



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2023-2026**

GRUPO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., enero de 2024

Julio Fierro Morales

Director

María Alejandra Quintero Poveda

Secretaria General

Fernando de Jesús Blanco Mojica

Coordinador Grupo de Trabajo de Talento Humano

Actualizado por:

Sebastián Montaña Barreto

Laura Sarita Borda Santamaría

Luz Ángela Amórtegui Rodríguez

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "(...)las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, el Grupo de Trabajo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano, publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2023.

Enero de 2024

Contenido

Pág.

TABLA DECONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
1. CONTEXTO.....	10
1.1 Marco Estratégico Servicio Geológico Colombiano	10
1.2. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano	11
1.3. Política de calidad.....	11
1.4. Política del Sistema Integrado de Gestión Institucional del SGC.....	12
1.5. Políticas específicas de talento humano de la entidad	13
1.5.1. Política de Capacitación.....	13
1.5.2. Política de equidad de género, diversidad e inclusión.....	15
1.5.3. Política Sectorial Discapacidad	16
1.6. Ejecución 2023	18
2. OBJETIVOS DEL PLAN	27
2.1. Objetivo General.....	27
2.2. Objetivos Específicos	27
3. ALCANCE	28
4. MARCO LEGAL.....	29
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	34
5.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024.....	35

5.1.1	Objetivo	35
5.1.2	Objetivos Específicos	35
5.2	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024.....	35
5.2.1	Objetivo	35
5.2.2	Objetivos específicos	36
5.3	PLAN ANUAL DE VACANTES	36
5.3.1	Objetivo General	36
5.3.2	Objetivos específicos	36
5.4	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN	37
5.4.1	Objetivo General	37
5.4.2	Objetivos específicos	37
5.4.3	Acciones orientadas a cubrir las necesidades de personal	37
5.5	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	38
5.5.1	Objetivo General	38
5.5.2	Objetivos Específicos	39
5.6	GESTIÓN DE NÓMINA	40
5.7	ACUERDOS SINDICALES	40
6.	INFORMACIÓN DE BASE	48
6.1.	Planta de personal actual	48
6.2.	Riesgos	50
7.	TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR.....	53

7.1	Inducción y reinducción.....	53
7.2	Evaluación de desempeño.....	53
7.3	Plataforma SIGEP ii.....	54
7.4	Gestión de la caracterización del talento humano	54
7.5	Gestión con Gerentes Públicos	54
7.6	Negociación colectiva	55
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	55
8.1.	Herramientas de seguimiento.....	55
8.2.	Indicadores.....	56
8.3.	Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico	57
9.	MEJORAMIENTO CONTINUO	58
9.1-	Correcciones, acciones correctivas y mejoras.....	58
10.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
11.	CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	59

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1.	Politica sectorial Discapacidad	16
Tabla 2.	Ejecución Plan 2023.....	19

Tabla 3. Marco Legal	29
Tabla 4. Acuerdos sindicales	40
Tabla 5. Riesgos	50
Tabla 6. Evaluación de desempeño.....	53
Tabla 7. Indicadores	56

INTRODUCCIÓN

El Servicio Geológico Colombiano adopta el Plan Estratégico de Talento Humano PETH como instrumento de desarrollo, evaluación y gestión del talento humano, con miras a contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos que laboran al Servicio de la Entidad.

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

- Bienestar social e incentivos
- Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano
- Plan de previsión de recursos humanos para dotar a la entidad del talento humano requerido, calificado y competente para atender sus necesidades.
- Plan Anual de vacantes
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación - PIC

Por su parte, presenta la información y el contexto requerido para la planeación de las estrategias y define también, la metodología a seguir para la planeación estratégica del talento humano en el sector público, en términos de planes de acción, actividades y responsables de su ejecución.

A través de este instrumento, el Servicio Geológico Colombiano plantea el compromiso con sus servidores para el fortalecimiento de sus competencias, manteniendo un buen clima laboral bajo condiciones de trabajo seguras y saludables, el bienestar y la motivación durante el ciclo de vida de sus servidores, que le permita mantener y atraer a los mejores servidores, para lo cual, se requiere que la planeación estratégica de talento humano se articule integralmente a la planeación estratégica de la entidad.

La planeación estratégica, aporta las herramientas para desarrollar el talento humano como la política más importante del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en tal sentido, permite organizar las acciones, los recursos y sus resultados con el fin de

alcanzar los objetivos de cada uno de los elementos que componen la gestión del talento humano, para el período 2023-2026, atendiendo las necesidades institucionales y las expectativas de los servidores, teniendo como marco el ciclo – ingreso - desarrollo – retiro -, i) Ingreso que comprende los procesos de vinculación e inducción, ii) Permanencia: en el que intervienen los procesos de capacitación y formación, evaluación del desempeño, Bienestar Social, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, Gestión del Conocimiento y la Innovación, entre otras y el de iii) Retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación, que constituyen la vida pública del servidor.

El Servicio Geológico Colombiano, requiere la implementación y desarrollo de acciones para el fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores para afrontar sus distintos momentos en el ciclo de vida del servidor - vinculación, permanencia y retiro - durante su vida laboral, así como el establecimiento de un adecuado ambiente de trabajo para los servidores, con el fin de lograr la prevención del riesgo laboral, con el indispensable compromiso de autocuidado por parte del Servidor, con el propósito de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, permitiendo la conciliación entre la vida laboral y familiar con corresponsabilidad en el cuidado.

Respecto al componente de capacitación, resulta necesario señalar que con el objetivo de fortalecer aquellos saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, con observancia de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público), en el marco de los lineamientos establecidos en las bases del Plan Nacional del Desarrollo 2022 – 2026 “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, en donde se busca el desarrollo de las competencias de los servidores públicos orientadas al cierre de brechas digitales y tecnológicas, así como el mayor desarrollo de éstas, para la atención de las necesidades de la ciudadanía de manera oportuna y eficaz.

Con fundamento en lo anterior, las acciones que se planean en los diferentes planes para la Gestión del Talento Humano, permiten enfocar los esfuerzos en aspectos puntuales y en el mejoramiento de las oportunidades de mejora identificadas en los análisis realizados, robusteciendo la cultura organizacional, la calidad de vida laboral de los servidores, fortaleciendo los valores institucionales y desarrollando las competencias laborales y comportamentales requeridas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, procurando la mejora continua.

1. CONTEXTO

1.1 Marco Estratégico Servicio Geológico Colombiano

MISIÓN

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

VISIÓN

El Servicio Geológico Colombiano, en el año 2024, 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.

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.

1.2. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano del SGC 2023-2026 hace parte del direccionamiento estratégico y de la planeación institucional; se define con fundamento en el ordenamiento jurídico que da la Constitución, la Ley y los procedimientos reglamentados en materia de función pública.

El PETH, incluye e integra todos los planes, programas y actividades que permitirán a la Entidad en primer lugar, adelantar una gestión efectiva del Talento Humano al servicio de los intereses generales con fundamento en los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, propiciando el ejercicio pleno de los principios y valores contemplados en las políticas de integridad y transparencia en todas las actuaciones de los servidores públicos, enfocando nuestra razón de ser en el servicio. Por su parte, busca aportar a la consolidación de ambientes laborales saludables y un clima organizacional propicio para el desempeño con excelencia y la calidad de vida laboral.

1.3. 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.

1.4. Política del Sistema Integrado de Gestión Institucional del SGC

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. El Servicio Geológico Colombiano busca la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, cumpliendo los requisitos legales y otros requisitos adoptados por la entidad. Por esto se compromete a:

- Cumplir las normas ambientales, proteger el ambiente, prevenir la contaminación, efectuar las acciones pertinentes para la mitigación y/o manejo de sus aspectos e impactos ambientales en el marco del desarrollo de su misión.
- Proteger, promocionar y prevenir las condiciones y factores que en desarrollo de los procesos pueden afectar la salud y seguridad del personal, a través de la implementación, mantenimiento y mejora del SG-SST para garantizar el cumplimiento de la normatividad, las condiciones de seguridad y salud que permitan asegurar un ambiente de trabajo adecuado.

- Proteger la confidencialidad, privacidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de la información para mantener la continuidad de las operaciones de los procesos del Servicio Geológico Colombiano.
- Desarrollar mecanismos para implementar, mantener y mejorar la calidad de las operaciones y resultados de los Laboratorios del Servicio Geológico Colombiano que permitan garantizar una adecuada prestación de los servicios de ensayo y calibración

Para lograr lo anterior promovemos la cultura del mejoramiento de la calidad, a la vez que se busca mejorar el desempeño del personal, la participación de las partes interesadas, destinando los recursos necesarios para consolidar de mejoramiento continuo y la sostenibilidad de las operaciones y procesos definidos en el Sistema Integrado de Gestión Institucional del Servicio Geológico Colombiano.

1.5. Políticas específicas de talento humano de la entidad

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 2024.
- 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.
- 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.

- 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.

1.5.2. Política de equidad de género, diversidad e inclusión.

Objetivo.

Establecer lineamientos institucionales que permitan orientar las acciones y compromisos que en materia de Equidad de Género, Discapacidad, Diversidad e Inclusión asume el Servicio Geológico Colombiano, con el fin de promover, articular y fortalecer estrategias que, desde la mirada diferencial y de género, favorezcan la inclusión y la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria en la institución.

Objetivos específicos.

- Brindar lineamientos para la construcción de un plan de acción institucional a corto, mediano y largo plazo 2022-2032, que permita la articulación y aporte de las diferentes dependencias y procesos, para garantizar una cultura de respeto por la diversidad e inclusión en el SGC.
- Cerrar las brechas de género y alcanzar la plena participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios en el mercado laboral del sector en igualdad de condiciones.

- Aportar a la transformación cultural del SGC para la superación de los imaginarios sociales, creencias y prácticas que refuerzan la discriminación y condiciones de inequidad hacia las mujeres, las personas en situación de discapacidad, los grupos étnicos y las comunidades del colectivo LGBTIQ+.
- Transversalizar el enfoque diferencial y de género en el ciclo de la planeación institucional del SGC.
- Garantizar los mecanismos para el acceso y la accesibilidad al SGC, además de la información generada por la Entidad, para las personas en situación de discapacidad y las comunidades étnicas.
- Establecer los indicadores para el seguimiento y monitoreo al proceso de implementación del plan de acción, así como evaluar el impacto de las acciones en la vida de las y los trabajadores del SGC y de las comunidades de influencia.

1.5.3. Política Sectorial Discapacidad

A continuación, se presentan las actividades contempladas en la Política Sectorial de Discapacidad para el sector minero-energético:

Tabla 1. Política sectorial Discapacidad

No. ACTIVIDAD	ACCION	META O PRODUCTO	RESPONSABLE
1	Contar con vinculación laboral de personas con discapacidad en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas.	2% de la planta de personal son personas con discapacidad (en cada vigencia en cada entidad)	Áreas de Talento Humano de las entidades adscritas
2	Actualizar anualmente la caracterización de los funcionarios con discapacidad del Ministerio y sus entidades adscritas.	Caracterización de funcionarios actualizada (una por año, por cada entidad)	Áreas de Talento Humano de las entidades adscritas
3	Brindar capacitación a cuidadores de personas con discapacidad que hagan	Capacitaciones realizadas (una	Áreas de Talento Humano de las entidades adscritas

No. ACTIVIDAD	ACCION	META O PRODUCTO	RESPONSABLE
	parte del grupo familiar de los servidores de las entidades del sector	por año, para el sector)	
4	Realizar un encuentro de socialización en temas generales del sector minero energético, dirigida a población en situación de discapacidad, contribuyendo a fomentar su cualificación con respecto al conocimiento de los beneficios que otorga el sector	Socialización realizada (una por año, para el sector)	Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano o sus equivalentes en el sector
5	Difundir en la población con discapacidad auditiva información relevante del quehacer del sector minero energético, y los mecanismos de acceso para facilitarles su ejercicio del derecho a la participación	Piezas audiovisuales (cuatro para el sector en el cuatrienio)	Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano o sus equivalentes en el sector
6	Facilitar que la población en situación de discapacidad visual y auditiva, cuente con mecanismos de accesibilidad en las entidades del sector minero energético, que les permita de manera inclusiva, hacer uso de los mecanismos de participación ciudadana, dentro de los diferentes ciclos de la gestión	Centro de Relevancia y Convertidores implementados en los diversos portales de las entidades del sector (2 herramientas implementadas en cada entidad en el cuatrienio)	Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano o sus equivalentes en el sector
7	Elaborar un protocolo sectorial de atención a población en situación de discapacidad, para ser difundido en cada entidad adscrita al sector minero	Protocolo de atención de personas en situación de discapacidad difundido en las entidades adscritas del	Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano o sus equivalentes en el sector

No. ACTIVIDAD	ACCION	META O PRODUCTO	RESPONSABLE
	energético con sus funcionarios y contratistas	sector (1 para el sector en el cuatrienio)	
8	Elaborar diagnóstico con respecto a la accesibilidad física para la atención incluyente hacia la población en situación de discapacidad, que facilite la formulación del plan de acción de accesibilidad física	Diagnóstico de las siete (7) entidades del Sector. (uno por cada entidad en el cuatrienio)	Subdirección Administrativa y Financiera o sus equivalentes en el sector
9	Buscar el acompañamiento de entidades líderes en temas de Discapacidad (DAFP, DNP, Alta Consejería para la Discapacidad) para lograr asesoría, orientación y capacitación a las entidades para la implementación de programas y estrategias para la población en situación de discapacidad.	Encuentro de socialización con las áreas de Servicio al Ciudadano, Talento Humano y Servicios Administrativos, del Sector Minero Energético. (dos encuentros sectoriales en el cuatrienio)	Subdirección de Talento Humano Subdirección Administrativa y Financiera Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano.
10	Difundir al interior de cada entidad del sector las formas adecuadas para un correcto relacionamiento entre personas con y sin condición de discapacidad, a través de piezas informativas internas.	Piezas comunicativas internas elaboradas y difundidas (cuatro difusiones por año en cada entidad)	Subdirección de Talento Humano Subdirección Administrativa y Financiera Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano (4 difusiones por año en cada entidad)

Fuente: Propia 2024

1.6. Ejecución 2023

A continuación, se presenta un resumen de la Ejecución 2023 respecto del Plan Estratégico de Talento Humano y sus componentes:

Tabla 2. Ejecución Plan 2023

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones
	n	e	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i	
	r	r	r	z	i	o	i	i	s	t	u	i	
	o	e	o	l	o	o	o	t	i	b	e	e	
	r							o	e	r	m	m	
	o							o	e	m	b	b	
									e	r	e	e	
Plan Estratégico De Talento Humano													
Formulación y seguimiento a Plan Estratégico de Talento Humano	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se formuló el Plan Estratégico de Talento Humano 2023 y se realizó el seguimiento correspondiente
Plan Anual de Vacantes	x	x	x	x	x	x	x			x			Ejecutado. A 31 de Diciembre de 2023 quedan 66 vacantes por proveer de la planta de personal.
Plan Anual de Previsión del Talento Humano	x	x	x	x	x	x	x			x			Ejecutado. Queda pendiente Proyecto de Modernización de la Entidad (Planta Temporal) para la vigencia 2024
Gestión Convocatoria Nación 6	x	x	x	x	x	x	x			x		X	En el último trimestre de 2023, se acompañó el proceso de planeación de la Convocatoria Nación No. 6, para la provisión de vacantes

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones	
	n	e	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i		
	r	e	r	r	y	n	l	o	p	t	v	c		
	o	e	o	l	o	o	o	t	i	b	e	e		
		r						o	e	r	m	m		
		o							m	b	b	r		
									e	r	r	e		
													definitivas.	
Código de Integridad	x		x		x		x		x		x	x	Se realizaron boletines de divulgación de los valores del Código de Integridad	
Informe y Seguimiento Plan View	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se consolidaron los informes mensuales y se cargaron en la plataforma.	
Diligenciamiento Formato Austeridad	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se consolidaron los informes mensuales y se remitieron oportunamente.	
Verificación Cumplimiento Requisitos Estudios/Experiencia Planta	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se realizaron las verificaciones de requisitos para posesión en la planta de personal del Instituto.	
Estudio Asignación Prima Técnica				x		x		x				x	x	Realizado

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones
	n	e	r	r	z	o	l	o	o	o	o	o	
	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
Estudio Perfiles para Encargo	x	x	x	x		x		x	x				Realizado
Publicaciones: Encargos, Nombramientos, Vacantes	x	x	x	x	x	x	x	x	x				Realizado
Retroalimentación Resultados Evaluación Competencias Comportamentales 2023		x	x										Se invitó a 47 funcionarios a realizar la evaluación de competencias comportamentales, de los cuales 31 realizaron las pruebas y solo 24 de ellos manifestaron interés para participar en la retroalimentación de los resultados.
Equidad de Género y Discapacidad			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se elaboraron los documentos i) Protocolo para la prevención del acoso sexual laboral y demás violencias de tipo sexual en el SGC y ii) Protocolo para la Prevención, Atención y seguimiento del acoso laboral, violencias basadas en Género y Discriminación en el

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones
	n	e	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i	
	r	e	r	r	y	n	l	o	p	t	v	c	
	o	e	o	l	o	o	o	t	i	b	e	e	
		r						o	e	r	m	m	
		o							m	e	b	b	
									e	r	r	e	
													SGC. Se da inicio al diseño e implementación de las ruitas de atención psicojurídica para las víctimas, así como el diseño de la documentación del proceso.
Ejecución Programa Estado Joven	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se ejecutó el programa para primer y segundo semestre de 2023.
Atención Público	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se brindaron las asesorías presenciales y telefónicas, a funcionarios y funcionarias
Administración y Gestión Planta de Personal													
Actualización Planta de Personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se actualizaron los datos de la planta conforme a las novedades de personal.
Trámite Actos Administrativos													

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones
	n	e	a	b	a	u	l	o	p	t	i	b	
	r	e	r	z	i	o	i	o	t	e	r	m	
	o	o	l					o	e	m	e	b	
		o							b	r	e	e	
Resoluciones, Actas, Comunicaciones (Internas-Externas)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se expedieron los actos administrativos requeridos para la gestión del talento humano.
Respuesta Derechos de Petición Concepto	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se dio respuesta a los derechos de petición presentados en los términos previstos en la ley.
Elaboración y Envío de Constancias Laborales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se emitieron las certificaciones laborales a los funcionarios solicitantes.
Inscripción, Actualización y Cancelación Registro Público de carrera Administrativa.		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Se llevaron a cabo los trámites para la Inscripción, Actualización y Cancelación Registro Público de carrera Administrativa de los funcionarios y exfuncionarios del Instituto.

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones
	n	e	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i	
	r	r	z	i	o	i	o	s	t	u	i	e	
	o	e	o	l				t	i	b	e	e	
		r						o	e	r	m	m	
		o							m	b	b	r	
									b	r	r	e	
									e				
Administración Módulos Sistema SIGEP													
Seguimiento Módulo Hoja de Vida	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x	Módulo Actualizado
Seguimiento a Bienes y Rentas	x	x	x	x	x	x		x	x		x	x	Módulo Actualizado
Administración Módulo Registro: Vinculación, Desvinculación, Novedades	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Módulo Actualizado
Acuerdos de Gestión													
Evaluación Vigencia Anterior y Suscripción Vigencia Actual		x	x		x			x	x		x	x	Se realizó el acompañamiento necesario a los gerentes públicos para la suscripción y seguimiento de los acuerdos de gestión.
Evaluación del Desempeño Laboral													
Administración EDL-APP. Acompañamiento a Evaluados y Evaluadores. Capacitación.	X	X				X	X						Se realizó el acompañamiento necesario a evaluados y evaluadores para la realización de la

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones
	n	e	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i	
	r	e	r	r	y	n	l	o	p	t	v	c	
	o	e	o	l	o	o	o	t	i	b	e	e	
		r						o	e	r	m	m	
		o							m	e	b	b	
									e	r	r	e	
													evaluación del desempeño laboral. Se realizaron cuatro espacios de capacitación internos para las etapas de Evaluación y Concertación.
Elaboración Informe Evaluación del Desempeño Laboral 2022-2023						X	X						Se elaboró el informe de evaluación del desempeño laboral.
Gestión Historias Laborales													
Recepción de Documentos, Clasificación, Organización de documentos, Foliación, Hojas de Control, Escaneo.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Historias Laborales Actualizadas y con tratamiento archivístico necesario
Comisiones al Exterior													
Comisión al Exterior - Elaboración de Oficios, resoluciones y Otros		x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	Se atendieron las solicitudes de comisión de servicios al exterior y se realizó la gestión pertinente para su aprobación.

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones
	n	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i		
	e	r	r	y	n	l	o	p	t	v	c		
	r	z	i	o	i	i	s	t	u	i	e		
	o	e	o	l	o	o	t	i	b	e	e		
		r					o	e	r	m	m		
		o						m	e	b	b		
								b	r	r	e		
								e					
Manual de Funciones y Competencias Laborales													
Actualización Manual de Funciones		x	x	x	x	x	x	x	x	x			Se incluyeron actualizaciones a fichas de Manual de acuerdo con necesidades institucionales. Se expidió nueva resolución modificatoria.
Procesos y Procedimientos Sistema Integrado de Gestión													
Actualización de Procesos y Procedimiento GTH	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x	Se realizó actualización documental en el marco del sistema integrado de gestión.
Otras Actividades del GTH													
Ejercer Secretaria Comisión de Personal		x	x			x	x			x			Se acompañó a la Comisión de Personal.
Informes Varios y Entes Públicos	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	Se atendieron solicitudes de entes

Proyecto Gestión del Talento Humano	e	f	m	a	m	j	j	a	s	o	n	d	Observaciones
	n	e	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i	
	r	r	z	i	o	i	i	s	t	u	i	i	
	o	e	o	l		o	o	t	i	b	e	e	
		r						o	e	r	m	m	
		o							m	e	b	b	
									b	r	r	e	
									e				
													de control
Atención solicitudes de permisos y disfrute de salario emocional. Compensación Descanso semana santa y diciembre.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se llevó seguimiento a asistencia, permisos y tiempos de compensación para disfrute de descanso.

Fuente: Propia 2023

2. OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. Objetivo General

Aportar estratégicamente al cumplimiento de la misión institucional y objetivos estratégicos institucionales, a partir de la atracción, retención, cuidado, protección, desarrollo y motivación del capital humano requerido para ello, la consolidación de una cultura organizacional y ambientes laborales sanos y el cumplimiento de las políticas en materia de gestión del talento humano, en el marco de las normas legales vigentes.

2.2. Objetivos Específicos

- Aportar estratégicamente al cumplimiento de la misión institucional y objetivos estratégicos institucionales, a partir de la atracción, retención, cuidado, protección, desarrollo y motivación del capital humano requerido para ello.
- Aportar al desarrollo de las competencias, salud integral, bienestar y calidad de vida de los servidores del SGC, a través de la implementación de las políticas definidas en el MIPG, y del cumplimiento de las normas y responsabilidades como empleador.

- Consolidar una cultura organizacional y ambientes de trabajo saludables, idóneos para el logro de los objetivos institucionales, y el cumplimiento de la misión del servicio público colombiano.
- Consolidar una cultura de la integridad, la transparencia y la ética pública, en todo el ciclo de planeación institucional.
- Consolidar una cultura institucional favorable para el quehacer científico que potencie la innovación, la transformación digital y la gestión del conocimiento.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y normas en materia de derechos humanos, inclusión, equidad de género y enfoque diferencial a lo largo de toda la gestión del talento humano.
- Planear, desarrollar y evaluar los programas, proyectos y actividades definidas para las etapas: (Ingreso - Desarrollo - Retiro), de los servidores del Servicio Geológico Colombiano, en el marco de las Rutas de Creación de Valor que componen la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG generando valor en el servicio público y en el bienestar del servidor.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del SGC 2023-2026 hace parte del direccionamiento estratégico y de la planeación institucional, definiéndose como un instrumento de origen legal, que incluye e integra todos los planes, programas y actividades que permitirán a la Entidad tanto adelantar una gestión efectiva del Talento Humano al servicio de los intereses generales, con fundamento en los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, como propender por el ejercicio pleno de los principios y valores, contemplados en las políticas de integridad y transparencia en todas las actuaciones de los servidores públicos, enfocando nuestra razón de ser en el servicio. Así mismo busca aportar a la

consolidación de ambientes laborales saludables y un clima organizacional propicio para el desempeño y calidad de vida laboral.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano inicia con el diagnóstico de necesidades de cada plan institucional que se enmarca en la administración del talento humano y termina con la evaluación y seguimiento de cada uno.

4. MARCO LEGAL

Tabla 3. Marco Legal

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano – Asignación de Prima Técnica
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.	Pensiones, salud, riesgos
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación-PIC -Programa de Bienestar Social e Incentivos
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras	Gestión de Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Gestión de Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Gestión de Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto Ley 4131 de 2011	Por el cual se cambia la naturaleza jurídica del Instituto Colombiano de Geología y Minería (Ingeominas)	Gestión de Talento Humano
Decreto 2703 de 2013	Por el cual se establece la estructura del Servicio Geológico Colombiano (SGC) y se determinan las funciones de sus Dependencias	Gestión de Talento Humano
Decreto 2704 de 2013	Por el cual se establece la planta de personal del Servicio Geológico Colombiano y se dictan otras disposiciones	Gestión de Talento Humano
Acuerdo 09 de 2013	Por el cual se establecen los criterios para la asignación de prima técnica a funcionarios del Servicio Geológico Colombiano	Gestión de Talento Humano
Resolución 158 de 2013	Por la cual se conforma el Comité de Bienestar Social e Incentivos y se adopta el Reglamento Interno sobre los planes y programas de capacitación, bienestar social e incentivos y se define el procedimiento para la participación de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano	Gestión de Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución No. 010 de 2023	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 158 de 2013.	Plan de bienestar e Incentivos
Decreto 1075 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Educación	Plan Institucional de Capacitación - PIC
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SgSst)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Plan de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Gestión de Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Gestión de Talento Humano
MATRIZ GETH	Herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y	Gestión de Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.	
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y Programas
Decreto 1299 de 2018	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	MIPG
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación de Desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 219 del 18 de julio de 2022	Por medio de la cual se adopta e implementa la Modalidad de Trabajo en casa en el Servicio Geológico Colombiano	Programa de Bienestar
Resolución No. 298 de 2022	Por medio de la cual se implementa el Teletrabajo en el Servicio Geológico Colombiano	Programa de Bienestar
Resolución No. 330 del 21 de septiembre de 2022	Por medio de la cual se implementa un beneficio como salario emocional en el Servicio Geológico Colombiano - SGC	Programa de Bienestar
Resolución No. 342 del 29 de septiembre de 2022	Por medio de la cual se habilita la modalidad de trabajo en casa durante la semana de receso	Programa de Bienestar

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución No. 452 del 1° de diciembre de 2022	Por el cual se actualiza, modifica y adiciona el Manual de Funciones Específicas y Competencias Laborales del SGC	Gestión del Talento Humano
Resolución No. 482 del 22 de diciembre de 2022	Por el cual se modifica y adiciona el Manual de Funciones Específicas y Competencias Laborales del SGC	Gestión del Talento Humano
Resolución No. 025 del 3 de enero de 2023	Por el cual se modifica y adiciona el Manual de Funciones Específicas y Competencias Laborales del SGC	Gestión del Talento Humano

Fuente: Propia 2024

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano, tiene desarrollo a través del ciclo de vida del Servidor Público: Ingreso – Permanencia – Retiro, en articulación tanto con los objetivos y el propósito fundamental de la Entidad como con los elementos que integran la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

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

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano se realizará a través del desarrollo de los siguientes planes institucionales

Por lo anterior, se constituyen planes de acción en los que se desarrollan cada una de las etapas del ciclo del talento humano en las organizaciones, la cual se materializa en los siguientes documentos:

5.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

5.1.1 Objetivo

Formular el Plan Institucional de Capacitación del Servicio Geológico Colombiano 2024, el cual estará orientado a impulsar el desarrollo integral de sus servidores públicos a partir del aseguramiento de acciones de formación, actualización y entrenamiento que afiancen conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo una cultura de valor público centrada en estimular el desempeño óptimo de los servidores, así como generar un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado

El Plan Institucional de Capacitación del Servicio Geológico Colombiano, se basa en los seis ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 los cuales son: i) Paz Total, memoria, y derechos humanos; ii) Territorio, Vida y Ambiente; iii) Mujeres, Inclusión y Diversidad iv) Transformación Digital y Cibercultura; v) Probidad, ética e identidad de lo público y vi) Habilidades y Competencias

5.1.2 Objetivos Específicos

- Incidir en el buen desempeño de los servidores públicos ejecutando acciones de formación para su desarrollo integral.
- Fortalecer las competencias laborales del talento humano minimizando brechas que puedan existir entre los conocimientos del servidor y los conocimientos requeridos para el ejercicio de su cargo.
- Promover un cambio gradual de la entidad y sus servidores públicos hacia una cultura de gestión del conocimiento y la innovación institucional.
- Integrar a los nuevos servidores del Servicio Geológico Colombiano a nuestra cultura organizacional, a través de los programas de inducción y reinducción.

Ver. Documento Plan de Capacitación y Formación SGC 2024.

5.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024

5.2.1 Objetivo

Implementar actividades tendientes a garantizar el funcionamiento SG-SST con el fin de mejorar y mantener las condiciones medioambientales y de salud en los diferentes entornos de trabajo, mediante la promoción, prevención y mantenimiento del bienestar físico y mental de los servidores.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto No. 1072 de 2015, la Resolución 1111 de 2017, que se establecen el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable.

5.2.2 Objetivos específicos

- Consolidar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en concordancia con el plan de trabajo y los requisitos legales, desarrollando las actividades establecidas en los programas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial y gestión de emergencias, las cuales están encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo.
- Planear, organizar, desarrollar e implementar las estrategias para el adecuado desarrollo de actividades y eventos de instrucción y capacitación que fortalezcan la cultura institucional de trabajo seguro y saludable, que sirvan de elementos de formación integral en el trabajo y fomente la participación activa de los servidores y contratistas en general.
- Gestionar los reportes de actos y condiciones inseguras recibidos por los servidores y colaboradores de la Entidad, con el propósito de generar el mejoramiento continuo de cada uno de los procesos del Servicio Geológico Colombiano.

Ver. Documento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SGC 2024 y Cronograma Plan de Trabajo anual.

5.3 PLAN ANUAL DE VACANTES

5.3.1 Objetivo General

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano a corto y mediano plazo, principalmente las vacantes definitivas de carrera administrativa, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de vacantes establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

5.3.2 Objetivos específicos

- Facilitar la planeación del concurso de méritos para proveer dichos empleos bajo la dirección y administración de la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

- Continuar con el proceso de selección meritocracia bajo la responsabilidad directa de la CNSC con el fin de proveer los cargos vacantes en forma definitiva que se encuentran en la Convocatoria Nación 6, la cual se encuentra en desarrollo.
- Dar cumplimiento a las directrices de la CNSC en relación con la provisión de los cargos vacantes en forma definitiva, que se generen con posterioridad a la Convocatoria Nación 6.

Ver. Documento Plan de Vacantes SGC 2024

5.4 PLAN ANUAL DE PREVISIÓN

5.4.1 Objetivo General

Actualizar de la información correspondiente a los cargos vacantes, de conformidad con los lineamientos que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública para tal fin y la forma de provisión de los empleos dada en el marco normativo, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo del Servicio Geológico Colombiano.

5.4.2 Objetivos específicos

- El Grupo de Trabajo Talento Humano, Secretaria General, continuara con las acciones para dar Nación 6 desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Igualmente, según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Ministerio de Trabajo.
- El Grupo de Trabajo Talento Humano, Secretaria General, realizara los aportes requeridos para el cumplimiento del Plan de Formalización del Empleo Público en equidad – vigencia 2024.

5.4.3 Acciones orientadas a cubrir las necesidades de personal

- Efectuar el proceso de provisión de los cargos relacionados con la Convocatoria Nación 6.
- Registrar en el SIMO de la CNSC las vacantes definitivas que se generen en la vigencia 2023, ya sea por renuncia de servidores de carrera administrativa del SGC o por haber accedido a la pensión por jubilación, esto en cumplimiento de la Circular 019 de 2020 de la CNSC.

- Proveer las vacantes temporalmente las vacantes que se generen a través de encargos y en los casos que no hay funcionarios de carrera administrativos nombramientos provisionales.
- Actualización del estudio de Formalización del empleo del SGC, siguiendo las instancias de decisión pertinentes: Ministerio de Minas y Energía, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Administrativo de La Presidencia de la República y de conformidad con las políticas del gobierno nacional a través del Ministerio de Minas y Energía y del SGC.
- Continuar con la ejecución del Plan Institucional de Formación y Desarrollo de talento Humano a fin de brindar el apoyo a los funcionarios que están estudiando pregrado, especializaciones, maestrías y doctorados mediante financiación, permisos para estudiar y comisiones de estudio.
- Atender la obligación establecida en el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con la vinculación de personas discapacitadas en el porcentaje establecido, que para 2023 es del 3% de la planta de personal.

Ver. Documento Plan de Previsión SGC 2024

5.5 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

5.5.1 Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Servicio Geológico Colombiano, promoviendo espacios para el esparcimiento e integración familiar de los servidores, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, incentiven su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Este Plan se elabora teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar adoptado por la Función Pública, considerando los siguientes ejes: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

5.5.2 Objetivos Específicos

- Promover la formación de capital humano altamente especializado, para dar continuidad y vincular nuevas generaciones al desarrollo de la gestión de conocimiento geocientífico y nuclear.
- Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.
- Crear condiciones favorables en el desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.
- Propiciar y motivar la eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio en la Entidad.

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos del Instituto, atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.

Los incentivos pecuniarios se otorgarán al mejor equipo de trabajo de la entidad previa presentación del proyecto y los no pecuniarios a los mejores servidores de la entidad de cada nivel jerárquico, escogidos entre aquellos que pertenezcan a los niveles asistencial, técnico, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

De conformidad con los recursos presupuestales asignados al programa de Bienestar Social e Incentivos, el Instituto ha seleccionado el incentivo no pecuniario que corresponde a la denominación: Programas de Turismo social: para lo cual se otorgarán bonos de turismo social a través de la Caja de Compensación familiar, cuyo reconocimiento es hasta el monto previsto para los incentivos institucionales que se adopten y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de la Entidad. Dicho reconocimiento corresponderá al número

de salarios mínimos mensuales legales vigentes que se adopten. El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo al equipo de trabajo seleccionado como ganador, sujeto a disponibilidad presupuestal.

Ver. Documento Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales SGC 2024

5.6 GESTIÓN DE NÓMINA

Estos cronogramas permitirán orientar la gestión y el cumplimiento de los lineamientos cuyo objetivo es el pago mensual de nómina, seguridad social y parafiscales de la planta global y temporal.

A fin de atender esta actividad se formula el cronograma de pagos, el cual es realizado por el Grupo de Trabajo Talento Humano, en conjunto con la Unidad de Recursos Financieros y presentado a la Secretaria General.

Por su parte, se cuenta con la Programación Anual de Vacaciones, la cual es solicitada y regulada mediante circular emitida por la Secretaria General. Tanto el cronograma de pagos, como la programación anual de vacaciones se emitirá en el mes de febrero de 2024.

5.7 ACUERDOS SINDICALES

A continuación, se presentan los Acuerdos Sindicales de la vigencia 2022 (Resolución No. 191 del 16 de junio de 2022).

Tabla 4. Acuerdos sindicales

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
1	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	RESPECTO VALORACIÓN Y NO ESTIGMATIZACIÓN DEL TRABAJO SINDICAL.	<p>El SGC se compromete a promover el respeto, valoración y no estigmatización de las organizaciones sindicales, facilitando el trabajo sindical mediante la participación activa y oportuna de las Partes, en el desarrollo de mesas de trabajo para la actualización y/o modificaciones a que haya lugar, del programa de integridad y cumplimiento, sus códigos éticos y de buen gobierno, salvaguardando la Constitución, la Ley y los valores institucionales; Así mismo, se fortalecerán las acciones orientadas a prevenir, evitar y rechazar todas las formas de señalamiento, desconocimiento del fuero sindical, estigmatización y menosprecio de las personas que ejercen labores sindicales al interior de la entidad, lo cual se verá reflejado en las comunicaciones generadas por parte de la administración.</p> <p>Tiempos de implementación: Durante el tercer trimestre de 2022, con revisiones</p>	Cremades & Calvo Sotelo	GT Planeación - OAJ

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
			periódicas de los avances, dificultades y mejoras en la implementación de lo previsto.		
2	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	ESPACIO SINDICAL EN LA SEDE CAN DEL SGC.	<p>El SGC se compromete a disponer el espacio del bloque F primer piso, de la sede CAN, adecuado con dos puestos de trabajo y dotado con los insumos descritos en la tabla adjunta, para la realización de las actividades sindicales. El espacio concertado contará con un acceso independiente y el límite será determinado por las columnas de la edificación.</p> <p>Tiempos de implementación: Cuarto trimestre de 2022.</p>	GT Servicios Administrativos	GT Tics
3	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	COMITÉ DE DIÁLOGO SOCIAL.	<p>El SGC incluirá un espacio de diálogo social permanente en el comité de seguimiento a los acuerdos colectivos, con el propósito de abordar mensualmente las problemáticas y necesidades de los trabajadores frente a las dinámicas de la prestación del servicio y el mejoramiento de las relaciones entre administración y organizaciones sindicales.</p> <p>Tiempos de Implementación: Para tal efecto, el SGC y las organizaciones sindicales se reunirán en el segundo semestre de 2022, con el objeto de reglamentar el funcionamiento de dicho comité (Art 13, numeral 7, decreto 160 de 2014), en cuanto a periodicidad, integrantes y acciones de seguimiento.</p>	Secretaría General	GT Talento Humano - GT Planeación - OAJ
4	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	RECONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN SINDICAL.	<p>La administración del SGC respeta, valora y facilita el trabajo sindical y reconoce en sus pronunciamientos (entre otros, los considerandos de actos administrativos, motivaciones, piezas gráficas, textos, invitaciones, campañas, memorandos, circulares, etc.), que se publiquen y envíen a los funcionarios, los beneficios logrados que se obtienen como resultado de los Acuerdos de Negociación Colectiva y su seguimiento, en concordancia con lo estipulado en el Punto 3 del Acuerdo 2022.</p> <p>Tiempos de Implementación: Desde el momento de firma del acuerdo 2022, con revisiones periódicas de los avances, dificultades y mejoras en la implementación de lo Previsto</p>	Secretaría General - GT Talento Humano - GT Planeación - OAJ - GT Participación Ciudadana y Comunicaciones	Secretaría General - GT Talento Humano - GT Planeación - OAJ - GT Participación Ciudadana y Comunicaciones

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
5	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	COMPILACIÓN DE ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SINDICAL (2014, 2016, 2018, 2020 y 2022).	<p>La administración del SGC en armonía con los Principios de Progresividad y No-regresividad en materia laboral y de los derechos sociales, continuará con el Seguimiento a los Acuerdos de negociación colectiva (2014, 2016, 2018 y 2020) compilados en la herramienta Excel establecida, y su cumplimiento se verificará en el comité de seguimiento a acuerdos, acorde con el numeral 3 del acuerdo 2022.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la primera sesión del Comité de seguimiento, posterior a la firma del acuerdo 2022.</p>	Secretaría General e Integrantes del Comité de Seguimiento (OAJ, GT Planeación, GT Talento Humano)	Secretaría General e Integrantes del Comité de Seguimiento (OAJ, GT Planeación, GT Talento Humano)
6	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	ESTRUCTURACIÓN DE LA CARRERA DEL INVESTIGADOR.	<p>El SGC integrará y sistematizará en un documento, las iniciativas presentadas por los diferentes estamentos del SGC, orientadas a proponer un sistema específico de carrera administrativa para los servidores públicos de ciencia y tecnología. Igualmente, llevará el liderazgo en la presentación de estas iniciativas en el subsistema de institutos públicos y frente a los organismos competentes del Gobierno Nacional.</p> <p>Donde se realizarán 3 mesas de trabajo con las Organizaciones Sindicales, en la primera se estructurará la metodología para recopilar las iniciativas, en la segunda se analizarán los resultados de dichas iniciativas y en la tercera se presentará el documento consolidado para observaciones.</p> <p>Las iniciativas y el documento que las integre y sistematice podrán contener, entre otros, los siguientes elementos: la base legal nacional de los sistemas específicos de carrera; los antecedentes y desarrollos normativos de referencia de otros sistemas de carrera de investigadores científicos en Iberoamérica; las características del sistema en materia de ingreso, remuneración, capacitación, permanencia, movilidad, cuadros funcionales de empleo, ascenso y retiro del personal; la caracterización de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología en términos de plantas de personal (vinculación de carrera, temporales, colaboradores, pasantes, etc.), recursos financieros, grupos de investigación e investigadores reconocidos por MINCIENCIAS, capacidades e infraestructuras físicas y tecnológicas en C&T, entre otros aspectos.</p> <p>Tiempos de implementación: La primera mesa se llevará a cabo en el segundo semestre de 2022 y se finalizará en 2023.</p>	GT Planeación	GT Talento Humano

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
7	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	DESARROLLO DE UN SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SGC COMO ENTIDAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.	<p>El SGC se compromete a adelantar la consulta de manera previa ante la CNSC, relacionada con el estudio del marco normativo, concepto jurídico, casos de éxito y demás información que permita elaborar la primera versión del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos del SGC como entidad de Ciencia y Tecnología.</p> <p>Mediante la implementación de mesas de trabajo de funcionarios, organizaciones sindicales, cuadro directivo, ESAP y la CNSC.</p> <p>Tiempos de implementación: En el segundo semestre de 2023.</p>	GT Talento Humano	GT Talento Humano
8	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA PERSONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.	<p>El SGC emitirá en el mes de noviembre de cada año, una circular en donde se especifique la metodología de trabajo, responsables, cronograma y actividades necesarias para dar cumplimiento a los lineamientos impartidos por Minciencias; en aras de fomentar la aplicación de beneficios tributarios por ingresos no constitutivos de renta y/o ganancia ocasional, para el personal que desarrolla proyectos de Ciencia, Tecnología e Innovación, inscritos en las convocatorias efectuadas por Minciencias.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del presente acuerdo.</p>	GT Planeación	GT Planeación
9	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA INSTITUCIONAL.	<p>El SGC construirá y formulará de manera consensuada y participativa su Política de Ciencia, Tecnología e Innovación.</p> <p>Se establecerán 2 mesas de trabajo con las Organizaciones Sindicales, una para presentar el diagnóstico y recibir retroalimentación, y la segunda, para la presentación del borrador de la política y la retroalimentación respectiva. Después de cada mesa, se divulgará el diagnóstico y el proyecto de política, para observaciones por parte de los servidores y grupos de interés.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma de los acuerdos hasta finales del año 2023.</p>	GT Planeación	OAJ
10	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	CREACIÓN Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN, BIOÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA.	<p>El SGC creará el Comité de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica, conocido como Comité de Ética Institucional (CEI) en la tipología MINCIENCIAS. Mediante mesas de trabajo y otros mecanismos de participación conjunta y consensuada con funcionarios y las Organizaciones sindicales</p> <p>Tiempos de implementación: La creación del Comité se iniciará a la firma de este acuerdo y su funcionamiento iniciará en el</p>	GT Planeación	OAJ

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
			segundo trimestre de 2023.		
11	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	CREACIÓN Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ CIENTÍFICO INSTITUCIONAL.	<p>El SGC creará el Comité Técnico Científico de carácter Institucional, siempre y cuando las funciones y objetivos de este comité no se traslapen con las del Comité de ética; para ello, se llevará a cabo una mesa de trabajo donde se discutirá la conformación y funcionamiento de dichos comités.</p> <p>Tiempos de implementación: La creación del Comité se iniciará a la firma de este acuerdo y su funcionamiento iniciará en el segundo trimestre de 2023.</p>	GT Planeación	OAJ
12	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	CONSTITUCIÓN DEL FONDO ESPECIAL PARA INVESTIGACIONES DEL SGC.	<p>El SGC realizará las consultas ante las entidades correspondientes con el fin de establecer la viabilidad jurídica y técnica, para la creación del Fondo Especial de Investigación del SGC; en caso que sea viable, la administración realizará las acciones encaminadas a la posible creación del fondo.</p> <p>Tiempos de implementación: Las consultas se adelantarán en el primer semestre de 2023.</p>	GT Planeación	OAJ
13	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE COMPENSACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS.	<p>El SGC se compromete a adelantar las consultas de manera previa, ante el DAFP y MHCP, relacionadas con el estudio de marco normativo, concepto jurídico, casos de éxito y demás información que permita evidenciar las posibilidades reales para el reconocimiento de esta clase de bonificación. En el evento que los conceptos sean favorables, se integrará una mesa de trabajo conjunta entre la Administración y las Organizaciones Sindicales para la elaboración del estudio técnico correspondiente y su viabilidad presupuestal.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del acuerdo, en el tercer trimestre del 2022 se adelantarán las consultas a las entidades involucradas.</p>	GT Planeación	OAJ - GT Talento Humano
14	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	SERVICIO DE TRANSPORTE PARA FUNCIONARIOS.	<p>El SGC se compromete a realizar una nueva encuesta con el objeto de identificar las necesidades y expectativas de los funcionarios respecto a movilidad para determinar rutas, modos y grupos de beneficiarios de un servicio de transporte institucional, en la cual se tendrán en cuenta aspectos como el horario flexible y otras variables de interés, cumpliendo criterios de equidad, eficiencia y cubrimiento institucional. Se valorará la implementación del servicio acorde a la viabilidad jurídica y presupuestal.</p> <p>Tiempos de implementación: A la firma de</p>	GT Talento Humano	GT Participación Ciudadana y Comunicaciones - GT Planeación - GT Servicios Administrativos

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
			los acuerdos se iniciará la elaboración y aplicación de la encuesta y sus resultados se socializarán a finales de 2022. Su viabilidad jurídica y presupuestal se analizará en el primer trimestre de 2023.		
15	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	MEJORA LABORAL PARA EL PERSONAL DE OPERARIOS CALIFICADOS CON FUNCIONES DE CONDUCCIÓN.	<p>El SGC analizará la factibilidad de homologar dentro de los parámetros del empleo equivalente, los grados 9, 11 y 13 de conductor, siguiendo el principio de equidad. Esta labor se realizará a partir de una revisión del propósito principal de cada empleo y sus funciones esenciales para los próximos procesos de reestructuración, posteriores al actualmente en curso.</p> <p>Tiempos de implementación: La revisión del propósito principal de los empleos se llevará a cabo en el segundo semestre de 2023.</p>	GT Talento Humano	GT Planeación
16	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	PARTICIPACIÓN REGLADA DE LOS TRABAJADORES EN EL COMITÉ PARITARIO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.	<p>El SGC se compromete a modificar la Resolución 158 del 23 de agosto de 2013, en especial el artículo que trata sobre la conformación del Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad, con el objeto de garantizar la participación paritaria de los funcionarios del SGC en el citado comité. El SGC realizará una (1) mesa de trabajo con los sindicatos de la Entidad, para definir el número y los requisitos de los funcionarios que harán parte del Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del acuerdo, a más tardar en el segundo semestre de 2022.</p>	GT Talento Humano	OAJ
17	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	REGLAMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DESCONEXIÓN LABORAL Y DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO EN LA ENTIDAD.	<p>El SGC continuará con la documentación y oficialización de los procedimientos que caracterizan las modalidades de Trabajo presencial, Teletrabajo, Trabajo en casa, Trabajo remoto y Ley de Desconexión Laboral, adecuando estas modalidades a la nueva realidad postpandemia. Se realizará una mesa de trabajo con las organizaciones sindicales, para cada resolución, con el fin de recibir las observaciones a los documentos proyectados, que regulen las distintas modalidades de trabajo.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del acuerdo, se iniciará con la revisión de los proyectos de resolución.</p>	GT Talento Humano	GT Planeación, TICs, OAJ, Secretaría General, SST.
18	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	JORNADA LABORAL AMPLIADA Y FLEXIBLE	<p>El SGC presentará a las organizaciones sindicales un análisis sobre la necesidad y viabilidad de la implementación de horarios flexibles diferentes a los ya establecidos, sistema de turnos, jornada laboral ampliada y jornada laboral mixta; análisis que será discutido con las organizaciones sindicales en mesas de trabajo.</p> <p>Tiempo de implementación: Primer trimestre de 2023.</p>	GT Talento Humano	SST - OAJ

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
19	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	PERMISO REMUNERADO POR CUMPLIMIENTO DE AÑOS DE SERVICIO EN LA ENTIDAD.	<p>El SGC en el marco de la aplicación de las mejores prácticas de Bienestar Social para sus empleados, implementará en 2022 mediante acto administrativo, el permiso remunerado por cada año de servicio, beneficio que hace parte del Salario Emocional, acorde a la siguiente tabla:</p> <p>AÑOS DIAS</p> <p>Entre 3 – 20 1</p> <p>Entre 21- 30 2</p> <p>Mas de 30 3</p> <p>Se gozará del beneficio dentro de la vigencia correspondiente, por tal razón no serán acumulables y no se podrá gozar de este beneficio de manera consecutiva ni antes ni después del periodo de vacaciones, ni tampoco en las compensaciones de fin de año y semana santa.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del presente acuerdo.</p>	GT Talento Humano	OAJ
21	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	DESCANSO COMPENSADO EN LA SEMANA DE RECESO ESCOLAR.	<p>El SGC autorizará la modalidad de trabajo en casa durante la semana de receso escolar a los funcionarios que acrediten ser padres de hijos menores de 25 años y que se encuentren estudiando. Para tal efecto el funcionario solicitará esta modalidad de trabajo acorde a la resolución que la reglamente.</p> <p>Tiempos de implementación: Tercer trimestre de 2022.</p>	GT Talento Humano	GT Talento Humano
22	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	SELECCIÓN DEMOCRÁTICA DE LA ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES-ARL.	<p>El SGC realizará una encuesta de satisfacción de los servicios que presta la ARL a la entidad con el acompañamiento del COPASST, la cual será socializada en una mesa de trabajo con las organizaciones sindicales para sus observaciones antes de ser aplicada.</p> <p>Tiempos de implementación: En el cuarto trimestre de 2022.</p>	SST	GT Talento Humano - GT Participación Ciudadana y Comunicación

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
24	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	RECONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS DE LEY PARA TODOS LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR EL DECRETO 2090 DE 2003 Y LOS QUE LABORAN CON RAYOS X (DECRETO 1848 DE 1969).	<p>El SGC incluirá en los Sistemas de Gestión Institucional y de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el procedimiento asociado a la identificación y reconocimiento de los trabajadores ocupacionalmente expuestos a la radiación ionizante. En cuanto a la cotización especial en tiempos de pandemia, el SGC se sujetará a la decisión que adopte el Ministerio de Trabajo, respecto a la queja ante el CETCOIT. Para el punto de las dobles vacaciones establecidas en el decreto 1848 de 1969, se actualizará el estudio técnico realizado en el 2016, con el fin de establecer si es viable o no el reconocimiento de éstas.</p> <p>Medios: Se realizará una mesa de trabajo para establecer las condiciones generales y particulares del estudio técnico para el reconocimiento de las dobles vacaciones, para esto se incluirán 2 personas representantes del sindicato y funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares y demás que sean requeridos por la Administración.</p> <p>Tiempos de implementación: Los procesos se realizarán a partir de 2023.</p>	SST	GT Talento Humano, Nómina - OAJ
25	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	ESTUDIO TÉCNICO PARA LA CLASIFICACIÓN DEL SGC COMO EMPRESA DE ALTO RIESGO.	<p>El SGC revisará la clasificación del riesgo al que pertenece la entidad de acuerdo a lo establecido en el Decreto 768 del 16 de mayo de 2022. Las actividades de socialización y divulgación previstas en este decreto, contarán con la participación de las organizaciones sindicales y los funcionarios de la entidad.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma de los acuerdos y en concordancia a lo establecido en el art. 7° del decreto 768 del 16 de mayo de 2022.</p>	SST	GT Talento Humano - OAJ
26	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	ESTRUCTURACIÓN DE UN CONVENIO INTERADMINISTRATIVO CON LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO (MINTRABAJO) Y NUCLEAR (MINENERGÍA) PARA EL MUTUO FORTALECIMIENTO DE LAS LABORES DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL (PIVC) DEL USO SEGURO DE MATERIALES RADIATIVOS EN PAÍS.	<p>El SGC propondrá la construcción de un convenio interadministrativo con MinTrabajo, MinEnergía y MinTransporte, para el fortalecimiento de las labores de prevención, inspección, vigilancia y control (PIVC) en el uso seguro de materiales radiactivos en el país. El SGC enviará comunicación a las entidades mencionadas de la propuesta de convenio.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma de los acuerdos y hasta el segundo semestre de 2023.</p>	DAN	SST - OAJ - Secretaría General - GT Contratos y Convenios

ART ACDO 191/2022	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
30	BLOQUE DE CLIMA ORGANIZACIONAL	PERMISO REMUNERADO POR LUTO A LOS FUNCIONARIOS DEL SGC.	El SGC concederá un día hábil adicional en todos los casos de licencia por luto y en caso donde el funcionario, deba desplazarse fuera de la sede de trabajo, se concederá otro día hábil adicional. Estos días adicionales se tramitarán a través del formato de Permiso Remunerado establecido por la entidad. Los días adicionales deben tomarse seguidos a los 5 días previstos por la Ley. Tiempo de implementación: A partir de la firma del acuerdo.	GT Talento Humano	GT Talento Humano
34	BLOQUE DE MEJORAMIENTO DE RELACIONES ENTRE SINDICATOS Y ENTIDAD	REUNIONES PERIÓDICAS DIRECCIÓN GENERAL Y SINDICATOS SGC.	El SGC programará de manera trimestral una reunión presencial y/o virtual entre el Director General del SGC y las organizaciones sindicales, con el fin de que se aborden las problemáticas y necesidades de los trabajadores del SGC, en un espacio abierto de diálogo de forma independiente a las reuniones de seguimiento de los acuerdos colectivos. Estas reuniones estarán sujetas a la disponibilidad de agenda del Director General. Tiempos de implementación: A partir de la firma de los acuerdos.	Secretaría General - Dirección General	Secretaría General - Dirección General

Fuente: Propia 2024

6. INFORMACIÓN DE BASE

6.1. Planta de personal actual

Mediante el Decreto 2704 de 2013 se estableció una planta de personal de trescientos veintinueve cargos (329) para cumplir las funciones del Servicio Geológico Colombiano-SGC, de los cuales diecinueve (19) cargos son de libre nombramiento y remoción y trescientos diez (310) son de carrera administrativa.

Para presentar los resultados de manera puntual se indican los siguientes elementos:

Total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte a 31 de diciembre de 2023, a nivel de:

a. Carrera administrativa:	310
b. Libre nombramiento y remoción:	19

Total de empleos de carrera, por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2023, cuyo número

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	215
c. Técnico de carrera administrativa:	45

d. Asistencial de carrera administrativa:	50
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total (suma opción a+b+c+d+e):	310

Total de empleos de carrera administrativa, con corte a 31 de diciembre de 2023, en vacancia definitiva (no incluye vacancias temporales por situaciones administrativas) para cada uno de los siguientes niveles jerárquicos.

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	48
c. Técnico de carrera administrativa:	8
d. Asistencial de carrera administrativa:	10
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total Vacancia Definitiva (suma opción a+b+c+d+e):	66

Total de empleos de carrera administrativa, con corte a 31 de diciembre de 2023, número de servidores públicos (personas) nombrados en provisionalidad de las vacancias definitivas por cada nivel jerárquico:

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	10
c. Técnico de carrera administrativa:	6
d. Asistencial de carrera administrativa:	6
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total Provisionalidad (suma opción a+b+c+d+e):	22

Total de empleos de carrera administrativa, con corte a 31 de diciembre de 2023, número de servidores públicos (personas) nombrados en encargo en las vacancias definitivas por cada nivel jerárquico:

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	15
c. Técnico de carrera administrativa:	1
d. Asistencial de carrera administrativa:	2
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total Encargos (suma opción a+b+c+d+e):	18

Total de cargos de carrera administrativa sin proveer, con corte a 31 de diciembre de 2023, de las vacantes definitivas por cada nivel jerárquico:

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	23

c. Técnico de carrera administrativa:	1
d. Asistencial de carrera administrativa:	2
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total (suma opción a+b+c+d+e):	26

6.2. Riesgos

A continuación, se presenta la matriz de riesgos del proceso de gestión del talento humano:

Tabla 5. Riesgos

Objetivo del Proceso	Objetivo Estratégico	Factor Externo	Factores Interno	Factores del Proceso	ID	Riesgo / Oportunidad	Descripción	Clasificación Tipo de Riesgo
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Diseño del Proceso.	1	No proveer oportuna y adecuadamente el Talento Humano requerido por la entidad.	Puede suceder no tener provistos la totalidad de los cargos de la planta de personal y mantener desprovistos cargos por tiempos superiores a lo normal.	Estratégico
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Transversalidad.	2	Inoportunidad de la información y su confiabilidad.	Puede suceder que no se mantengan actualizadas y/o adecuadas las historias laborales y toda la información referente al Talento Humano de la entidad.	Tecnológicos

Objetivo del Proceso	Objetivo Estratégico	Factor Externo	Factores Interno	Factores del Proceso	ID	Riesgo / Oportunidad	Descripción	Clasificación Tipo de Riesgo
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Diseño del Proceso.	3	Falta de oportunidad y calidad en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el pago de acreencias laborales.	Puede suceder que se presenten inexactitudes en el cumplimiento de obligaciones y acreencias laborales.	Operativos
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Diseño del Proceso.	4	Afiliación, liquidación y reporte de novedades al Sistema de Seguridad Social Integral de forma inoportuna o incompleta.	Puede suceder que se ejecuten reportes y/o pagos de manera inoportuna, con información incompleta o de forma inadecuada.	Operativos
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Económicos y financieros.	Personal.	Procedimientos asociados.	5	Incumplimiento en la suscripción y/o seguimiento a las evaluaciones de desempeño	Puede suceder que el establecimiento de acuerdos y compromisos laborales sea inoportuno,	Gerenciales

Objetivo del Proceso	Objetivo Estratégico	Factor Externo	Factores Interno	Factores del Proceso	ID	Riesgo / Oportunidad	Descripción	Clasificación Tipo de Riesgo
de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.						laboral.	inadecuado con los términos definidos para la ley.	
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Económicos y financieros.	Persona l.	Procedimie ntos asociados.	6	Actuaciones administrativas del talento humano atendiendo intereses personales o de un tercero.	Puede suceder que se emitan decisiones administrativas que no correspondan en derecho con las evidencias que favorezca a intereses personales o de un tercero.	Gerenciales
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Estructura organizacional.	Diseño del Proceso.	7	Incumplimient o a las directrices Normativas, referente al Sistema de Seguridad y Salud en en el Trabajo	Puede presentarse afectación del Sistema de Gestión Institucional y puntual en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, por el incumplimiento de la normatividad.	Cumplimient o
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Transversalidad.	8	Inoportunidad y/o confiabilidad en los datos contenidos en las certificaciones para el trámite de pensión y/o bono pensional.	Puede suceder que se expidan certificaciones de manera inoportuna, con información incompleta o de forma inadecuada.	Operativos

Fuente: Propia 2024

7. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR

7.1 Inducción y reintroducción

El Grupo de Talento Humano tramitará la inscripción y matrícula de servidoras y servidores que se vinculen a la Entidad para la realización del curso de inducción y reintroducción en la plataforma diseñada para tal.

De igual manera, realizará el seguimiento del cumplimiento de dicho deber y llevará a cabo el registro de inscritos, avances y finalizaciones de cursos; gestionará el sistema Moodle para llevar a cabo los ajustes que se requieran en cuanto a asignación de roles y accesos, generación de permisos y certificados y actualización de contenidos.

Así mismo, se tiene proyectado realizar un espacio híbrido de inducción y reintroducción a fin de cumplir con estos programas en la vigencia 2024.

7.2 Evaluación de desempeño

Para la vigencia 2024, se llevarán a cabo las siguientes actividades dentro del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios y funcionarias de carrera administrativa del Instituto.

Tabla 6. Evaluación de desempeño

PROCESO	ETAPAS	ACTIVIDADES
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL / GENERALIDADES	CONCERTACIÓN	Asesoría, seguimiento y atención personalizada a los actores inmersos en el proceso para llevar a cabo la etapa de concertación de acuerdo con los lineamientos, plazos y normatividad vigente.
	SEGUIMIENTO	Asesoría, seguimiento y atención personalizada a los actores inmersos en el proceso para llevar a cabo la etapa de seguimiento de acuerdo con los lineamientos, plazos y normatividad vigente.
	CALIFICACIÓN DEFINITIVA	Asesoría, seguimiento y atención personalizada a los actores inmersos en el proceso para llevar a cabo la etapa de calificación de acuerdo con los lineamientos, plazos y normatividad vigente.

PROCESO	ETAPAS	ACTIVIDADES
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL / GESTIÓN GRUPO DE TALENTO HUMANO	CAPACITACIÓN	Programación, divulgación y realización de sesiones de capacitación respecto del ejercicio de concertación, seguimiento, evaluación y calificación definitiva a todas las evaluadoras/es y evaluadas/os.
	REGISTRO	Revisión, análisis, solicitud, registro y disposición final de formatos de concertación y evaluación.
	INFORME	Elaboración del informe de evaluación del desempeño laboral sobre resultado anual de calificación definitiva del componente laboral y comportamental, presentación del mismo a la Secretaría General y Dirección General.

Fuente: Propia 2024

7.3 Plataforma SIGEP ii

Respecto de la gestión del Sistema de Información de Empleo Público SIGEP ii, se establecen como actividades a ejecutar, el trámite de creación de usuarios nuevos de acuerdo con el ingreso a la Entidad, activación de usuarios creados en el sistema, validación de información reportada en el módulo de hoja de vida, aprobación y vinculación de personal.

De igual manera se efectuará, solicitud, recepción, revisión y registro de las declaraciones de bienes y rentas para las respectivas declaraciones de ingreso, periódicas y retiro de acuerdo con las novedades de personal presentadas durante la vigencia.

Para la adecuada gestión el Grupo de Talento Humano brindará la asesoría, solicitud y divulgación de trámites que correspondan a los/las funcionarios/as de la planta de personal de la Entidad.

7.4 Gestión de la caracterización del talento humano

Se dará continuidad al registro de la información correspondiente a la situación actual de la planta e información referida a las condiciones sociodemográficas y poblacionales de la Planta de personal del SGC, necesaria para la toma de decisiones y la formulación de planes, programas y proyectos para la gestión del talento humano del Instituto.

7.5 Gestión con Gerentes Públicos

i) Acuerdo de Gestión

En el marco del sistema de gerencia pública en Colombia, el Servicio Geológico Colombiano dispondrá del acompañamiento necesario para el establecimiento de los acuerdos de gestión que las directivas de la Entidad suscriben con el Director General; para tal efecto, el Grupo de Talento Humano brindará la información requerida en todas las etapas de suscripción, formalización, seguimiento y evaluación de los gerentes públicos en el marco de las disposiciones emanadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Grupo de Talento Humano realizará el seguimiento a los plazos e instrumentos definidos por el DAFP y brindará asesoría a gerentes y superior jerárquico para el establecimiento y seguimientos de los acuerdos.

Finalmente, realizará el registro, disposición final en expedientes de hoja de vida y publicación de los acuerdos en la página web del Instituto.

ii) Conflictos de Interés

En cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, el Grupo de Talento Humano brinda la asesoría integral para el correcto diligenciamiento y publicación de la declaración de bienes y rentas, conflicto de interés y publicación de declaración de renta y complementarios de los sujetos obligados para el Servicio Geológico Colombiano.

En tal carácter, el Grupo de Talento Humano, socializará y acompañará a cada directiva para que dentro de los plazos establecidos en la citada Ley, se dé cumplimiento a la publicación proactiva de las declaraciones en el marco de los principios de transparencia, publicidad y control social.

7.6 Negociación colectiva

Se dará cumplimiento a los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2022 y demás acuerdos de vigencias anteriores, que se encuentren pendientes de materialización y que atañen a la gestión del talento humano.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

8.1. Herramientas de seguimiento

El seguimiento y monitoreo a la ejecución de las actividades establecidas para el Plan Estratégico del Talento Humano 2023-2026, para la vigencia 2024 se realizará a través del Plan de Acción y de

las herramientas definidas en el Sistema de Gestión Institucional del SGC, así como mediante el aplicativo Plan View.

8.2. Indicadores

Los siguientes son los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026.

Tabla 7. Indicadores

Número	Nombre del indicador	Descripción del Indicador	Fórmula	Tipología	Frecuencia
1	Atención de PQRS y solicitudes de entes de control	Respuesta oportuna a derechos de petición, solicitudes de información de entes de control.	No. de PQRS y solicitudes tramitadas en los tiempos previstos/ Total de PQRS y solicitudes recibidas *100	Eficacia	Mensual
2	Documentación Sistema Integrado de Gestión	Contar con procedimientos y documentación del proceso de gestión de talento humano (formatos, guías, instructivos, manuales), identificados en el diagnóstico anual de documentación del proceso	No. de procedimientos y documentación del proceso de gestión de talento humano (formatos, guías, instructivos, manuales) ajustados o diseñados/ Total de documentos por ajustar/diseñar identificados en el diagnóstico anual*100	Eficacia	Anual
3	Planta Provista	Efectuar la provisión oportuna de los cargos de la planta de personal.	No. de empleos de la planta de personal provistos/ No. total de empleos de la planta de personal*100	Eficacia	Semestral
4	Ejecución Presupuestal	Mide el cumplimiento de la ejecución presupuestal de la vigencia	Presupuesto ejecutado/Presupuesto Otorgado Vigencia*100	Eficacia	Trimestral
5	Impacto de las actividades de bienestar social	Medir la satisfacción de los servidores participantes en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos, para medir el impacto de dichas actividades	Nivel de satisfacción en las actividades realizadas y evaluadas	Calidad	Mensual

Número	Nombre del indicador	Descripción del Indicador	Fórmula	Tipología	Frecuencia
6	Impacto de las actividades de capacitación	Medir la satisfacción de los servidores participantes en las actividades de capacitación, para medir el impacto de dichas actividades	Nivel de satisfacción en las actividades realizadas y evaluadas	Calidad	Mensual
7	Registro Público de Carrera Actualizado	Contar con el registro público de carrera actualizado a la realidad de la planta global	No. Registros realizados (ingreso, actualización, retiro)/ Total de novedades de la planta*100	Eficacia	Mensual
8	SIGEP Actualizado a la realidad de la planta	Contar con los Módulos SIGEP actualizados	No. Registros realizados (ingreso, actualización, retiro)/ Total de novedades de la planta*100	Eficacia	Mensual
9	Rotación Planta de Personal	Identificar el índice de rotación de personal de planta en la Entidad	$[(\text{Número de retiros en } N + \text{número de vinculaciones en } N) / 2] / \text{empleados el 1 de enero } N \times 100$	Eficacia	Semestral
10	Ausentismo Planta de Personal	Identificar el índice de ausentismo del personal de planta en la Entidad	$\text{Índice de ausentismo} = \frac{\text{Horas no trabajadas por causas ocasionales}}{\text{Horas posibles de trabajo}} \times 100$	Eficacia	Semestral

Fuente: Propia 2023

8.3. Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico

Para determinar la eficacia e impacto del Plan Estratégico del Talento Humano 2023-2026 se tendrá en cuenta como línea base los indicadores de FURAG respecto de la medición sobre el periodo 2023, el cumplimiento del Plan de Acción Institucional de la vigencia 2023, y la medición del impacto sobre los programas de capacitación, bienestar y clima organizacional. Adicionalmente se realizará seguimiento periódico sobre los indicadores del plan anteriormente señalados.

9. MEJORAMIENTO CONTINUO

9.1- Correcciones, acciones correctivas y mejoras.

En la búsqueda del mejoramiento continuo se identifica como una acción preventiva la revisión sobre los aspectos de cumplimiento normativo de la gestión del talento humano, y especialmente, la revisión de los procedimientos del proceso actuales, documentación en el marco del Sistema Integrado de Gestión, revisión de reglamentación de estímulos e incentivos, entre otros aspectos que requieren actualización a la luz de cambios normativos y de nuevas políticas en materia de la gestión del talento humano en el servicio público.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Se identifica como una fortaleza para la vigencia 2024 contar con diagnósticos consolidados para el diseño de las diferentes estrategias de talento humano, con información actualizada sobre la situación actual de la planta de personal, de manera que facilitara para las demás vigencias efectuar la evaluación del impacto de las acciones desarrolladas a la luz de la mejora de los indicadores de desarrollo del talento humano, felicidad y clima laboral de los funcionarios y funcionarias del Instituto.
- Se requiere, dadas las situaciones de cambio organizacional presentadas y las necesidades en materia de transformación cultural identificadas, fortalecer el modelo de liderazgo institucional de manera que se consolide una visión transformadora que permita la consolidación de una cultura de ciencia y tecnología, y facilite la alineación de todo el personal alrededor de acuerdos mínimos de convivencia, valores corporativos y buenas prácticas para el desarrollo del personal y la gestión de su motivación.
- Se requiere que a nivel institucional se posicione la Gestión del Talento Humano y la gestión de la felicidad laboral como un eje estratégico institucional que atañe a todos los niveles de la organización y especialmente requiere el compromiso del nivel estratégico, donde las personas sean el centro de las decisiones administrativas, y no solo la responsabilidad del Grupo de Talento

Humano. Esta visión estratégica del Talento Humano es un factor crítico para el logro de los objetivos institucionales, y de ello depende la realización de la visión plasmada en el presente plan.

11. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	31 de enero de 2024	Documento aprobado en el Comité de Gestión y desempeño del 31 de enero de 2024.	Grupo de Talento Humano