2	1	ELSEVIER
45	ENTRENAMIENTO BASE DE DATOS J-GATE (DEMO)	1	1	2	ELSEVIER
46	ENTRENAMIENTO CONECTA TU CICLO DE INVESTIGACIÓN: SCIENCE DIRECT, GEOFACTETS, MENDELEY Y SCOPUS - 1	5	5	1	ELSEVIER
47	ENTRENAMIENTO CONECTA TU CICLO DE INVESTIGACIÓN: SCIENCE DIRECT, GEOFACTETS, MENDELEY Y SCOPUS - 2	1	1	2	ELSEVIER
48	ENTRENAMIENTO MENDELEY INSTITUCIONAL - VENTAJAS, BENEFICIOS Y ADMINISTRACIÓN DE INFORMACIÓN	3	3	1	ELSEVIER
49	ENTRENAMIENTO MÉTRICAS ALTERNATIVAS PLUMX	2	2	1	ELSEVIER
50	ENTRENAMIENTO: ¿PARA QUÉ TE SIRVE SCOPUS?	2	2	1	ELSEVIER
51	ENTRENAMIENTO: IMPACTO DE TU PERFIL DE AUTOR	6	6	1	ELSEVIER
52	EQUIDAD DE GÉNERO - EMPODERAMIENTO FEMENINO	7	7	1	MINENERGIA
53	EQUIDAD DE GÉNERO, LENGUAJE INCLUYENTE. PREVENCIÓN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	24	24	8	UNAL

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
54	ESTADÍSTICA AVANZADA	14	14	16	UNAL
55	ESTRUCTURA GESTIÓN DOCUMENTAL	17	17	1	SGC
56	ESTRUCTURA GESTIÓN DOCUMENTAL, APLICACIÓN TRD, PROCEDIMIENTO ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS, GUÍA ORGANIZACIÓN ARCHIVOS ELECTRÓNICOS, TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES, PROCEDIMIENTOS PRÉSTAMOS Y CONSULTAS DE EXPEDIENTES, PROCEDIMIENTO CORRESPONDENCIA.	11	11	2	SGC
57	ÉTICA DE LO PÚBLICO	17	17	16	UNAL
58	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2021 - 2022	83	83	1	SGC
59	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERÍODO 2021	1	1	2	CNSC
60	EXCEL AVANZADO	16	16	16	UNAL
61	FORMACIÓN BÁSICA EN ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	2	2	10	ASS
62	FORMULACIÓN DE PROYECTOS	1	1	2	DNP
63	GEOQUÍMICA	36	36	24	UNAL
64	GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL DISEÑO	12	12	16	UNAL
65	GESTIÓN DOCUMENTAL	19	19	12	F&C CONSULTORES
66	GESTIÓN DOCUMENTAL Y DOCUMENTO ELECTRÓNICO	14	14	1	SGC
67	GESTIÓN EFECTIVA SST - COPASST	1	1	2	ARL COLMENA
68	GESTIÓN RESIDUOS PELIGROSOS 1	1	1	1	RH SAS - CIUDAD LIMPIA
69	IDENTIFICACIÓN DE CONTENEDORES PARA LA DISPOSICIÓN DE RESIDUOS Y DESECHOS	9	9	2	PUERTA DE ORO
70	IMPLEMENTACIÓN DE LINEAMIENTOS EN ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN, BIOÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA	5	5	96	MINCIENCIAS
71	INSTRUMENTO ARCHIVÍSTICO TABLAS DE VALORACIÓN DOCUMENTAL - TVD ASISTENTE	5	5	1	SGC
72	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	14	14	20	DAFP
73	INVESTIGACIÓN MÁS ALLÁ DEL CONTENIDO: SCIENCEDIRECT Y SCOPUS	1	1	2	ELSEVIER
74	KNOVEL - FUNCIONES BÁSICAS Y AVANZADAS	1	1	2	ELSEVIER
75	LA IMPORTANCIA DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA ESTATAL DE CONTABILIDAD Y CONTROL DE MATERIALES NUCLEARES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.	5	5	2	MINENERGÍA
76	LENGUA DE SEÑAS COLOMBIANA	2	2	1	MINCULTURA
77	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 1	28	28	30	F&C CONSULTORES
78	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2	22	22	30	F&C CONSULTORES
79	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 3	28	28	30	F&C CONSULTORES
80	LÍDERES Y ACOMPAÑAMIENTO AL EQUIPO DE TRABAJO	1	1	2	ARL COLMENA
81	MANEJO DE TIEMPO: USO CREATIVO Y HÁBITOS PARA APROVECHAR EL TIEMPO LABORAL EN CASA	1	1	2	ARL COLMENA
82	MANIPULACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS	1	1	40	SENA
83	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	21	21	24	UNAL

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
84	NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	5	5	6	F&C CONSULTORES
85	NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS	4	4	6	F&C CONSULTORES
86	NOVEDADES EN LA GESTIÓN DE PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO	1	1	25	F&C CONSULTORES
87	ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS FÍSICOS (PROCEDIMIENTO)	26	26	1	SGC
88	PENSAMIENTO DE DISEÑO PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	15	15	16	UNAL
89	PLAN DE TRANSPARENCIA Y PLAN DE ANTICORRUPCIÓN	7	7	1	SGC
90	PLANES DE EMERGENCIA DOCUMENTAL Y RESCATE	8	8	1	SGC
91	POLÍTICA DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	19	19	16	UNAL
92	POLÍTICAS DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO Y LÍNEAS DE DEFENSA	27	27	16	F&C CONSULTORES
93	PRESERVACIÓN DIGITAL	7	7	1	SGC
94	PRESUPUESTO PÚBLICO E INVERSIONES PÚBLICAS	25	25	12	F&C CONSULTORES
95	PREVENCIÓN ACOSO LABORAL	19	19	10	F&C CONSULTORES
96	PRIMER RESPONDIENTE, GENTE QUE AYUDA	1	1	5	ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
97	PRIMEROS AUXILIOS EN EL ENTORNO LABORAL	1	1	4	ARL COLMENA
98	PROCEDIMIENTO DE CONSULTA Y PRÉSTAMOS DOCUMENTALES, RECONSTRUCCIÓN DE EXPEDIENTES	7	7	1	SGC
99	PROCEDIMIENTO TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES ELECTRÓNICAS PRIMARIAS	11	11	1	SGC
100	PROCESO DE ASIGNACIÓN DE TRD A UN RADICADO, Y PROCESO DE FINALIZACIÓN DE TRÁMITES EN EL SGD ORFEO	17	17	1	SGC
101	PROCESO RADICACIÓN DE ENTRADA EN EL SGD ORFEO	4	4	1	SGC
102	PROGRAMA DE FOMENTO DE ESTILO DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	3	3	2	ARL COLMENA
103	PROGRAMA ESPECÍFICO DE DOCUMENTOS ESPECIALES	2	2	1	SGC
104	PROGRAMACIÓN BÁSICA DE APLICACIONES MÓVILES	14	14	16	UNAL
105	PSICOLOGÍA CLÍNICA	1	1	120	POLITÉCNICO DE SURAMÉRICA
106	RADICACIÓN COMUNICACIONES DE SALIDA	3	3	1	SGC
107	RADICACIÓN COMUNICACIONES INTERNAS	4	4	1	SGC
108	REDACCIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	15	15	16	UNAL
109	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	1	1	80	ESAP
110	SECOP	11	11	1	SGC
111	SEGUNDA COHORTE DIPLOMADO SERVIDOR PÚBLICO 4.0	2	2	120	ESAP
112	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	12	12	16	UNAL
113	SEGURIDAD VIAL HACIA EL MANEJO DEFENSIVO	5	5	1	ARL COLMENA
114	SENSIBILIZACIÓN SOBRE INCLUSIÓN DE RECICLADORES	5	5	1	PUERTA DE ORO
115	SEPARACIÓN DE RESIDUOS EN LA FUENTE	19	19	1	RH SAS - CIUDAD LIMPIA
116	SERVICIOS CIUDADANOS DIGITALES	10	10	16	UNAL

 <p>SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
--	--

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
117	SGD ORFEO	19	19	1	SGC
118	SISTEMA DE ÉTICA Y VALORES	5	5	1	SGC
119	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	1	1	50	ARL COLMENA
120	SISTEMA DE PROTECCIÓN DE LOS DDHH, LA EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN Y COMPROMISOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIO AMBIENTAL	14	14	1	SGC
121	SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO - RESPEL	1	1	1	RH SAS - CIUDAD LIMPIA
122	SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	5	5	2	CNSC
123	SOPORTE VITAL AVANZADO RCP (ACLS) RESOLUCIÓN 3100-2019	1	1	120	FUNDACIÓN NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA
124	SOPORTE VITAL BÁSICO RCP (BLS) RESOLUCIÓN 3100-2019	1	1	48	FUNDACIÓN NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA
125	TALLER EQUIDAD DE GÉNERO: CRIANZA LIBRE DE ESTEREOTIPOS	3	3	1	MINENERGÍA
126	TÉCNICAS BOMBERILES	4	4	8	BCBVC
127	TRABAJO SEGURO EN ESPACIOS CONFINADOS	1	1	8	ARL COLMENA
128	TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES PRIMARIAS Y CLASIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS	13	13	1	SGC
129	TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	15	15	16	UNAL
130	TRAZADOR PRESUPUESTAL EQUIDAD DE LA MUJER	3	3	2	MINENERGÍA
131	TRIBUTARIA PARA EL SECTOR PÚBLICO	2	2	12	F&C CONSULTORES
132	USO EFICIENTE AGUA Y ENERGÍA	1	1	1	PUERTA DE ORO
133	YO SÉ DE GÉNERO 1-2-3	1	1	2	ONU
TOTAL				1608	
PROMEDIO				12,1	

8.6. Informe del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período febrero de 2021 a enero de 2022

Para efectos de recolección y análisis de información fueron objeto de la evaluación del desempeño un total de 224 funcionarios(as), que corresponden a 222 funcionarios(as) de carrera administrativa y 2 funcionarios(as) de libre nombramiento y remoción con cargos diferentes a Gerencia Pública, 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	215	96%
SATISFACTORIO	9	4%
NO SATISFACTORIO	0	0%
TOTAL	224	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 menores al 65%.

NIVEL	RANGOS	NO. DE FUNCIONARIOS(AS)	%
SOBRESALIENTE	100%	95	42%
	Entre 90% y 99,9%	120	54%
SATISFACTORIO	Entre 65% y 89,9%	9	4%

 SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
--	---

NO SATISFACTORIO	Menor a 65%	0	0%
TOTAL		224	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 DE EMPLEO	NIVEL SOBRESALIENTE	NIVEL SATISFACTORIO	TOTAL
PROFESIONAL	157	4	161
TÉCNICO	26	3	29
ASISTENCIAL	31	2	33
TOTAL	214	9	223

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 siguientes 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)	180	82,2%
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)	37	16,9%

 <p>SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
--	---

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		219	100%

De acuerdo con lo anterior, se observa que del total de los funcionarios y funcionarias calificadas en el período objeto de evaluación, 180 funcionarios(as) alcanzaron en la evaluación de competencias comportamentales según la percepción de sus jefes inmediatos el nivel: Muy Alto que corresponde al 82,2% del total; en el siguiente nivel: Alto, 37 funcionarios(as) alcanzaron dicha calificación, que corresponde al 16,9% 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			Total Funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Trabajo en Equipo	146	26	1	173
Orientación a Resultados	111	28	3	142
Compromiso con la Organización	127	25	0	152
Aprendizaje Continuo	79	16	1	96
Orientación al Usuario y al Ciudadano	32	12	0	44
Adaptación al Cambio	12	2	1	15

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 225 funcionarios evaluados, 173 funcionarios concertaron la competencia: Trabajo en Equipo, los cuales obtuvieron los siguientes resultados de calificación: Muy Alto 146 funcionarios; Alto 26 funcionarios y un (1) funcionario obtuvo la calificación en nivel Aceptable.

Por otra parte, la competencia Orientación a Resultados, fue pactada por 142 funcionarios de los 225 evaluados, de los cuales 111 funcionarios alcanzaron el nivel: Muy Alto, seguido de 28 funcionarios en el nivel: Alto y 3 funcionarios obtuvieron calificación en el nivel: Aceptable. La competencia Compromiso con la Organización fue concertada por 152 funcionarios del total de evaluados (225), quienes obtuvieron las siguientes calificaciones: Muy Alto 127 funcionarios y Alto 25 funcionarios. La competencia Aprendizaje Continuo fue concertada por 96 funcionarios del total de 225 funcionarios, obteniendo los siguientes resultados: Muy Alto 79 funcionarios; Alto 16 funcionarios y un (1) funcionario obtuvo la calificación en nivel Aceptable; así mismo, la competencia Orientación al Usuario y al Ciudadano fue concertada por 44 funcionarios del total de (225) presentando las siguientes calificaciones: 32 funcionarios en el nivel Muy Alto y 12 funcionarios en el nivel Alto. Finalmente, 15 funcionarios concertaron la competencia de Adaptación al Cambio con los siguientes resultados: Muy Alto 12, Alto 2 y Satisfactorio 1.

En conclusión, se observa que la tendencia entre evaluados y evaluadores al momento de concertar los compromisos comportamentales comunes, se centran principalmente en Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados y Compromiso con la Organización.

A continuación, se presenta los niveles de desarrollo alcanzados en las competencias comportamentales por nivel jerárquico en el Nivel Profesional, Técnico y Asistencial, los cuales se muestran en las siguientes tablas:

- Nivel Profesional.

Tabla Competencias comportamentales de nivel Profesional según Decreto 815 de 2018.

Competencias Comportamentales Nivel Profesional Decreto 815 de 2018	Nivel de Desarrollo de las Competencias			Total Funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Aporte Técnico-Profesional	58	6	0	64
Comunicación Efectiva	6	2	2	10

Dirección y Desarrollo de Personal (Profesional con Personal a Cargo)	5	1	0	6
Gestión de Procedimientos	4	0	0	4
Toma de Decisiones (Profesional con Personal a Cargo)	3	0	0	3

En la anterior tabla se puede observar que, en cuanto a las competencias comportamentales de Nivel Profesional, un total de 64 funcionarios concertaron la competencia de Aporte Técnico-profesional, con los siguientes resultados: nivel Muy Alto 58 funcionarios y Alto 6 funcionarios; la competencia de Comunicación Efectiva fue concertada por 10 funcionarios con el siguiente nivel de desarrollo: Muy Alto 6, Alto y un funcionario nivel Aceptable; la competencia de Dirección de Desarrollo obtuvieron resultados en nivel Muy Alto 5 y 1 en Alto; en cuanto a la competencia de Gestión de Procedimientos, 4 funcionarios que la concertaron alcanzaron nivel de Muy Alto; y finalmente en la competencia de Toma de Decisiones los 3 funcionarios obtuvieron resultados en nivel Muy Alto.

En conclusión, se observa que, de las competencias comportamentales de Nivel Profesional, la más seleccionada para concertar fue Aporte Técnico-profesional por un número de 64 funcionarios.

- Nivel Técnico.

Tabla Competencias comportamentales de nivel Técnico según Decreto 815 de 2018 y Resolución 629 de 2018.

Competencias Comportamentales Nivel Técnico	Nivel de Desarrollo de las Competencias			Total Funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Responsabilidad	11	1	0	12
Confiabilidad Técnica	8	0	0	8
Archivística: Manejo de la Información y los Recursos ³	1	2	0	3

En la tabla correspondiente a las competencias comportamentales de Nivel Técnico, se observa que un total de 12 funcionarios concertaron con sus respectivos evaluadores la competencia de Responsabilidad, donde 11 obtuvieron nivel Muy Alto y 1 Alto. La competencia Confiabilidad Técnica fue concertada por 8 funcionarios de los cuales todos obtuvieron nivel Muy Alto, y la competencia de Disciplina fue concertada por 3 funcionarios uno obtuvo nivel Muy Alto y 2 funcionarios nivel Alto.

³ Resolución 629 de 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública

Se evidencia que, de la totalidad de las competencias comportamentales de Nivel Técnico, ningún funcionario obtuvo un nivel de desempeño aceptable.

- Nivel Asistencial.

Tabla Competencias comportamentales de nivel Asistencial según Decreto 815 de 2018.

Competencias Comportamentales Nivel Asistencial Decreto 815 de 2018	Nivel de Desarrollo de las Competencias			Total Funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Colaboración	6	4	0	10
Manejo de la Información	7	3	0	10
Relaciones Interpersonales	6	2	2	10

Se observa que 10 funcionarios concertaron la competencia Colaboración, alcanzando nivel Muy Alto 6 de ellos y nivel Alto 4; en cuanto a la competencia de Manejo de la Información, ésta fue concertada por un total de 10 funcionarios con los siguientes resultados: 7 funcionarios en nivel Muy Alto y 3 en nivel Alto 9; finalmente la competencia de Relaciones Interpersonales fue concertada por 10 funcionarios con los siguientes resultados: 6 en nivel de desarrollo Muy Alto, 2 en nivel Alto y 2 en nivel Aceptable.

En conclusión, se observa que, de las competencias comportamentales de Nivel Asistencial, un número de 10 funcionarios concertaron Colaboración, Manejo de Información y Relaciones Interpersonales.

8.7. Evaluación de Competencias Comportamentales 2021-2022

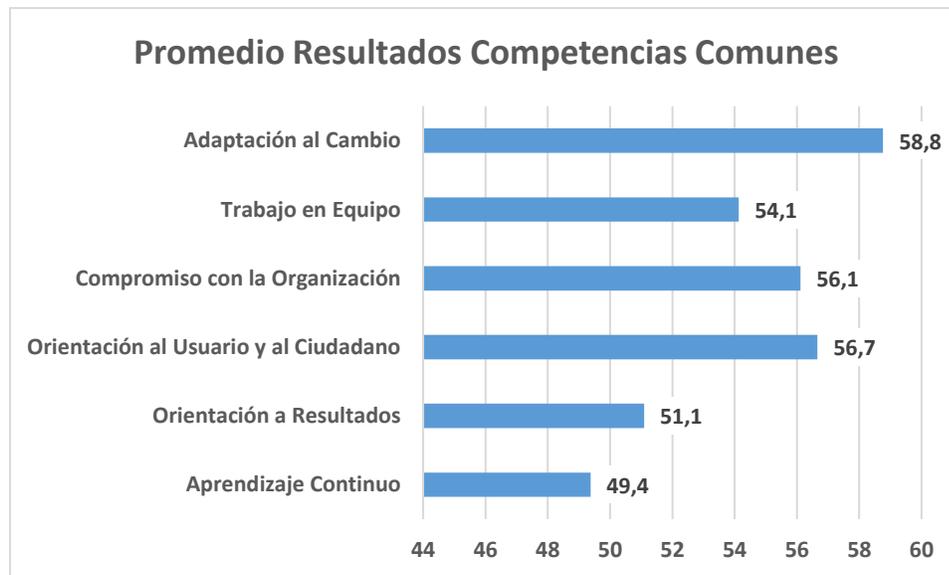
Desde el mes de noviembre de 2021 y durante el 2022, se realizó la aplicación de la prueba Kompe Estatal Plus Dec 815 de 2018, propiedad de Psigma Corporation SAS, a fin de evaluar las competencias comportamentales de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano, la cual fue diligenciada por 232 funcionarios y funcionarias, representando una cobertura del 78% 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 23 de agosto de 2022.

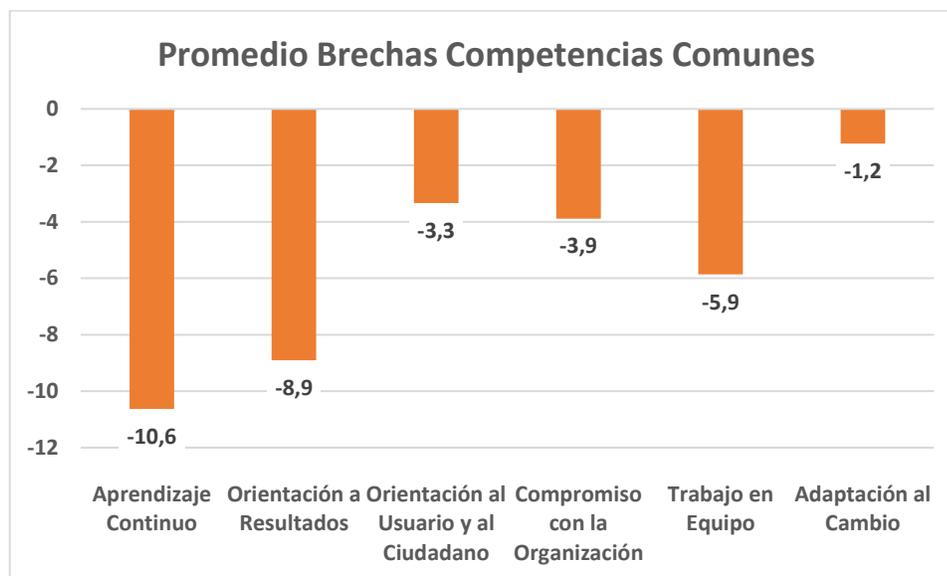
Los resultados obtenidos respecto del núcleo de competencias comunes, por cada nivel jerárquico de empleos es el siguiente:

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

Competencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total General	
Aprendizaje Continuo	Promedio	41,8	45,3	48,7	53,3	49,3	49,4
	Brecha	-18,3	-14,7	-11,3	-6,7	-10,7	-10,6
Orientación a Resultados	Promedio	55,5	50,3	51,8	49,8	49,4	51,1
	Brecha	-4,5	-9,7	-8,2	-10,2	-10,6	-8,9
Orientación al Usuario y al Ciudadano	Promedio	58,3	65	56,7	55,4	56,9	56,7
	Brecha	-1,8	5	-3,3	-4,6	-3,1	-3,3
Compromiso con la Organización	Promedio	59,8	57,7	57,1	51,2	56,4	56,1
	Brecha	-0,3	-2,3	-2,9	-8,8	-3,6	-3,9
Trabajo en Equipo	Promedio	57,5	50	55,2	51,1	52,8	54,1
	Brecha	-2,5	-10	-4,8	-8,9	-7,2	-5,9
Adaptación al Cambio	Promedio	58,5	52,7	60,5	56,1	55,2	58,8
	Brecha	-1,5	-7,3	0,5	-3,9	-4,8	-1,2

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 -5,9, 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 -1,2 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 -18,3 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 Orientación a Resultados también presenta una brecha negativa con -4,5 puntos, y le sigue en importancia, Trabajo en Equipo con -2,5 puntos. Las competencias con menor brecha son Compromiso con la Organización con -0.3 puntos, logrando por poco su nivel avanzado de desarrollo esperado, y Adaptación al Cambio con -1,5 puntos.

En el Nivel Asesor, la brecha significativa corresponde también a la competencia Aprendizaje Continuo, con -14,7 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 la competencia Orientación al Usuario y al Ciudadano, con una brecha positiva de 5 puntos, que demuestran esta competencia como fortaleza de este nivel jerárquico. Otras competencias con brechas negativa Trabajo en Equipo, con -10 puntos y Orientación a Resultados con -9,7 puntos, que aunque no están bajas, se pueden fortalecer.

En el Nivel Profesional se mantiene la tendencia de la brecha en la competencia Aprendizaje Continuo con -11,3 puntos, menor que los dos anteriores niveles jerárquicos. Le sigue la brecha

en orientación a resultados con -8,2 puntos. Se observa la competencia Adaptación al Cambio (60,5 puntos), 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 -10,2 puntos, seguido por Trabajo en equipo con -8,9 puntos y en tercer lugar, Compromiso con la organización con -8,8 puntos.

Finalmente, en el Nivel Asistencial se tiene que Aprendizaje Continuo con -10,7 tiene la brecha más significativa, seguida por Orientación a Resultados con -10,6, y 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 -3,1 puntos de diferencia del nivel esperado, siendo una competencia afianzada en este nivel jerárquico de empleos.

8.7.1. Competencias propias de cada nivel jerárquico

- Nivel Directivo

Para este nivel jerárquico de los empleos resalta Visión Estratégica 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.

En el nivel Directivo se observa que la mayor brecha corresponde a las competencias Resolución de Conflictos y Liderazgo Efectivo, siendo la primera definida 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.

Les sigue, 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.

Por último, 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	68,5	8,5
Liderazgo efectivo	44,3	-15,8
Planeación	54,3	-5,8
Toma de decisiones	53,8	-6,3
Gestión del desarrollo de las personas	45,5	-14,5
Pensamiento Sistémico	48,3	-11,8
Resolución de Conflictos	44,3	-15,8

- Nivel Asesor.

En este nivel se ubican como fortalezas las competencias de: i) Iniciativa, de manera que estas personas son capaces de anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución. ii) De igual forma la competencia Construcción de Relaciones, se identifica como afianzada en este nivel jerárquico.

Para el 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 Creatividad e Innovación, mostrando la necesidad de fortalecer en estos empleos la capacidad para generar propuestas alternativas y disruptivas con el fin de cumplir los objetivos institucionales.

COMPETENCIAS NIVEL ASESOR	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Confiabilidad técnica	39,3	-20,7
Creatividad e innovación	52,7	-7,3
Iniciativa	55,3	-4,7
Construcción de Relaciones	54,3	-5,7
Conocimiento del Entorno	53,7	-6,3

- Nivel Profesional.

Para el nivel profesional se observa que todas las competencias reportan brecha respecto del valor esperado, sin embargo, las mismas no son mayores a -7 puntos. En primer lugar, se ubica la competencia Comunicación Efectiva como la brecha más grande del grupo de competencias básicas del nivel profesional (-6,3 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	54,8	-5,2
	Comunicación efectiva	53,7	-6,3
	Gestión de procedimientos	55,8	-4,2
	Instrumentación de decisiones	57,9	-2,1
Con Personal a Cargo	Dirección y Desarrollo de Personal	54,2	-5,8
	Toma de decisiones	55,7	-4,3

- 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 1,5 puntos. En contraste la competencia Confiabilidad técnica tiene una brecha de -8,7 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	51,3	-8,7
Disciplina	52,9	-7,1
Responsabilidad	61,5	1,5

- 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 NIVEL ASISTENCIAL	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Manejo de la Información	52,7	-7,3
Relaciones interpersonales	58,1	-1,9
Colaboración	56,6	-3,4

8.8. Necesidades del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos 2020-2030

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	2020	2021	2022	2023
Gestión del Conocimiento e Innovación	Herramientas para Estructurar el Conocimiento	SI	SI	SI	SI
	Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento	SI	SI	SI	SI
	Estrategia para la Generación y Promoción del Conocimiento	SI	SI	SI	SI
	Diversidad de Canales de Comunicación	SI	NO	NO	SI
	Capital Intelectual	SI	NO	NO	SI
	Procesamiento de Datos e Información	SI	NO	NO	SI
	Innovación	SI	NO	NO	SI
	Analítica de Datos	SI	NO	NO	SI
	Construcción Sostenible	NO	NO	NO	SI
	Ciencias de Comportamiento	NO	NO	NO	NO
	Administración de Datos	NO	NO	NO	NO
	Administración del Conocimiento	NO	NO	NO	SI
	Gestión del Aprendizaje Institucional	NO	NO	NO	SI
	Planificación y organización del conocimiento	NO	NO	NO	SI
	Gestión de la Información	NO	NO	NO	NO
	Mecanismos para la gestión del desempeño institucional	NO	NO	NO	SI
	Técnicas y métodos de investigación	NO	NO	SI	SI
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	SI	NO	SI	NO
	Instrumentos Estadísticos	NO	NO	NO	SI
	Big Data	SI	SI	SI	SI
	Competitividad e innovación	NO	NO	NO	NO
	Economía Naranja	NO	NO	NO	NO
	Análisis de indicadores y estadísticas	NO	NO	NO	NO
Pensamiento de diseño	NO	NO	SI	NO	
Diseño de servicios	NO	NO	SI	NO	

	Orientación al servicio	SI	SI	SI	SI
	Cambio cultural para la experimentación e innovación	SI	NO	SI	NO
	Flexibilidad y adaptación al cambio	NO	SI	SI	NO
	Trabajo en equipo	SI	SI	SI	SI
	Gestión por resultados	NO	NO	NO	SI
	Formas de interacción	NO	NO	NO	NO
	Comunicación asertiva	SI	SI	SI	SI
	Diseño Centrado en el Usuario	NO	NO	SI	NO
	Gestión del cambio	NO	NO	SI	NO
	ética en la explotación de datos	NO	NO	NO	NO
Creación de Valor Público	Gestión Pública Orientada a Resultados	NO	NO	NO	SI
	Gerencia de Proyectos Públicos	SI	NO	NO	SI
	Formulación de Proyectos bajo la Metodología MGA	SI	NO	NO	SI
	Formulación de Proyectos con Financiación de Cooperación Internacional	NO	NO	NO	SI
	Esquemas de Financiación para Proyectos a Nivel Territorial y Desarrollo Urbano	NO	NO	NO	NO
	Marcos Estratégicos de Planeación, Direccionamiento y Gestión	SI	NO	SI	SI
	Modelos de Planeación y Gestión y su interacción con los grupos de interés	NO	NO	SI	SI
	Competitividad Territorial	NO	NO	NO	NO
	Crecimiento Económico y Productividad	NO	NO	NO	SI
	Catastro Multipropósito	NO	NO	NO	NO
	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI	NO	NO	SI	SI
	Procesos de auditorías de control efectivos	SI	NO	NO	NO
	Seguridad Ciudadana	NO	NO	NO	NO
	Biodiversidad y Servicios eco-sistémicos	NO	NO	NO	SI
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	NO	NO	NO	SI
	Modelos de Seguimiento a la Inversión Pública y Mediciones de Desempeño	NO	NO	NO	SI
	Construcción de Indicadores	NO	NO	NO	SI
Evaluación de Políticas Públicas	NO	NO	NO	SI	
Esquemas Asociativos Territoriales	NO	NO	NO	NO	

	Análisis de Impacto Normativo	NO	NO	NO	NO
	Participación Ciudadana en el Diseño e implementación de Políticas Públicas	NO	NO	NO	SI
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	SI	SI	SI	SI
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	NO	NO	NO	SI
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	NO	NO	SI	SI
	Focalización del Gasto Social	NO	NO	NO	SI
	Lenguaje claro	NO	NO	NO	SI
	Servicio al Ciudadano	SI	SI	SI	NO
Marco Normativo	Negociación Colectiva	SI	SI	SI	SI
	Contratación Estatal y Supervisión de Contratos	SI	NO	SI	SI
	Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral	SI	SI	SI	SI
	Inducción al Teletrabajo	NO	NO	NO	SI
Transformación Digital	Naturaleza Evolución de la Tecnología	NO	NO	NO	SI
	Apropiación y uso de la tecnología	SI	SI	SI	SI
	Solución de Problemas con Tecnologías	SI	SI	SI	SI
	Tecnología y Sociedad	NO	NO	NO	SI
	Big Data	SI	SI	SI	SI
	Economía Naranja	NO	NO	NO	NO
	Automatización de Procesos	NO	NO	SI	SI
	Minimización de Costos	NO	NO	NO	NO
	Mejoramiento de la comunicación	SI	NO	NO	NO
	Ruptura de Fronteras Geográficas	NO	NO	NO	NO
	Maximización de la Eficiencia	NO	NO	NO	NO
	Incrementos Sustanciales de la Productividad	NO	NO	NO	NO
	Atención de Mayor Calidad, Oportunidad y en Tiempo Real	NO	NO	NO	NO
	Instrumentos de Georeferenciación para la planeación y Ordenamiento Territorial	NO	NO	NO	SI
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	SI	SI	SI	SI
	Análisis de Datos para Territorios	NO	NO	NO	NO
	Seguridad Digital	SI	SI	SI	NO
	Interoperabilidad	SI	NO	NO	NO
	Comunicación y Lenguaje Tecnológico	SI	SI	NO	NO
	Creatividad	SI	SI	SI	SI
Ética en el contexto digital y manejo de datos	NO	NO	NO	SI	
Manejo del tiempo	NO	NO	NO	SI	

	Pensamiento sistémico	NO	NO	NO	NO
	Trabajo en Equipo	SI	SI	SI	SI
Probidad y Ética de lo Público - Pensamiento Crítico y Análisis	Conocimiento Crítico de los medios	NO	NO	NO	NO
	Raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación	SI	SI	NO	NO
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	NO	NO	NO	SI
Probidad y Ética de lo Público - Empatía y Solidaridad	Impactos psicológicos y emocionales de las violencias	SI	SI	NO	NO
	Injusticias y límite de las libertades	NO	NO	NO	NO
	Minimización de desigualdades locales y globales	SI	SI	SI	SI
Probidad y Ética de lo Público - Agencia individual y de coalición	Análisis y toma de decisiones para acciones informadas	NO	NO	NO	NO
	Creación de poder "junto con otros" en procesos colectivos	NO	NO	NO	SI
	Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social mayor	SI	NO	NO	NO
Probidad y Ética de lo Público - Agencia individual y de coalición	Justicia Local - Tendencias Globales y realidades sociales	NO	NO	NO	SI
	Procesos globales de privilegio y marginalización	NO	NO	NO	NO
	Pequeñas democracias: poder de la gente, y movimientos de construcción y compromiso de la comunidad	NO	NO	NO	SI
	Código de integridad	SI	SI	SI	SI
Probidad y Ética de lo Público - Estrategias de Comunicación y Educación	Fluidez en la expresión de ideas centrales a diferentes tipos de audiencias	SI	SI	NO	NO
	Diversas aproximaciones pedagógicas (multimedia, educación popular, narrativa, testimonio, historia oral)	NO	NO	SI	SI
	Narrativas, múltiples perspectivas, y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas	NO	NO	SI	SI
	Comunicación asertiva	SI	SI	SI	SI
	Lenguaje No Verbal	SI	SI	SI	SI
	Programación Neurolingüística asociada al entorno público	NO	NO	NO	NO
Probidad y Ética de lo Público - Habilidades de transformación de conflicto	Raíces de las violencias para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales	SI	SI	NO	NO
	Conflicto, diálogo y construcción de paz	SI	SI	NO	NO
	Raíces históricas, condiciones materiales, y relaciones de poder en el conflicto	SI	SI	NO	NO
Probidad y Ética de lo Público - Práctica Reflexiva continua	Raíces de la identidad, diversidad y relación con el otro (identidad étnica, de género, orientación sexual)	SI	SI	SI	SI
	Comunidades de práctica y pensamiento colectivo	NO	NO	NO	SI

 <p>SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
--	--

	Relaciones colectivas, comunidad y familia	NO	NO	NO	NO
	Fuentes de ruptura y tensión desde la mirada holística	NO	NO	NO	NO

Diagnóstico necesidades Programa de Liderazgo 2023.

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	2023
Programa de Liderazgo - Inducción a la gerencia pública	Buenas prácticas en la gestión pública	NO
Programa de Liderazgo - Innovación y gestión del conocimiento	Herramientas para Estructurar el Conocimiento	SI
	Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento	SI
	Estrategia para la Generación y Promoción del Conocimiento	SI
	Diversidad de Canales de Comunicación	SI
	Capital Intelectual	SI
	Procesamiento de Datos e Información	SI
	Innovación	SI
	Analítica de Datos	SI
	Construcción Sostenible	NO
	Ciencias de Comportamiento	NO
	Administración de Datos	SI
	Administración del Conocimiento	SI
	Gestión del Aprendizaje Institucional	SI
	Planificación y organización del conocimiento	SI
Gestión de la Información	SI	
Mecanismos para la gestión del desempeño	SI	

	institucional	
	Técnicas y métodos de investigación	SI
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	NO
	Instrumentos Estadísticos	SI
	Big Data	SI
	Competitividad e innovación	NO
	Economía Naranja	NO
	Análisis de indicadores y estadísticas	SI
	Pensamiento de diseño	SI
	Diseño de servicios	SI
	Orientación al servicio	SI
	Cambio cultural para la experimentación e innovación	SI
	Flexibilidad y adaptación al cambio	NO
	Trabajo en equipo	SI
	Gestión por resultados	SI
	Formas de interacción	NO
	Comunicación asertiva	SI
	Diseño Centrado en el Usuario	SI
	Gestión del cambio	NO
	Ética en la explotación de datos	SI

Programa de Liderazgo - Habilidades Gerenciales	Liderazgo transformacional	SI
	Planeación y Prospectiva	SI
	Modelos de toma de decisiones	SI
	Negociación colectiva y resolución de conflictos	SI
	Gestión del talento humano	SI
Programa de Liderazgo - Políticas Públicas	Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública	NO
Programa de Liderazgo - Gestión de Recursos	Hacienda pública y finanzas	NO
	Gestión de bienes	NO
	Contabilidad	NO
Programa de Liderazgo - Integridad del servidor público	Ética de lo público y probidad	NO
Programa de Liderazgo - Fundamentación Jurídica	Contratación Pública	SI
	Defensa jurídica del estado	NO
	Fundamentos de derecho público - Derecho de petición	NO
	Actualización normativa	NO
Programa de Liderazgo - Gestión del Talento Humano	Valores, principios y reglas informales	NO
	Comportamientos del ser humano	NO

 <p>SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
--	---

	Empoderamiento personal y trabajo en equipo	SI
Programa de Liderazgo - Desempeño de los equipos de trabajo	Inteligencia emocional	SI
	Análisis sistémico de los equipos de trabajo	NO
	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo	NO
Programa de Liderazgo - Comunicación Estratégica	Semiótica del discurso	NO
	Identificación de Públicos	SI
	Comunicación asertiva	SI
	Empatía y motivación.	SI
Programa de Liderazgo - Gestión del cambio	Resiliencia	SI
	Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios	NO
	Liderazgo transformacional	SI
Programa de Liderazgo - Innovación pública	Modelos de innovación: lean start up, design thinking	SI
	Innovación aplicada a procesos y productos	SI
	Gestión del conocimiento	SI
	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo	SI

8.9. Necesidades establecidas en el Documento Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano 2023-2029

 <p>SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>
--	--

A continuación se presentan las necesidades de capacitación identificadas y en nivel de priorización I, dentro del Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano 2023-2029.

DEPENDENCIA	NIVEL DE PRIORIZACIÓN	TEMÁTICAS
Geoamenazas	I	Procesamiento de datos: Machine Learning, Programación Aplicada
		Geoestadística
		Ingeniería sísmica o geotecnia. Análisis de Amenazas sísmicas
		Sismología de fluidos
		Geodinámica
		Inglés
		Redacción de proyectos de investigación
Gestión de la Información	I	Administración de sistemas Red Hat, Ubuntu, Windows
		Big Data, Machine Learning, Inteligencia Artificial y Analítica de Datos
		Gerencia de proyectos
		Inglés
Laboratorios	I	Geoquímica
		Estadística
		Inglés
Asuntos nucleares	I	Electrónica nuclear
		Estadística
		Inglés
		Metodologías de investigación científica
		Redacción de proyectos de investigación
		Interpretación de normas
		Seguridad de la información
		Gestión de proyectos
Geociencias básicas	I	Geología Estructural
		Geoestadística
		Matemáticas para las ciencias
		Litogeoquímica
		Química Mineral
		Isotopía
		ArcGis y SIG
		Tecnologías aplicadas a la cartografía
		Evolución de Magmas
Mapeo de flujos de calor		

		Métodos de geocronología
		Petrografía y Petrología
		Inglés
		Programación (Python, Matlab, R)
		Machine Learning
		Geomática
		Termodinámica
		Divulgación Científica
		Redacción de proyectos de investigación
		Redacción de documentos técnicos
Recursos Minerales	I	Geoquímica
		Geoestadística
		Metalogenia
		Métodos analíticos para exploración de minerales
		Big Data, Machine Learning, Inteligencia Artificial y Analítica de Datos
		Geofísica
Hidrocarburos	I	Hidrógeno
		Transición Energética
		Evaluación y análisis de cuencas
Áreas administrativas y de apoyo	I	Actualización en normatividad, tributaria, retención en la fuente, liquidación de aportes a seguridad social
		Atención a la ciudadanía
		Excel avanzado
		Minería de datos
		Programación básica
		Contratación estatal y supervisión de contratos
		Protocolos de imagen
		Inglés
		Gestión del talento humano
		Cultura Organizacional
		Marco Normativo para entidades de gobierno
		Presupuesto Publico
		Políticas Públicas
		Perspectiva Diferencial
		SECOP
		SIIGPA
		Redacción y manejo de la información

Temáticas Política De Equidad De Género, Diversidad E Inclusión

Teniendo en cuenta que el proyecto BPIN tiene incluida la perspectiva de género y el trazador de género, se mapearon también necesidades en materia de equidad de género en las diferentes dependencias del Instituto, así:

TEMA	DESCRIPCIÓN
<p>Apropiación Social del Conocimiento con Enfoque de Género</p>	<p>Por esta necesidad formativa se entiende a cursos, talleres y/o charlas orientadas a proporcionar herramientas conceptuales, prácticas y metodológicas para la incorporación del enfoque de género en la elaboración de contenidos divulgativos y en las acciones de apropiación social del conocimiento generadas por la entidad, de manera que se promuevan y garanticen en tales procesos, el análisis de categorías, datos, informaciones, narrativas o situaciones desde una perspectiva diferencial que tenga en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, la eliminación de sesgos y estereotipos de género y el uso de un lenguaje incluyente no discriminatorio.</p>
<p>Discriminaciones y violencias basadas en género y orientaciones sexuales</p>	<p>Por esta necesidad formativa se entiende a cursos, talleres y/o charlas destinadas a proporcionar herramientas conceptuales y metodológicas para la comprensión, identificación, detección, prevención y atención de las discriminaciones y las violencias basadas en género y orientaciones sexuales diversas, según los marcos normativos nacionales vigentes, a la luz de las principales declaraciones e instrumentos internacionales como: la Primera Conferencia Mundial Sobre la Mujer (1975), la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (1979), la Tercera Conferencia Mundial Sobre la Mujer en Nairobi (1985), la Convención Interamericana de Belem Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994), y también, las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas relacionadas con los derechos de las personas LGBTI+ (2011, 2014, 2016, 2017).</p>
<p>Seguridad y riesgos en el trabajo (HSE) con enfoque de género</p>	<p>Por esta necesidad formativa se entiende a cursos, talleres y/o charlas encaminadas a proporcionar herramientas conceptuales, prácticas y metodológicas para la prevención de accidentes laborales desde una mirada que problematice las masculinidades hegemónicas, particularmente, ciertos estereotipos que asocian la hombría con el correr riesgos, el ponerse en peligro o el incurrir en comportamientos imprudentes, al tiempo que se promueven unas masculinidades alternativas proclives al cuidado propio y de las demás personas del grupo de trabajo.</p>

**Administración y desarrollo de
proyectos con enfoque de género**

Por esta necesidad formativa se entiende a cursos, talleres y/o charlas orientadas a proporcionar herramientas conceptuales, prácticas y metodológicas para la formulación, planeación, ejecución y seguimiento de proyectos con enfoque de género, de manera tal que estos contemplen en todas sus fases y desde su formulación y alistamiento inicial, una perspectiva diferencial que tenga en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, que elimine y/o mitigue sesgos de género y que incorpore el uso de un lenguaje incluyente y no discriminatorio.

Acciones proyectadas para la vigencia 2023, metas y presupuesto disponible

Para la vigencia 2023 se tiene establecido el avance del producto “Servicio de educación informal para la gestión administrativa” con un presupuesto de \$275.516.495, para la ejecución de las siguientes actividades.

- a. Apoyar al personal en la participación de espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información

No.	Temática	No. Personas proyectadas a participar	Presupuesto Estimado (Incluye diseño del espacio, convocatoria y campaña de comunicaciones conferencistas, logística, instalaciones, transmisión por YouTube, grabación, foro de discusión, reconocimiento a participantes y certificado)
1	Foro Mujer y Ciencia	30	\$ 26.180.000
2	Conversatorio: Una Vida en el SGC - Relevo Generacional y Gestión del Conocimiento del SGC	30	\$ 36.180.369
3	Foro Transición Energética y Retos Sector Minas y Energía - PND 2022-2026	40	\$ 40.000.000
4	Foro Apropiación Social del Conocimiento y Enfoque Diferencial	30	\$ 30.000.000
TOTAL		130	\$ 132.360.369

- b. Programar espacios de formación e intercambio de conocimiento para los funcionarios de la entidad

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC formulado en la vigencia 2022, el cual establece las necesidades en materia de educación informal, se planea para la vigencia 2023 diseñar, convocar, organizar la logística y llevar a cabo 4 espacios de formación para el intercambio de conocimiento e información para los funcionarios y funcionarias del SGC en las temáticas mapeadas al interior del Plan:

No.	Temática	No. Personas proyectadas a participar	Presupuesto Estimado (Incluye construcción del espacio, conferencistas, logística, instalaciones, grabación, foro de discusión, reconocimiento a participantes y certificado)
1	Transversalización del Enfoque de Género en la formulación de proyectos públicos	30	\$ 26.156.125
2	Transición Energética y Energías Alternativas	30	\$ 40.000.000
3	Minería Limpia	40	\$ 37.000.000
4	Formulación de Proyectos de Investigación	30	\$ 40.000.000
	TOTAL	130	\$ 143.156.125



A continuación, se presenta el cronograma de ejecución para el desarrollo del Producto “*Servicio de educación informal para la gestión administrativa*” que se ejecutará en la vigencia 2023, así:

Producto	Actividad	Tarea	Recursos	E n	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o	Se p	O ct	No v	Di c	
Servicio de educación informal para la gestión administrativa	Apoyar al personal en la participación de espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información	Diseñar los espacios técnicos, científicos y académicos para la formación e intercambio de conocimiento	\$132.360.369	X	X	X	X									
		Promoción y convocatoria de los espacios. Programación y logística.				X	X	X	X							
		Realización y evaluación de los espacios técnicos, científicos y académicos para la formación e intercambio de conocimiento								X	X	X	X	X	X	X
		Diseñar los espacios de formación e intercambio de conocimiento	\$143.156.125	X	X	X	X									

	Programar espacios de formación e intercambio de conocimiento para los funcionarios de la entidad	Promoción y convocatoria de los espacios. Programación y logística.				x	x	x	x							
	Realización y evaluación de los espacios de formación e intercambio de conocimiento						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Tabla - Metas 2023. Proyecto Formación y Desarrollo del Talento Humano.

PRODUCTO	INDICADOR DE PRODUCTO	UNIDAD DE MEDIDA	META TOTAL	METAS SOLICITADAS
				2023
Servicio de educación informal para la gestión administrativa.	Personas capacitadas	NÚMERO	500	127 personas capacitadas
	Capacitaciones realizadas	NÚMERO	18	4 actividades de capacitación realizadas

8.10. Necesidades Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión

Durante el año 2021 y 2022 el equipo transversal de género aplicó tres baterías entregadas por MinEnergía a fin de establecer una línea base en el SGC respecto de tres dimensiones evaluadas:

- 1) Mapa Mental sobre el género, diversidad e inclusión: Encuesta que permitió evaluar los prejuicios, estereotipos y creencias de los funcionarios y funcionarias del Instituto alrededor del género, el sexo, la discapacidad y la diversidad sexual.
- 2) Conocimientos y competencias en género, diversidad sexual y discapacidad: Pretende evaluar qué nivel de conocimientos tienen los funcionarios y funcionarias alrededor de la perspectiva de género, sexo, orientaciones sexuales diversas y discapacidad, así como frente a habilidades técnicas.
- 3) Percepción del Clima Laboral y No Discriminación, en materia de equidad de género e inclusión. Pretende evaluar la experiencia individual en materia de inclusión, discriminaciones y violencias basadas en género, discapacidad u orientación sexual, en el ambiente laboral del SGC.

A continuación y para los propósitos del diagnóstico de necesidades de capacitación para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023, se presentan los resultados de las encuestas *Mapa Mental sobre el género, diversidad e inclusión* y *Conocimientos y competencias en género, diversidad sexual y discapacidad*

Encuesta Diagnóstico Conocimientos y Capacidades en Género y Mapa Mental de Género

En respuesta a los ejes del Nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, en específico el área de “sociedad para la vida, el cambio es con las mujeres” y con el fin de fortalecer los ejes de Políticas de Género y Liderazgo, para el 2023 se evidencian la necesidad de fortalecer vacíos para la aplicación de un enfoque de género en la lectura de los entornos e implementación correspondiente en los proyectos de dicha visión, propendiendo a aportar en las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 - Igualdad de género, 8 – Trabajo decente y crecimiento económico, y 10 – Reducción de las desigualdades.

En la encuesta aplicada a manera de diagnóstico se indagaron los conocimientos sobre las categorías referentes al género, la diversidad y la inclusión, encontrándose que los aprendizajes no son sólidos y tienden a ser contradictorios, lo que explica en parte por qué al aplicarlos en el contexto resulta difícil para los servidores públicos, así como los prejuicios ligados a procesos de aprendizaje posteriores resaltan la necesidad de mayor sensibilización tanto a nivel social (aportando a la cultura organizacional y a la misión institucional) como desde lo laboral (aportando al clima organizacional y al mejoramiento de los ambientes de trabajo).

A. CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES EN GÉNERO

En este apartado se toma como referencia los resultados de la aplicación del instrumento a 121 personas que trabajan en el SGC, entre personal de carrera y contratistas, quienes participaron en la aplicación de las baterías mapa mental de género y competencias en género de las herramientas de ONU Mujeres.

Saber – conocimientos

¿Ha recibido formación y/o capacitación en género: ¿de qué tipo y cuándo?

De las 121 personas que respondieron la encuesta, 45 de ellas mencionan que cuentan con formación y/o capacitación en género; mientras que 76 personas no tienen capacitación en la temática, por lo que se evidencia que el 62.8% aún no ha sido capacitado.

Ha recibido formación/ capacitación en género	Personas	%
SI	45	37.2%
NO	76	62.8%
TOTAL	121	100.00%

En relación con el tipo de capacitación que el personal de trabajo del SGC ha recibido en la temática de género, se encuentra que el 44% (20 personas) han recibido cursos; el 24% (11 personas) jornadas de sensibilización; el 16% (7 personas) charlas; el 7% (3 personas) diplomados, el 4% (2 personas) formación académica; mientras que el 2% (1 persona) menciona que el conocimiento que tiene es formación empírica.

Soy capaz de identificar y priorizar las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el trabajo propio (por ejemplo, desarrollo de programas, planificación del trabajo, preparación de los términos de referencia).

Resultados	Personas	%
Totalmente en desacuerdo	8	6.6%
En desacuerdo	22	18.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	47	38.8%
De acuerdo	35	28.9%
Totalmente de acuerdo	9	7.4%
TOTAL	121	100.00%

Se observa que el 38.8% de los encuestados, no tienen claridad sobre su capacidad para identificar y priorizar necesidades en materia de equidad de género en su trabajo. Solo el 7,4% se encuentran seguros de esta capacidad. El 24,8% tienen claro que requieren fortalecer sus capacidades para la equidad de género en su trabajo.

Soy capaz de realizar un análisis de género en mi ámbito de trabajo identificando las principales problemáticas y desigualdades de género que afectan a hombres y mujeres en mi país.

Respuestas	Personas	%
Totalmente en desacuerdo	9	7.4%
En desacuerdo	20	16.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	33.9%
De acuerdo	46	38.0%

Totalmente de acuerdo	5	4.1%
TOTAL	121	100.00%

Es claro que para el 57.8% de los encuestados se requiere fortalecer sus competencias para el análisis de género, identificando las diferencias entre las condiciones de vida y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el país.

Soy capaz de aplicar instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género (por ejemplo, CEDAW, disposiciones constitucionales y legislativas).

Respuestas	Personas	%
Totalmente en desacuerdo	21	17.4%
En desacuerdo	44	36.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	33.1%
De acuerdo	13	10.7%
Totalmente de acuerdo	3	2.5%
TOTAL	121	100.00%

Se observa que el 53.8% de los encuestados no conoce los instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género. Se requiere capacitar en este aspecto.

Conozco la relación entre la igualdad de género y el enfoque basado en los derechos humanos.

Resultados	Personas	%
Totalmente en desacuerdo	5	4.1%
En desacuerdo	13	10.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	28.9%
De acuerdo	52	43.0%
Totalmente de acuerdo	16	13.2%
TOTAL	121	100.00%

El 39,7% de los encuestados requiere sensibilización a fin de comprender la relación entre la igualdad de género y el enfoque de derechos humanos

Hallazgo: Es menor a un 50% los funcionarios(as) con capacidades para pensar las categorías de género y aplicar los instrumentos en su quehacer institucional a fin de transversalizar el enfoque.

MAPA MENTAL DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

En la aplicación de este instrumento participaron 136 personas, de los cuales 34 (25%) son hombres y 79 mujeres (58%).

Respecto de la distribución por edades de los participantes se encuentran los siguientes hallazgos:

Edad	Hombres	Mujeres
18 a 29	3	15
30 a 39	8	22
40 a 49	16	23
50 a 59	20	11
60 o más	10	8

Se observa que el grueso de los encuestados se ubican en edades entre los 30 a 49 años.

A continuación se presentan los hallazgos más relevantes:

Incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas puede tener efectos negativos para los hombres.

	Hombres %	Mujeres %
Totalmente de acuerdo	2	3
De acuerdo	4	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	16
En desacuerdo	35	38
Totalmente en desacuerdo	46	38
Total	100	100

En esta pregunta se observa que tanto hombres, con un 46%, como mujeres, con un 38%, están totalmente en desacuerdo en que incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas pueda tener efectos negativos para los hombres. Llama la atención la diferencia de 8 puntos porcentuales, entre hombres y mujeres en esta opción de respuesta. De igual forma, 8% de las mujeres están de acuerdo con la afirmación frente a 6% de los hombres.

Los hombres son buenos en matemáticas.

	Hombres %	Mujeres %
Totalmente de acuerdo	4	1
De acuerdo	7	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	51
En desacuerdo	25	10
Totalmente en desacuerdo	26	33
Total	100	100

Tanto hombres con un 51%, como mujeres con un 39%, no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación de que los hombres son buenos en matemáticas. El 13% de los hombres está de acuerdo con la afirmación versus el 6% de las mujeres. Es necesario trabajar en este prejuicio, que resulta de alto impacto en una entidad de ciencia y tecnología, donde se requiere cerrar brechas en la vinculación de mujeres en las áreas misionales.

Las mujeres no tienen fuerza, o resistencia física para desempeñar algunas ocupaciones.

	Hombres %	Mujeres %
Totalmente de acuerdo	2	3
De acuerdo	4	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	16
En desacuerdo	35	38
Totalmente en desacuerdo	46	38
Total	100	100

Tanto hombres con un 46% como mujeres con un 38% están totalmente en desacuerdo frente a la afirmación. El 6% de los hombres encuestados están de acuerdo, versus el 8% de las mujeres. Es interesante cómo las mujeres tienen una percepción que responde a los estereotipos sobre la capacidad física de las mujeres, por lo que se recomienda trabajar sobre su autoestima y autopercepción. Estas percepciones sesgadas atribuibles a un sexo u otro, marcan la distribución de tareas e incluso disminuyen las posibilidades de desempeñar un empleo para las mujeres en los que la capacidad física sea relevante..

Hallazgo: Se recomienda abordar temáticas acerca de la redistribución de tareas al interior de los equipos de trabajo, herramientas para comprender relaciones de poder e identificar dónde se originan las violencias tanto para mujeres como para hombres, habilidades para la creación y aplicación de garantías de derechos y acciones afirmativas.

Así mismo es importante dar continuidad a los espacios de formación alrededor de Equidad de género, diversidad e inclusión, ampliándose para llegar a temáticas que aborden prevención y protección de derechos de comunidades étnicas, orientaciones sexuales diversas y derechos sexuales y reproductivos.

Dichos espacios de formación deben dar respuesta en tres niveles: el primero, dirigido a la prevención, para que las acciones discriminatorias, violentas e injustas no se presenten, por medio de la sensibilización; segundo, la acción para que las situaciones que han puesto en riesgo o vulnerado algún derecho de una funcionaria(o) cuente con una respuesta efectiva, lo cual se puede lograr si previamente se han definido rutas de atención, evitando se replique o minimice la situación de violencia, por el contrario posibilitando que se detenga y visibilice de manera adecuada, así como con la implementación de indicadores de género institucionales; por último la transformación, donde las personas adquieran las habilidades como el uso del lenguaje incluyente, las cuales permitirán reconocer el contexto y sus dificultades frente a la no victimización, y no legitimación de conductas violentas y puedan aplicar estos conceptos a su quehacer institucional.

De otro lado, se recomienda incluir en los espacios de sensibilización el manejo de herramientas que permitan hacer lecturas complejas de los contextos sociales del país, así como la formulación de proyectos con enfoque diferencial, para contribuir al desarrollo social y económico de comunidades de influencia de los proyectos institucionales, la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, y por su puesto, al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios y funcionarias del Instituto.

8.10. Líneas programáticas del sector minero-energético 2022-2026.

A la luz del documento *Líneas programáticas del sector minero-energético 2022-2026*, se realizó un ejercicio de identificación de necesidades de formación para el SGC, el cual se resumen en la matriz a continuación:

EJE ESTRATÉGICO	CATALIZADOR	COMPONENTES	NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE APUNTAN A ESTOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
EJE 1: ORDENAMIENTO REGULATORIO DE MINERÍA PARA LA VIDA	1. Ordenamiento regulatorio de minería para la vida	1.1 Reforma al código de Minas	No aplica al SGC
		1.2. Formalización de derechos para la minería tradicional y ancestral	No aplica al SGC
		1.3. Marco regulatorio y democratización en la ruta de Transición Energética Justa	Aplica

	2. Ordenamiento territorial para la vida	2.1. Depuración de títulos mineros y controles ambientales, laborales, y fiscales sobre la minería	No aplica al SGC
		2.2. Delimitación de páramos y áreas ecológicas estratégicas	Patrimonio ecológico, geológico y paleontológico
		2.3. Sustitución económica y laboral en zonas de transición post-extractiva	Desarrollo social, económico y ambiental. Caracterización económica y social del país.
		2.4. Desarrollo del catastro multipropósito como fundamento de la sustitución minera en zonas estratégicas	Ordenamiento territorial y catastro multipropósito.
		2.5. Dignificación de los territorios mineros, desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios	Geoquímica Ambiental. Desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios

EJE 2: NATURALEZA VIVA, TERRITORIOS VITALES	3. Ordenamiento regulatorio de la energía para la vida.	3.1. Modelo energético de acceso universal. Justicia tarifaria en energía.	Modelos energéticos de acceso universal
		3.2. Mesas territoriales en Tarifas de Energía (Ley 154/17)	No aplica al SGC
		3.3. Mesas territoriales de garantías en biocombustibles	Biocombustibles
	4. Industrialización de la transición minero-energética	4.1. Orfebrería y tecnificación minera	Tecnificación Minera
		4.2. Comunidades mineras participes de la economía de las energías renovables desde la industrialización de tecnología de renovables.	Energías renovables - Tecnología de renovables
EJE 3: HACIA UNA SOCIEDAD MOVIDA	5. Transición energética justa	5.1. Comunidades energéticas	Transición Energética

POR EL SOL, EL VIENTO Y EL AGUA		5.1.1. Estallido solar en zonas de alta radiación	No aplica al SGC	
		5.1.2. Democratizar la generación solar, eólica y biomasa	No aplica al SGC	
		5.1.3. Creación del Fondo para la Transición energética	No aplica al SGC	
		5.2. Nuevas economías populares de la energía a través de asociaciones público-comunitarias.	No aplica al SGC	
	6. Lucha contra el cambio climático		6.1. Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos	Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos. Cambio climático.
			6.2. Seguridad energética (Interconexión energética, regional LATAM y garantía de contratos vigentes)	Seguridad energética

	<p>7. Sociedad del conocimiento en minero-energía</p>	<p>7.1. Desarrollo de investigación en prospectiva y desarrollos en solar, eólica, geotermia, hidrógeno, pequeñas centrales hidroeléctricas y Biogas</p>	<p>Sociedad del conocimiento en minero-energía. Geotermia. Hidrógeno</p>
		<p>7.2. Mayor conocimiento geológico de Colombia para la información de reservas mineras en materiales estratégicos para la transición energética</p>	<p>Materiales estratégicos para la transición energética.</p>
<p>EJE 4: GOBERNANZA, PARTICIPACIÓN VINCULANTE Y SEGURIDAD HUMANA</p>	<p>8. Gobernanza, participación vinculante y seguridad humana</p>	<p>8.1. Reglamentación de la concurrencia</p>	<p>Nuevo modelo de relacionamiento con los entes territoriales, basado en los principios de coordinación y concurrencia. Estrategias para mejorar la relación entre los actores y gestión de conflictos territoriales. Participación ciudadana y territorios.</p>

		8.2. Cumplimiento de Consentimiento Previo, Libre e Informado	Sentencia T-129 de 2011, la Corte Constitucional hace extensiva la búsqueda del consentimiento libre, previo e informado a todas las medidas, actividades, obras o proyectos que puedan afectar la supervivencia cultural de una comunidad étnica. Consulta Previa
		8.3. Mesas territoriales de garantías en Minería	No aplica al SGC
		8.4. Reglamentación de la Ley 70, capítulo 5.	Ley 70 o Ley de las Comunidades Negras se desprendió el Decreto 1745 de 1995, por el cual se adoptó el procedimiento para el reconocimiento del derecho a la propiedad colectiva de las "tierras de las comunidades negras"- Propiedad colectiva del pueblo negro
		8.5. Género: participación, mujeres STEM y lucha contra las violencias basadas en género.	Política de equidad de género, diversidad e inclusión. Cómo cerrar las brechas en las STEM. Violencias basadas en género. Participación de la mujer en las comunidades, organizaciones sociales.

9. Presupuesto Capacitación - 2023

Se identificó el siguiente presupuesto asignado a las actividades institucionales de capacitación para la vigencia 2023:

<u>No.</u>	<u>DEPENDENCIA DE AFECTACIÓN DEL GASTO</u>	<u>APROPIACIÓN INICIAL</u>	<u>FUENTE DE FINANCIACIÓN</u>
1	PROYECTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	\$228.775.601	FUNCIONAMIENTO
2	PROYECTO BPIN FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	\$275.516.495	INVERSIÓN
TOTAL			\$504.292.096

10. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2023-

Dentro del PIC 2023 se tienen nueve 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, viii. Proyecto de Formación - Espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de

conocimiento e información a la luz del Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano, ix. Programa de Inducción y Reinducción.

10.1. Capacitación en Temáticas Misionales.

- a. Estadística avanzada: Estudiar y aplicar en la práctica métodos estadísticos univariados y multivariados y el lenguaje R como herramienta para el análisis y visualización de datos. Dirigida a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas de la Entidad.
- b. Cambio climático, Transición Energética y Energías Limpias. Incluye temáticas como Energías Renovables. Tecnología de renovables. Biocombustibles. Modelos energéticos de acceso universal. Seguridad energética. Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos. Dirigida a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas de la Entidad.
- c. Minería Limpia, Materiales estratégicos para la transición energética y Tecnificación Minera con énfasis en Oro. Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- d. Geoquímica Ambiental. Desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- e. Hidrógeno para la transición energética: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- f. Geotermia para la transición energética: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- g. Formulación de Proyectos de Investigación. Reglamentación CyT. Métodos y técnicas de investigación. Formulación y gestión de Proyectos con enfoque diferencial: Busca potenciar las capacidades de ciencia y tecnología para los grupos del instituto.

10.2. 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. Diseño centrado en el usuario y pensamiento de diseño. Creación e implementación de nuevos productos y servicios. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.
- b. Habilidades para la Apropriación Social del Conocimiento con enfoque diferencial: Reconocer las estrategias para el conocimiento y la aplicación de la Apropriación Social del Conocimiento (ASC) su producción, construcción, acceso y, sobre todo,

los métodos para una participación sociocultural en los procesos de desarrollo de la ciencia y la tecnología y la toma de decisiones para resolución efectiva de las necesidades y problemas de la comunidad en todo el territorio.

10.3. 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. 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.

b. Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Labora, y el abuso de poderl: 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, y lo deferente al abuso de poder.. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

c. Política de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de Intereses y Código de Integridad: Ley 1712 de 2014 y de transparencia del SGC. Política de Integridad, Código de Integridad, Valores y Autodiagnóstico. Casos de Conflicto de Interés y Autodiagnóstico.

d. Ética De La Investigación, Bioética e Integridad Científica. Ética de los datos. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas.

10.4. 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 o 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 un funcionario(a) de la Unidad de Recursos Financieros.

c. 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.

d. Estrategias para mejorar la relación entre los actores y gestión de conflictos territoriales. Participación ciudadana y territorios. Consulta Previa- Consentimiento Libre, previo e informado. Nuevo modelo de relacionamiento con los entes territoriales, basado en los principios de coordinación y concurrencia. Sentencia T-129 de 2011 - Comunidades étnicas. Ley 70 o Ley de las Comunidades Negras - reconocimiento del derecho a la propiedad colectiva de las "tierras de las comunidades negras"- Propiedad colectiva del pueblo negro. Dirigido a los funcionarios y funcionarias de las áreas técnicas de la Entidad.

e. Desarrollo social, económico y ambiental. Caracterización económica y social del país. Ordenamiento territorial y catastro multipropósito. Dirigido a los funcionarios y funcionarias de las áreas técnicas de la Entidad.

f. Inducción al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Dirigido a los funcionarios y funcionarias de la Entidad, especialmente al coordinadores y Directores Técnicos.

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

a. Derechos Humanos - Derechos civiles, políticos, económicos sociales y culturales. 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. Diversidad e inclusión en Colombia: Discapacidad, inclusión y Accesibilidad. Comunidades étnicas en Colombia y territorios. Orientaciones Sexuales Diversas. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de todos los niveles jerárquicos y de todas las dependencias.

c. Género: participación, mujeres STEM y lucha contra las violencias basadas en género. Estereotipos de género y violencias de género. Aplicación de instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género. Identificación y priorización de las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el sector minero-energético y en el país

d. Empoderamiento femenino: Modalidad Taller. Busca cambiar las creencias y estereotipos sobre las mujeres, trabajar sobre la confianza sobre sus capacidades y su proyecto de vida.

e. Nuevas Masculinidades: Modalidad Taller. Busca cambiar las creencias y estereotipos sobre los hombres, trabajar sobre la confianza sobre sus capacidades y su proyecto de vida y sobre las nuevas formas de ser hombres para un desarrollo integral y descubrir sus potencialidades.

f. Lengua de Señas: Busca sensibilizar y dar herramientas para la comunicación básica con lengua de señas.

10.6. 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: inteligencia artificial, machine learning, big data, lenguajes de programación: Conocer las tecnologías de analítica de datos para el procesamiento de grandes volúmenes de datos (Big Data), conocer los fundamentos de la programación para el análisis de datos y conocer las técnicas de aprendizaje supervisado y no supervisado.
- b. Competencias digitales del servidor público II: 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.
- c. Ofimática Avanzada (excel, word): Procesamiento de Datos a través de Excel, tablas dinámicas, macros. Funciones avanzadas de Word para la creación de textos. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias de la Entidad.

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

Teniendo en cuenta los actuales 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 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 2023, se tiene programado realizar dos niveles del Programa de Liderazgo Transformacional:

- a. Programa De Liderazgo Transformacional - Nivel Intermedio
- b. Programa De Liderazgo Transformacional - Nivel Avanzado

10.8. Proyecto BPIN De Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC - Servicio De Educación Informal Para La Gestión Administrativa: espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información.

En este apartado se presentarán las acciones contempladas en el Proyecto de Inversión para adelantar espacios que permitan compartir conocimiento, generar discusión sobre temas centrales para la Entidad y generar capacidades para enfrentar los retos del sector minero-energético, a la luz de las necesidades identificadas en el Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano adelantado en las vigencias 2021 y 2022.

- a. Foro Mujer y Ciencia: En el marco de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión se busca generar un espacio de discusión técnica, pero también de reflexión sobre la experiencia de ser mujer en las carreras STEM, en el proceso investigativo y en el sector minero-energético, a través de panelistas con perfiles diferenciados.
- b. Conversatorio: Una Vida en el SGC - Relevo Generacional y Gestión del Conocimiento del SGC. Se busca con esta actividad generar un espacio que permita brindar un reconocimiento e incentivar el relevo generacional por parte de las personas que están próximas a retirarse de la Entidad por cumplir su edad de pensión, así como permitir que compartan su conocimiento y experiencia.
- c. Foro Transición Energética y Retos Sector Minas y Energía - PND 2022-2026: A través de este espacio académico se busca generar una discusión sobre los retos para el SGC y el sector a la luz de las líneas programáticas establecidas en el nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
- d. Foro Apropiación Social del Conocimiento y Enfoque Diferencial: Se busca en este espacio generar la reflexión institucional sobre las prácticas para la apropiación social de conocimiento geocientífico que produce la Entidad y permitir generar unos compromisos y lineamientos al respecto.

10.9. 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.

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

- a. Desarrollo de Competencias Digitales 4.0.: 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, ESAP 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 y convenios con centros de idiomas.

10.9.2. 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.

10.9.3. 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. 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.

b. 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.

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

10.9.5. 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.

10.9.6. Programa de Inducción y Formación a la alta gerencia de la Subdirección de Alto Gobierno de la ESAP y Función Pública.

Los gerentes públicos están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, son servidores que tienen responsabilidad por la gestión y requieren un mayor grado de experticia, dado que deben contar con las capacidades técnicas y gerenciales que conllevan al cumplimiento de acciones estratégicas hacia el éxito de la ejecución de las metas misionales y el cumplimiento del plan estratégico de cada entidad, cuyos resultados son posibles de ser medidos y evaluados

Los ejes de formación del Nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0. son:

- Eje 1: Ética e integridad
- Eje 2: Capacidad para inspirar e influir
- Eje 3: Capacidad para asegurar la productividad
- Eje 4: Capacidad para adaptarse a los constantes cambios.
-

Se divulgará la oferta de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP y de la Función Pública dirigida a los gerentes públicos, incluyendo los referente a los Acuerdos de gestión.

Así mismo, es necesario “Asegurar una inducción a través de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP y de Función Pública que le permita al nuevo gerente público desarrollar las competencias organizacionales requeridas. Dicha inducción debe realizarse en el marco de los treinta días siguientes al nombramiento del gerente público.” (Función Pública, 2022).

11. 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 2021 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 2023 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.

11.1. Objetivos

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

11.1.2. 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.

11.1.3. 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.

11.1.4. 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.

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

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

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

11.1.8. 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.

11.2. 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
	El Presupuesto Público

	<p>La Contratación Pública</p>
	<p>Servicio al Ciudadano</p>
<p>Módulo 4</p> <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN</p>	<p>Introducción ¿Qué es el MIPG?</p>
	<p>1a. Dimensión: Talento Humano</p>
	<p>2a. Dimensión: Direccionamiento Estratégico</p>
	<p>3a. Dimensión: Gestión con Valores para el Resultado</p>
	<p>4a. Dimensión: Evaluación de Resultados</p>
	<p>5a. Dimensión: Información y Comunicación</p>
	<p>6a. Dimensión: Gestión del Conocimiento</p>
	<p>7a. Dimensión: Control Interno</p>
<p>Módulo 5</p>	<p>Lucha Contra la Corrupción</p>

ÉTICA PÚBLICA	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

<p>Módulo 7</p> <p>POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</p>	<p>Capítulo 1 - Contexto de la Equidad de Género, la Diversidad y la Inclusión a nivel mundial y nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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
--	--

11.3. Inducción Presencial - Híbrida

Se busca organizar una inducción para las personas que ingresaron recientemente a la Entidad para contextualizar sobre el servicio público, la plataforma estratégica de la entidad, los valores corporativos, y políticas institucionales.

11.4. Programa de Reinducción - Híbrida

Se tiene programada realizar una reinducción sobre la nueva planeación estratégica del Instituto.

12. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

12.1. ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Para la vigencia 2023, 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.

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

Para la vigencia 2023, 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.

12.3. SENA

Para la vigencia 2023 se espera contar con la oferta de cursos virtuales a los cuales serán invitados a participar los funcionarios de la Entidad.

12.4. 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.

12.5. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Para la vigencia 2023, se utilizará como recurso la oferta de capacitación tanto virtual como presencial del Departamento Administrativo De La Función Pública dirigida a las Entidades Públicas.

12.6. DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN NACIONAL.

Para la vigencia 2023, se utilizará como recurso la oferta de capacitación tanto virtual como presencial del Departamento de Planeación Nacional dirigida a las Entidades Públicas.

12.7. COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.

Para la vigencia 2023, se utilizará como recurso la oferta de capacitación virtual de Colombia Compra Eficiente, y SECOP II, dirigida a las Entidades Públicas.

12.8. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Para la vigencia 2023, se continuará 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.

12.9. ARL COLMENA:

Para la vigencia 2023, 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.

12.9. ALIANZAS INSTITUCIONALES OTROS SECTORES.

Para la vigencia 2023 se buscará establecer alianzas con entidades de otros sectores del gobierno nacional y distrital que permitan abordar temáticas con propósito social.

13. 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.

13.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	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.
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	24/01/2023	Documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023-	Coordinador (e) Grupo de Talento Humano

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023

EJE MISIONAL

	ACTIVIDAD PROGRAMADA	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUENTE DE FINANCIACION
EJE MISIONAL	Estadística avanzada	Externa	30	ABRIL	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Transición Energética y Energías Limpias. Energías Renovables. Tecnología de renovables. Biocombustibles. Modelos energéticos de acceso universal. Seguridad energética. Cambio climático. Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos.	Externa	30	MAYO	\$ 40.000.000	INVERSION
	Minería Limpia. Tecnificación Minera. (Oro) Materiales estratégicos para la transición energética.	Externa	40	JUNIO	\$ 37.000.000	INVERSION
	Geoquímica Ambiental. Desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios	Externa	30	JULIO	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Hidrogeno para la transición energética	Externa	30	AGOSTO	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Geotermia para la transición energética	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Formulación de Proyectos de Investigación. Reglamentación CYT. Proyectos con enfoque diferencial. Metodología y Técnicas de Investigación	Externa	30	OCTUBRE	\$ 40.000.000	INVERSION

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023

EJE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

	ACTIVIDAD PROGRAMADA	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUENTE DE FINANCIACION
EJE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Diseño centrado en el usuario y pensamiento de diseño. Creación e implementación de nuevos productos y servicios.	Externa	30	ABRIL	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Habilidades para la Apropiación Social del Conocimiento con enfoque diferencial	Externa	30	MAYO	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023

EJE CREACION DE VALOR PÚBLICO

	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUNCIONAMIENTO
EJE CREACION DE VALOR PÚBLICO	Gestión del Talento Humano	Externa	1	DE ACUERDO A PROGRAMACION	\$ 2.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Reforma Tributaria	Externa	1	DE ACUERDO A PROGRAMACION	\$ 2.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Aspectos Prácticos y Novedades de la Contratación Estatal Y Supervisión de Contratos	Externa	30	ABRIL	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO

<p>Nuevo modelo de relacionamiento con los entes territoriales, basado en los principios de coordinación y concurrencia. Estrategias para mejorar la relación entre los actores y gestión de conflictos territoriales. Participación ciudadana y territorios. Consulta Previa-Consentimiento Libre, previo e informado. Sentencia T-129 de 2011 - Comunidades étnicas. Ley 70 o Ley de las Comunidades Negras - reconocimiento del derecho a la propiedad colectiva de las "tierras de las comunidades negras"- Propiedad colectiva del pueblo negro</p>	<p>Externa</p>	<p>30</p>	<p>MAYO</p>	<p>\$ 10.000.000</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p>
<p>Desarrollo social, económico y ambiental. Caracterización económica y social del país. Ordenamiento territorial y catastro multipropósito.</p>	<p>Externa</p>	<p>30</p>	<p>JUNIO</p>	<p>\$ 10.000.000</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p>
<p>Inducción al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo</p>	<p>Externa</p>	<p>30</p>	<p>JULIO</p>	<p>\$ 6.000.000</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p>

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023

EJE PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUNCIONAMIENTO
EJE PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Política de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de Intereses y Código de Integridad	Externa	30	ABRIL	\$ 7.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica - Ética de los datos	Externa	30	MAYO	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Negociación Colectiva	Externa	6	DE ACUERDO A PROGRAMACION	\$ 7.200.000	FUNCIONAMIENTO
	Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral - Abuso de Poder	Externa	30	JULIO	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023
EJE POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUENTE DE FINANCIACION
EJE POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Derechos Humanos. Derechos civiles, políticos, económicos sociales y culturales	Externa	30	ABRIL	\$ 6.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Diversidad e inclusión en Colombia: Discapacidad, inclusión y Accesibilidad. Comunidades étnicas en Colombia y territorios. Orientaciones Sexuales Diversas	Externa	31	MAYO	\$ 10.000.000	FUNCIONAMIENTO

	Género: participación, mujeres STEM y lucha contra las violencias basadas en género. Estereotipos de género y violencias de género. Aplicación de instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género. Identificación y priorización de las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el sector minero-energético y en el país	Externa	30	JUNIO	\$ 7.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Empoderamiento femenino	Externa	30	JULIO	\$ 5.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Nuevas Masculinidades	Externa	30	AGOSTO	\$ 5.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Lengua de Señas	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$ 7.000.000	FUNCIONAMIENTO

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023
EJE TRANSFORMACION DIGITAL**

EJE TRANSFORMACION DIGITAL	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUENTE DE FINANCIACION
	Analítica de datos: inteligencia artificial, machine learning, big data	Externa	30	MAYO	\$ 12.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Competencias digitales del servidor público II	Externa	30	JUNIO	\$ 12.000.000	FUNCIONAMIENTO
	Ofimatica (excel, word)	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$ 12.000.000	FUNCIONAMIENTO

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023
EJE PROGRAMAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUENTE DE FINANCIACION
PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL - NIVEL INTERMEDIO	Externa	30	ABRIL	\$ 15.365.500	FUNCIONAMIENTO
	PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL - NIVEL AVANZADO	Externa	30	MAYO	\$ 15.365.500	FUNCIONAMIENTO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023

Espacios técnicos, científicos y académicos

PROYECTO DE FORMACIÓN - SERVICIO DE EDUCACION INFORMAL PARA LA GESTION ADMINISTRATIVA:	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUENTE DE FINANCIACION
Espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información.	Foro Mujer y Ciencia	Externa	30	MARZO	\$ 26.180.000	INVERSION
	Conversatorio: Una Vida en el SGC - Relevo Generacional y Gestión del Conocimiento del SGC	Externa	30	ABRIL	\$ 36.180.369	INVERSION
	Foro Transición Energética y Retos Sector Minas y Energía - PND 2022-2026	Externa	40	MAYO	\$ 40.000.000	INVERSION



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

	Foro Apropriación Social del Conocimiento y Enfoque Diferencial	Externa	30	JUNIO	\$ 30.000.000	INVERSION
--	---	---------	----	-------	---------------	-----------

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2023

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2023

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2023	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)	FUENTE DE FINANCIACION
	Programa de Inducción y Reinducción 2023 (Híbrido)	Externa	200	JULIO	\$ 14.000.000	FUNCIONAMIENTO