

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC 2024

GRUPO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., enero de 2024

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2024

ELABORADO POR:

LIZ YANNETH SALAMANCA PRECIADO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO

SEBASTIÁN MONTAÑA BARRETO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO

LAURA SARITA BORDA SANTAMARÍA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO

DIRIGIDO POR:

FERNANDO DE JESÚS BLANCO MOJICA
COORDINADOR GRUPO DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, ENERO DE 2024

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO ESTRATÉGICO SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO	7
2.1 MISIÓN	7
2.2 VISIÓN	7
2.3 POLÍTICA DE CALIDAD	7
2.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	8
3. MARCO NORMATIVO	8
4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	10
4.1 Objetivo General	10
4.2 Objetivos Específicos	10
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
5.1 Definiciones Conceptuales	17
5.2 Priorización temática, estructura y propósito.	26
5.3 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	28
5.4 Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	30
5.5 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	33
5.6 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	36
5.7 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	39
5.8 Eje 6: Habilidades y Competencias	43
5.8 Formación de Directivos Públicos	43
5.8.1. Objetivos de Formación, Capacitación e Inducción	44
5.8.2. Enfoque para la Formación, Capacitación e Inducción	45
5.8.3. Criterios Generales para la Definición de los Campos de Formación, Capacitación e Inducción para Directivas y Directivos Públicos	46
5.8.4. Líneas del Programa de Formación, Capacitación e Inducción para la Alta Gerencia y Directivas y Directivos del Estado	47
5.9. Estrategias para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores y servidoras públicos(as).	48
5.10. Estrategias para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación	50

5.11. Estrategias y Mecanismos de Implementación	51
6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN	51
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	53
7.1 Programa de inducción.	53
7.2 Programa de Reinducción	54
7.3 Capacitación en Temáticas Misionales	55
7.4 Capacitación en los Ejes Temáticos PNF	55
7.5 Red Institucional De Capacitación	55
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	56
8.1 Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024-	59
8.3 Encuesta Diagnóstico de Necesidades Programa de Bienestar en Incentivos	63
8.4 Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2023	64
8.5 Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2023	70
8.6 Informe del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período febrero de 2022 a enero de 2023	77
8.7 Necesidades del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos 2023-2030	78
8.9 Diagnóstico necesidades Programa de Liderazgo 2023.	85
8.10. Líneas programáticas del sector minero-energético 2022-2026.	89
9. Presupuesto Capacitación - 2023	95
10. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2024-	96
10.1. Capacitación en Temáticas Misionales.	96
10.2. Eje Temático: Gestión del Conocimiento y la innovación:	96
10.3. Eje temático Probidad y ética de lo público	97
10.4. Eje temático: Creación de Valor Público	98
10.5. Implementación de la Política de Género, Diversidad e Inclusión en el Servicio Geológico Colombiano.	99
10.6. Eje temático: Transformación Digital.	99
10.7. Eje temático: Programa de Formación y Actualización de Liderazgo	100

10.8. Proyecto BPIN De Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC - Servicio De Educación Informal Para La Gestión Administrativa: espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información.	101
10.9. Capacitaciones a Cero Costo.	101
10.9.1. Eje temático: Gestión del Conocimiento y la Innovación – Transformación Digital.	102
10.9.2. Eje temático: Probidad y Ética de lo Público	102
10.9.3. Eje temático: Creación de valor público.	102
10.9.4. Eje Temático: Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.	103
10.9.5. Programa de Inducción y Formación a la alta gerencia de la Subdirección de Alto Gobierno de la ESAP y Función Pública.	107
11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	107
11.1. Objetivos	108
11.2. Contenido Temático Plataforma E- Learning:	109
11.3. Inducción Presencial - Híbrida	117
11.4. Programa de Reinducción - Híbrida	117
12. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	117
12.1. ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	117
12.2. MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.	117
12.3. SENA	118
12.4. MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA – SECTOR MINERO- ENERGÉTICO:	118
12.5. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.	118
12.6. DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN NACIONAL.	118
12.7. COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.	118
12.8. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.	118
12.9. ARL COLMENA:	118
12.10. ALIANZAS INSTITUCIONALES OTROS SECTORES.	119
13. SEGUIMIENTO Y CONTROL	119
13.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024	119
14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	121
ANEXOS	122

LISTADO DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1. Proceso de gestión del conocimiento	30
Ilustración 2. Ejes temáticos del Plan Nacional	38
Ilustración 3. Distribución de los funcionarios(as) de planta según Modo de Provisión.	78
Ilustración 4. Distribución de los funcionarios(as) en las diferentes sedes.	79
Ilustración 5. Distribución por Género y Nivel Jerárquico	80
Ilustración 6. Valoración Promedio por sexo	83
Ilustración 7. Distribución de preguntas según sexo	84
Ilustración 8. Distribución de preguntas según sexo	85
Ilustración 9. Encuesta Diagnóstico de Necesidades Programa de Bienestar en Incentivos	86
Ilustración 10 Sugerencias temáticas PIC 2024	87
Ilustración 11. Cobertura por nivel jerárquico.	90
Ilustración 12. Porcentaje de funcionarios y funcionarias capacitadas por sede.	90
Ilustración 13. Distribución de funcionarios(as) capacitados(as) por proceso	91

LISTA TABLAS

Tabla 1. Estructura de priorización cognitiva	22
Tabla 2. necesidad de transformar la visión tradicional de la formación y la capacitación	31
Tabla 3. Herramientas de evaluación del impacto de la capacitación	69
Tabla 4. Distribución de los funcionarios de planta según Modo de Provisión	77
Tabla 5. Distribución de los funcionarios(as) de planta en las diferentes sedes	78
Tabla 6. Distribución por Género y Nivel Jerárquico	80
Tabla 7. Evaluación del impacto de la capacitación 2022	82
Tabla 8. resultados de los participantes en las dos dimensiones	83
Tabla 9. Indicadores ejecución y seguimiento PIC 2023	88
Tabla 10. Cobertura PIC 2023 según nivel jerárquico de empleo	89
Tabla 11. Distribución funcionarios(as) capacitados(as) por proceso	91
Tabla 12. Cobertura por género.	92
Tabla 13. Total de horas de capacitación impartidas en cada eje temático	93
Tabla 14. Actividades realizadas en marco del contrato Interadministrativo No. 1437 - 2023	96
Tabla 15. Actividades desarrolladas contrato No. 1594 de 2024 entre el Servicio Geológico Colombiano y LADFI CONSULTING LATAM SAS	97
Tabla 16. Total de actividades realizadas vigencia 2023.	98
Tabla 17. Resultados de la evaluación del desempeño anual por nivel de calificación	105

Tabla 18. distribución de las calificaciones obtenidas por nivel de calificación y rangos	106
Tabla 19. Nivel Jerárquico por distribución de calificaciones obtenidas.	106
Tabla 20. Necesidades del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos 2023-2030	107
Tabla 21. Diagnóstico necesidades Programa de Liderazgo 2023.	115
Tabla 22. participación de espacios técnicos, científicos y académicos	116
Tabla 23. espacios de formación e intercambio de conocimiento para los funcionarios de la entidad	117
Tabla 24. Servicio de educación informal para la gestión administrativa	118
Tabla 25. Metas 2024. Proyecto Formación y Desarrollo del Talento Humano.	120
Tabla 26. Líneas programáticas del sector minero-energético 2022-2026	120
Tabla 27. Presupuesto Capacitación - 2024	126
Tabla 28. Contenido Temático Plataforma E- Learning	140
Tabla 29. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024	150

1. INTRODUCCIÓN

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

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos 2023-2030, por medio del cual se actualiza la política de capacitación y formación para los servidores públicos, estableciendo nuevos ejes temáticos, de manera que aporten a las entidades *“...al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano”* (DAFP, 2023).

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las normas que reglamentan la capacitación en el país, el Servicio Geológico Colombiano realizó en los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024, el presente diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación, tomando diversas fuentes como insumo para su elaboración, las cuales siguiendo la metodología, fueron priorizadas en razón a los objetivos estratégicos de la entidad y las metas para el año 2024, dando como resultado el presente documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

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

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

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

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

enfrentar los retos de la institución, crear una administración pública eficiente que atienda las necesidades del país y que responda al deber ser del Estado.

El Plan Institucional de Capacitación 2024, mantiene su atención sobre estas dimensiones, con base en insumos que permiten diagnosticar la situación actual y establecer las prioridades de la Entidad en materia de formación y capacitación y la manera como se atenderán. Para la vigencia 2024, se tienen en cuenta varios insumos para la detección de necesidades y el respectivo diagnóstico para la formulación del PIC, a través de información proveniente de diferentes fuentes que dan cuenta de las necesidades estratégicas de la organización para el logro de los objetivos propuestos en el corto y mediano plazo, las cuales son priorizadas en razón a las necesidades identificadas:

- A. La ejecución del PIC 2023, sus indicadores y conclusiones en razón a los objetivos alcanzados y recomendaciones.
- B. El análisis de los ejes temáticos y demás lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- C. Necesidades manifestadas por los funcionarios y funcionarias en el Instrumento Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos aplicada en los meses de diciembre - enero de 2023.
- D. Necesidades expresadas por los líderes de procesos y grupos por medio del Instrumento Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2024.

El presente documento da cuenta de la metodología de diagnóstico mencionada y formulación del Plan Institucional de Capacitación 2024, los ejes temáticos definidos, el

ejercicio de priorización de necesidades, así como de los indicadores que darán cuenta del avance en el logro de los objetivos planteados y del impacto esperado en la organización.

2. MARCO ESTRATÉGICO SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

2.1 MISIÓN

Generar y difundir conocimiento geocientífico y nuclear para el entendimiento del agua, el cambio climático, las dinámicas geológicas, los recursos minerales y energéticos, el patrimonio geológico y el paleontológico con el fin de contribuir al bienestar y equilibrio eco y geosistémico en el territorio nacional.

2.2 VISIÓN

Para el año 2032, el Servicio Geológico Colombiano, será el centro de investigación referente en la generación y apropiación del conocimiento geocientífico y nuclear, así como en la identificación y elaboración de propuestas innovadoras que contribuyan al bienestar de la población.

2.3 POLÍTICA DE CALIDAD

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

- La investigación en geociencias básicas.
- La investigación del potencial de recursos del subsuelo.
- La investigación, evaluación y monitoreo de amenazas de origen geológico.
- La gestión integral del conocimiento geocientífico del subsuelo.

- La investigación y aplicación de tecnologías nucleares, el control del uso y disposición de materiales nucleares y radiactivos.

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

2.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Generar y difundir conocimiento geocientífico y nuclear que aporte a la economía del país, mediante la generación de insumos para la planeación de actividades productivas, la reindustrialización y la gestión responsable del suelo, subsuelo, minerales y agua.
- Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la generación de información para la gestión del riesgo y la soberanía nacional.
- Contribuir a la transición energética justa mediante el estudio del potencial geotérmico, fuentes no convencionales de energía y minerales estratégicos.
- Aportar al bienestar de la población mediante la generación de conocimiento geocientífico y nuclear para la toma de decisiones sobre seguridad alimentaria y salud pública. Fomentar la investigación y aplicación de tecnologías nucleares.
- Contribuir a la preservación del ambiente a través de la generación de información geocientífica para la mitigación del cambio climático y la regulación del ciclo del agua.
- Aportar al mejoramiento de la infraestructura vial y la vivienda a partir de la investigación, monitoreo, evaluación de potencial e innovación en el análisis de minerales.
- Promover la preservación del patrimonio geológico, espeleológico y paleontológico del país.

- Lograr una transformación institucional a partir de una estructura organizacional funcional y del mejoramiento de las capacidades tecnológicas, del talento humano y del relacionamiento con actores estratégicos, para una mejor atención de las necesidades de la población.

3. MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

- Ley 909 de 2004, por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dedica el Título VI a los objetivos de la capacitación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto Ley 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998 en lo referente al Sistema Nacional de Capacitación.
- Ley 1064 de julio 26 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto 2020 de 2006 - Sistema de calidad de la formación para el trabajo.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- Resolución 667 de 2018, del Departamento Administrativo de la Función Pública, “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”.
- En 2023 el Departamento Administrativo de la Función Pública publicó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, por medio del cual se actualiza la política de capacitación y formación para los servidores públicos, estableciendo nuevos ejes temáticos, de manera que guíen a las entidades *“al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano”*.

4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

4.1 Objetivo General

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

4.2 Objetivos Específicos

4.2.1 Capacitar a los funcionarios y funcionarias del Servicio Geológico Colombiano bajo el enfoque en competencias, tomando en consideración las tres dimensiones de desarrollo de estas: “SER”, “SABER” y “HACER”, atendiendo a las necesidades institucionales, los requerimientos de aprendizaje de las dependencias para el logro de sus metas 2024 y el fortalecimiento de la capacidad de los equipos de trabajo de la Entidad.

4.2.2 Intervenir las necesidades de capacitación transversal con base en los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 y los lineamientos de la Función Pública, con el fin de potenciar la profesionalización de los servidores públicos en el marco de la gestión del conocimiento, el valor de lo público, la probidad y ética de lo público y la transformación digital.

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

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

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

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

4.2.7 Crear capacidades institucionales para el logro de los retos que representan los lineamientos del Nuevo Plan de Desarrollo y las líneas programáticas del Sector de Minas y Energía 2022-2026.

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

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

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

En el documento, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público: primero, se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público a partir del diagnóstico realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Luego, se definen los objetivos generales y específicos a partir del análisis realizado, así como el marco normativo, conceptual, y su alcance. A continuación, se establece las lecciones aprendidas que se deben

tener en cuenta en los Planes Institucionales de Capacitación, seguido de los ejes planteados, sus definiciones y sugerencias de temáticas en el marco de los Saberes, Saber Hacer y Saber Ser. Por último, se establece los objetivos, enfoque y líneas para la generación del Programa de Formación, Capacitación e Inducción para la Alta Gerencia y Directivas y Directivos del Estado. De igual forma el plan retoma dentro de las novedades normativas, la capacitación como derecho de todos los/as servidores/as públicos/as, sin distinción de su vinculación ni nivel jerárquico. Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores y servidoras públicos(as), independientemente de su tipo de vinculación.

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

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

diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

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

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

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

Ahora bien, la estructura de la capacitación se da sobre las modalidades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano. En el primer caso, la educación informal se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República,

Ley 115 de 1994). De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se exponen en las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

- A. Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.
- B. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientados al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, se desvirtúa que los procesos de capacitación deban llevarse a cabo únicamente de forma magistral.
- C. La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la Entidad.
- D. A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley “es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos (...)”. Con la anterior

definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación enmarcada en esta modalidad educativa.

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

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

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

- A. En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, esta solo se puede ofrecer cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por lo tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas de formación que desarrolle cada entidad, cumplir con las normas para la acreditación o certificación respectiva para ofrecer programas en esta modalidad educativa.
- B. Toda la oferta de capacitación debe contar con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje a los que se quiere llegar con cada curso de capacitación.

- C. La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.
- D. La formación para el trabajo y la formación y capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.

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

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

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

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

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

Tabla 1. Estructura de priorización cognitiva

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E- LEARNING)
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultados de DNAO	Entidades públicas Programas de capacitación
Específico	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP	Líderes de políticas MIPG Cordinación sectorial Entidades públicas Programas de capacitación
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	Esap Programa de banco de capacitación Líderes de políticas MIPG Entidades públicas Programas de inducción

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2020.

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

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

5.1 Definiciones Conceptuales

- Enfoque conceptual: El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque constructivista. El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes

informaciones que le llegan al exterior. En este modelo lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis.

- Plan Institucional de Capacitación: Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.
- Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal (educación para el trabajo y el desarrollo humano) dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y a títulos, a esta pertenecen la educación secundaria, media y superior. No hace parte de los objetivos del Plan Institucional de Capacitación y responde al Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Educación No Formal: Actualmente se conoce como educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. En Educación no

formal, se ha venido coordinando la planeación, programación y ejecución de actividades educativas bajo la modalidad de cursos cortos, seminarios, talleres y conferencias orientados a la actualización y mejorar las habilidades y destrezas del personal en diferentes temas de interés institucional dando especial énfasis en los aspectos técnicos, misionales y los relacionados con el manejo de sistemas e informática, manejo de procesos de gestión administrativa y normatividad. A esta capacitación acceden los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

- La inducción del personal nuevo: Se complementa en la respectiva Área o grupo de trabajo Regional, con el propósito de brindar al funcionario toda la información relacionada con su campo de trabajo y sobre las herramientas necesarias para el desempeño de su labor.
- El entrenamiento en puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las actividades del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables. Se pueden beneficiar de esta modalidad los funcionarios y funcionarias con nombramiento provisional, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Está a cargo del Jefe Inmediato de los funcionarios y funcionarias que ingresan a la Entidad.
- Competencias: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo: capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado(a).

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

- Aprendizaje: Proceso social en el que interactúan dos o más personas para la construcción de conocimiento en forma colaborativa, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, para la generación de conocimiento compartido en un grupo con respecto a un dominio específico.

- Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas son: Evaluación de Desempeño, Evaluación de Competencias, Observación del Desempeño, Cuestionarios, Entrevistas con Jefes, Reuniones inter-departamentales, Entrevista de Salida, Análisis de Procesos, Reportes de Jefes y supervisores. En el sector público, la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de competencias comportamentales de los empleados de la Entidad.

- Estrategias de Aprendizaje: Procedimientos para el aprendizaje y la solución de problemas que incluyen varias técnicas y actividades de interacción entre una o más personas interesadas en aprender, con alguien que es capaz de resolver el problema objeto y desarrollar secuencias de aprendizaje para facilitar el aprendizaje de otros. Los objetivos específicos de cualquier estrategia de aprendizaje determinan lo que el aprendiz debe ser capaz de hacer al terminar el proceso, la comprensión que debe lograr de los conocimientos que fundamentan los resultados y las actitudes requeridas para lograrlos.

- Formación: proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

- Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto 1567 de 1998, art. 4).

- Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:
 - Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
 - Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
 - Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

- Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.
- Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del

servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiarse o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
 - Defensa y cuidado del patrimonio público
 - Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
 - Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
 - Cultura organizacional y cambio cultural
 - Clima laboral
 - Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
 - Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.
- El aprendizaje organizacional: Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional. Los productos y resultados de las entidades se expresan mayoritariamente en bienes y servicios públicos que se generan a partir del trabajo colectivo de las diferentes personas de la entidad. Este trabajo, aunque se procura medir a través de productos tangibles, dependen de un proceso de producción que surge de la capacidad individual de los servidores, es decir, un proceso tácito.

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

Servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados.

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

Ilustración 1. Proceso de gestión del conocimiento



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

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

institucionales, generando capacidades tanto colectivas como individuales que apalancan el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, los procesos de innovación y desarrollo institucional.

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

Tabla 2. necesidad de transformar la visión tradicional de la formación y la capacitación

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2020.

Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una organización pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una organización que aprende. Además, la formación

continuada es también el sustento esencial de la gestión por competencias laborales. El desarrollo de las competencias viene dado por el proceso de formación que, además de acoger ciclos de aprendizaje asociados a escuelas y academias (conocimiento explícito), comprende también el conjunto de experiencias (tareas, cargos, eventos responsabilidades, etc.) que, a lo largo de la trayectoria laboral en la organización deberá realiza el servidor (conocimiento tácito).

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

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

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

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

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

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

- A. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- B. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- C. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias adoptado mediante la Resolución 667 de 2018.

- D. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
- E. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
- F. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.
- G. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
- H. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.
- I. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

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

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

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

M-learning: Podemos definir m-learning o Mobile Learning como una rama del E-learning o aprendizaje

electrónico -aquél que se lleva a cabo de manera virtual- que se produce a través de diferentes dispositivos móviles, por ejemplo, mediante el uso de apps, como Duolingo para aprendizaje de idiomas.

5.2 Priorización temática, estructura y propósito.

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

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

- *Política de Estado:* la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.
- *Cultura de la ética, la probidad y la integridad:* se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando las y los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.

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

- *Los valores del servidor público:* es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de

género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

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

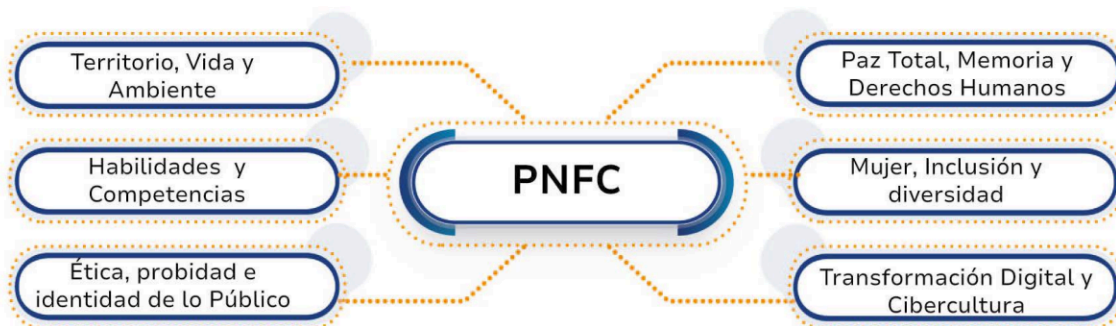
- La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, implica que todos los colombianos tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

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

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

Los ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional son:

Ilustración 2. Ejes temáticos del Plan Nacional



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

5.3 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

La institucionalidad para la paz es fundamental para la construcción de sociedades más justas y equitativas, en los que la violencia y el conflicto sean resueltos de manera pacífica y sostenible. Es un proceso continuo que requiere de la participación activa y compromiso de todas las partes involucradas, incluyendo a la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el Gobierno.

En razón a lo anterior, desde hace más de una década se vienen adelantando una serie de esfuerzos institucionales para construir y garantizar la paz como derecho y deber de obligatorio cumplimiento por parte del Estado colombiano. Esfuerzos que se han soportado en la reforma o formulación de nuevas arquitecturas institucionales (ver Ley 1448 de 201122, Ley 1424 de 201023, Ley 1922 de 201824, Decretos Ley 58825 y 589 de 201726).

Adicional a ello, la construcción territorial de la paz, la implementación de los acuerdos pactados con las estructuras armadas en beneficio de las comunidades y las víctimas, la inclusión de la ciudadanía en la toma de decisiones y en la coordinación de la implementación de planes y proyectos, la promoción de la cultura de paz y la garantía de participación a través de instancias de carácter consultivo, como las mesas municipales y departamentales de víctimas, son labores que han recaído en las entidades públicas descentralizadas y en la misionalidad de servidoras y servidores públicos territoriales.

Para garantizar que las entidades públicas tengan capacidad de atención integral a las necesidades derivadas de la arquitectura institucional para la paz y de las exigencias ciudadanas para la no repetición, se debe asegurar que servidoras y servidores públicos del país apropien los conocimientos y recomendaciones para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.

5.4 Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y

territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacía un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Involucrar en la gestión territorial las visiones, valoraciones y percepciones de aquellos actores que han estado al margen de procesos que garanticen una participación efectiva y no mediada por intereses particulares y bajo presiones o coaptadas por el conflicto social y político armado, será una tarea primordial de este Gobierno que busca posicionar la participación vinculante como un canal comunicativo esencial en el ciclo del reordenamiento socioterritorial.

Como construcción social, el territorio es un producto, resultado y creación de las interacciones entre el hombre-sociedad y la naturaleza, deviene de la apropiación mediante el control, el acceso, la dominación, el uso o el aprovechamiento de sus datos físico-bióticos. Si bien el componente biofísico en su materialización como suelo o tierra se convierte en el sustento básico y primario para la reproducción de la vida humana, en la medida que de este depende buena parte de la energía necesaria y aprovechada en forma de alimentos, este elemento biofísico, el suelo, la tierra adquiere la dimensión simbólica territorial una vez pasan a significar y a expresarse en su interior dinámicas que permiten

reconocer acciones de dominio, control o regulación, que se expresan tanto material como simbólicamente por medio del proceso que demarcan las territorializaciones y desterritorializaciones.

El concepto territorio en su dimensión simbólica hace referencia a las percepciones o valoraciones, a las representaciones que devienen en acciones y que imprimen sentidos a las prácticas de sus usuarios-habitantes-ocupantes que hacen parte del proceso de configuración de estos espacios geográficos, lo que estaría denotando la dimensión cultural de este espacio geográfico en la medida que allí se relacionan elementos referentes de identidades y que conforman la dimensión sociocultural del territorio.

Históricamente el territorio ha sido el sujeto de disputa por excelencia y bastaría dar la voz a la geohistoria de las civilizaciones para que se nombraran las innumerables pugnas y guerras que han tenido como objetivo la disputa del territorio, o tal vez hacer un rastreo del mapamundi a escala global desde sus divisiones político administrativas para observar la metamorfosis geopolítica en relación a la imposición ficticia de límites y fronteras que no guardan relación socio ecológica con las comunidades y las características socioculturales, esto nos mostraría cómo el territorio cambia y se transforma según las fuerzas, intereses, deseos y pasiones que actúen en él.

La multiescalaridad y multitemporalidad son dos características que hacen que los territorios sean organismos vivos mutables a través de las prácticas que le dan los actores o agentes que participan en su configuración, la escala y el efecto del tiempo con sus dinámicas determinan la configuración del territorio y las variables que se ubican en el campo de lo simbólico, como se mencionó anteriormente, el espacio adquiere la connotación de territorio al momento que se plasman relaciones de poder, se establecen límites y se reconocen esas relaciones de poder desde las diferentes territorialidades que pueden existir armónicamente o en disputa, por tanto las pugnas, disputas y resistencias son procesos inherentes a la configuración del territorio y se

pueden abstraer conceptualmente como los procesos de territorialización y des-territorialización.

En este sentido, el elemento agua cobra total relevancia como dato ordenador del espacio socialmente producido por las prácticas de vida y que dan sentido a la existencia humana, bien lo planteaba Orlando Fals Borda a lo largo de su obra académica, al referirse a la cuenca hidrográfica como unidad mínima para el reordenamiento del territorio.

Siendo así, el agua y su ciclo, así como los ecosistemas y recursos naturales pasan a tomar un rol protagónico en los procesos de reordenamiento del espacio geográfico que a su vez sitúan la vida de la especie humana como un elemento a proteger y preservar desde las dimensiones socioambientales y socioculturales en busca de la consolidación de un modelo alternativo de producción sostenible en clave con una transformación del campo, incrementando la productividad del país en términos de justicia social y ambiental.

En busca de una armonización total entre el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida, resulta imperante adoptar otras visiones y enfoques alrededor del territorio, enfoques holísticos que propicien ponderar los elementos bióticos, físico bióticos y culturales al momento de buscar esa organicidad entre la vida y el aprovechamiento de los recursos naturales.

Por tanto, en la búsqueda de transformar el uso que se hace del territorio se demanda en primera instancia, transformar las visiones y enfoques que se tienen del mismo. Se hace imprescindible que estas visiones y enfoques vengan de todas y cada una de las partes que intervienen en la construcción del territorio y una de esas partes la componen las y los servidores públicos.

Para esto la adopción de metodologías de indagación participativas cobra injerencia en la medida que hacen parte de un proceso comunicativo que apalanca visiones críticas que

logran conectar la discusión de las problemáticas socio ambientales integradas a la participación de los actores sociales y a los instrumentos de gobernabilidad a través de las políticas públicas.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de re-ordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

De lo anterior, las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e

inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

5.5 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

“El desarrollo de estos enfoques derrumba el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de políticas públicas, así como del Estado”³⁰, propone una transformación de sentidos en la estructuración de sus acciones que sugiere un cambio en la cultura organizacional y una reorganización del trabajo de las entidades públicas.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y

desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

De esta manera para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y sesgos de género han construido sobre el quehacer y el deber ser de cada género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades.

Para desarrollar este eje es importante conocer algunos conceptos en función de la propuesta de transversalización. El género es una categoría de análisis que permite entender las formas en que las personas construyen sus identidades con base en la diferencia sexual, pero sin que esta sea un determinante de dicho constructo. Y la manera en que dichas identidades interactúan, se organizan y participan en la sociedad. De igual forma el enfoque de género permite tejer relaciones desde la resignificación de “la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” evidenciando los elementos que constituyen los mecanismos de opresión y desigualdad que rodean las relaciones sociales hegemónicas contra las mujeres, las infancias, los pueblos étnicos, la discapacidad, la sexualidad, y todo lo que no obedezca a los términos del patriarcado blanco, heteronormativo y capitalista.

Entonces, si se acerca la mirada al interior de las entidades en donde se suelen reproducir las relaciones sociales, podemos identificar las desigualdades y las discriminaciones que el talento humano puede estar viviendo en el lugar del trabajo y que la normalización de dichas prácticas perjudica el alcance que las entidades pueden tener frente a la población en general. Por lo que

se hace necesario, crear estrategias y acciones que transformen realidades, mentalidades y patrones culturales, como por ejemplo porque todavía en el mundo laboral hay segregación horizontal, es decir que encontramos más mujeres trabajando en los sectores educativos y de cuidados que en los sectores industriales y de transporte.

Sin embargo, este solo enfoque se queda corto al intentar abarcar las diferencias en la experiencia de la desigualdad, pues las personas se ven atravesadas por múltiples factores sociales que expresan de modos distintos esta experiencia. Pues no es lo mismo ser una mujer, afrocolombiana con discapacidad, a ser una mujer campesina de Boyacá; la discriminación y las desigualdades obedecen a la articulación que se produzca entre los sistemas de opresión y dominación, por lo tanto, su experiencia no será la misma (Crenshaw, 1989).

En ese orden de ideas, el enfoque interseccional cobra importancia para que las entidades públicas generen una apertura real a la diversidad, pasando del discurso a las acciones, entendiendo el lugar que han ocupado los pueblos étnicos y el racismo en la construcción del país, así como el “lugar asignado a la resistencia, la revuelta y la emergencia de nuevos sujetos políticos”, para dar espacio a la representación y legitimidad de un Estado para todas, todos y todes. Ahora, estas herramientas para abordar los escenarios de nuestro país requieren a su vez de una mirada que logre integrar las diferencias en las acciones, planes, programas y políticas, en el marco de la garantía de derechos. Para ello es necesario utilizar el enfoque diferencial, ya que las diferencias sociales, económicas, políticas, culturales y territoriales son elementos fundamentales para medir los alcances y los efectos de las políticas en las poblaciones.

Por lo tanto, el enfoque diferencial como herramienta analítica y metodológica permite el reconocimiento de las necesidades e intereses de los distintos grupos poblacionales en su diversidad, entendida esta como un elemento necesario para el desarrollo social e institucional. De esta manera, este enfoque permite obtener información e identificar las

situaciones particulares de un grupo poblacional o de valor determinado para dirigir una atención integral y específica, en clave de goce y garantía de derechos humanos, así como identificar los factores que generan, reproducen y mantienen las desigualdades, exclusiones y discriminaciones.

A partir de este enfoque, se plantea la transformación de los paradigmas hegemónicos en la administración pública, acogiendo la necesidad de tener contenidos, principios y acciones más pertinentes para el fin último del Estado: el bien común. Para este fin, la institucionalidad debe ser fortalecida en su corazón, es decir en el talento humano, para diseñar e implementar políticas para las mujeres en su diversidad y las poblaciones étnicas, racializadas y vulnerabilizadas, así como para crear entornos laborales seguros y agradables.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Las mujeres en sus diversidades ocupan un lugar central como agentes de ese cambio propuesto, ya que lograr una Colombia potencia mundial de la vida no es posible si no se garantiza el goce de los derechos sociales, económicos, culturales y políticos, una vida libre de violencias y el cierre de brechas y desigualdades de género, etnia, clase, orientación sexual y discapacidad entre otras.

Por último, es importante mencionar las recomendaciones de la OCDE para seguir trabajando por la igualdad de género: abordar los estereotipos de género, alentar la participación de las mujeres en el mercado laboral (distribución justa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres), mejorar la representación de las mujeres en el proceso de formulación de políticas en todos los sectores y áreas de acción pública y garantizar la recopilación de datos desagregados por género.

5.6 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

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

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

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas

privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso de la IA, del Big Data, Cloud Computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”.

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

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un

canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes,

pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de Gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el Deep Learning⁴¹ (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar

ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos. Un ejemplo de ello son las denominadas “ciudades inteligentes” (Smart Cities), cuyo objetivo es responder y suplir las diferentes necesidades de los ciudadanos como la provisión de bienes y servicios con el apoyo de las tecnologías de la información y las comunicaciones de una forma multidisciplinar y predictiva.

En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo

negocios o generan actividades productivas de toda índole en las que el papel del Estado es formular regulaciones, beneficios o coordinar la manera en que los actores de la economía se organizan para generar una mayor productividad.

A través del documento CONPES 397542, se adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual, se convierte en un eje priorizado en este Plan. Por lo tanto, se hace necesario que en la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) que adelantan las entidades públicas se incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y con el uso de los datos y estas deben darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia, como el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Agencia Nacional Digital y al que se integren las Universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

Lo anterior, implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deben hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas

propias territoriales y haciendo más énfasis en los municipios más pequeños y en las entidades públicas con menor fortaleza institucional.

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

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial Escuela de Alto Gobierno
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100 % de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.
- Certificarse como Servidor Público 4.0

En este contexto, la educación del futuro necesita enfoques innovadores para reconocer mejor las capacidades que tienen las personas y las competencias que necesita el mundo del trabajo. La cuarta revolución industrial, o lo que públicamente llamamos Estado 4.0, requiere de una nueva visión y un cambio de perspectiva que nos permita cambiar paradigmas y transitar al nuevo ritmo que imponen las tecnologías disruptivas, el trabajo híbrido y la transformación digital, por eso desde Función Pública se estructuró el Programa Servidor Público 4.0 entendiendo que el Servidor Público 4.0 es aquel que se acopla a la nueva realidad para seguir siendo una alternativa atractiva para la población económicamente activa, especialmente para las nuevas generaciones. En este sentido, el Servidor Público 4.0 debe promover reflexiones y acciones profundas respecto a la necesidad de adaptación al cambio en un contexto global cambiante.

5.7 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó⁴³ que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea⁴⁴. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”⁴⁵. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y

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

En ese contexto, la cohesión social implica legitimidad. emanada del orden, la educación y del respeto por el otro, y se ve soportada también en la identidad por lo público. Al respecto debe mencionarse que la identidad y la aprehensión intrínseca por el país son un bien colectivo intangible, es un activo de todos los países y por ende de todas las entidades públicas, que surge de las entrañas de las personas y de las diferentes lecturas de la colectividad, que van desde lo individual hasta la cultural, y se ve reflejada en la materialización de los actos cotidianos de los individuos y de la comunidad que la integran; entonces la identidad es en sí misma el reflejo de una sociedad.

Vista así, es de cierta manera una conciencia colectiva, política y social que soporta y engrana en gran medida la unión, la independencia, los intereses y el valor de una ciudad ante un país y de este ante otros Estados (Camargo, 2020). De una manera ineludible la identidad nacional y de cada ciudad marcan el devenir histórico, el presente y el futuro de la sociedad y, por ende de un país, y en cierta medida reflejan las características y tendencias de la sociedad global y viceversa, Camargo, F., (2020); la identidad y los intereses nacionales, ejes estructurantes de la defensa y de la seguridad nacional; la identidad e intereses nacionales de Colombia, Konrad Adenauer Stiftung.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas y de cierta medida de la administración pública, por ende, del Estado plantea que para el autoreconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país,⁴⁶ el interés nacional es el resultado de ideas

compartidas, identidad nacional y prácticas normativas. El interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público⁴⁸, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto “Cómo formar hábitos con efectividad”.

1. Hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.
2. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.
3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad,

inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

El comportamiento ético debe estar presente en la planeación estratégica de cada entidad, cuando la identificación de los problemas y necesidades de sus grupos de valor se hace considerando enfoques diferenciales y de género, en una gestión responsable de los recursos naturales, entendiendo así que ética es actuar con responsabilidad social, garantizando un planeta con entidades sólidas y sostenibles con acceso a recursos naturales para las generaciones futuras.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de las servidoras y los servidores públicos del país aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

5.8 Eje 6: Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la

administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

5.8 Formación de Directivos Públicos

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es

impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales⁵³, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

Bajo este marco, una vez garantizada la orientación de sentido, descrita en el párrafo anterior, la apuesta por la generación continua de valor público para la vida y el bienestar social incluyente se debe procurar que se produzcan en condiciones de sostenibilidad, transparencia, eficacia y eficiencia.

5.8.1. Objetivos de Formación, Capacitación e Inducción

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público tendrá mínimo los siguientes objetivos:

- Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los

principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.

- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

Los objetivos de capacitación, formación e inducción de las y los servidores públicos de la alta dirección del Estado deben ser leídos, interpretados, gestionados y operacionalizados que:

- Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública son asuntos complejos que se resisten a la homogenización, procesos únicos o terminados, lo que es especialmente cierto, por ejemplo, respecto de la diversidad y variedad de situaciones que se expresan en los territorios y sectores.
- Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración deben ser asumidos en forma integral, integrada y, según la especificidad que demande cada contexto –actores y situaciones coyunturales y estructurales– en lo que se realice la acción directiva, es decir, requieren de un análisis holístico.
- Los problemas del estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública deben ser asumidos entendiendo que el cambio, transformación e innovación son inherentes al proceso educativo, la naturaleza variable de los problemas estatales, organizacionales e institucionales y a las capacidades y posibilidades humanas, tecnológicas e institucionales

En este orden de ideas, los objetivos de la formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos del nivel directivo requiere que se trascienda, no se elimine, el ámbito que circunscribe, exclusivamente, los objetivos de formación ligados al trabajo de aquellas competencias que demandan los manuales específicos de funciones y competencias asociados con los cargos y avanzar sobre una formación más universal, estratégica y política.

5.8.2. Enfoque para la Formación, Capacitación e Inducción

La Subdirección de Alto Gobierno, de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), encargada de la formación, capacitación, inducción de la alta dirección del Estado tendrá como referentes para el desarrollo de todas sus actividades los siguientes enfoques:

- **Enfoque de Género:** parte del reconocer y evidenciar las diferencias entre mujeres y hombres y a partir de allí generar acciones afirmativas que permitan combatir las situaciones de exclusión y marginación histórica. Este enfoque implica analizar cómo se expresa y gestiona la disminución de las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de intervención del Estado y cómo a través del enfoque diferencial se pueden intervenir propiciando relaciones justas y en equidad.
- **Enfoque Territorial:** aborda la caracterización de los distintos elementos que configuran un espacio territorial, para a partir de allí establecer acciones adecuadas a las condiciones sociales, geográficas y culturales. Este enfoque permite analizar fenómenos territoriales específicos como la segregación urbana, las relaciones rurales-urbanas, entre otros. En materia operativa implica considerar estrategias, metodologías y procedimientos de implementación diferenciados.
- **Enfoque Étnico - Diferencial:** analiza las formas de discriminación, exclusión y segregación que han tenido los grupos y pueblos étnicos y que afectan integralmente el goce de sus derechos. Con estos elementos el enfoque plantea el desarrollo de acciones que afirmen los derechos de los pueblos y comunidades étnicas, visibilizando sus particularidades culturales y sociales. Este enfoque comporta fortalecer las capacidades para la transversalización del enfoque étnico, la generación

de trazadores presupuestales y el mejoramiento de la interlocución del gobierno tradicional y el gobierno propio.

- **Enfoque en clave de revolución de la inteligencia:** analiza la información, su procesamiento conceptual y su conversión, en conocimiento aplicado para generar gobiernos incluyentes, sociedades en paz y respetuosos de la vida. Este enfoque implica el reconocimiento y diálogo de saberes constructivo entre los usos y costumbres de autoridades y pueblos con las formas de la gerencia moderna nacional y global.
- **Enfoque sistémico de gobierno:** analiza y entiende el ejercicio del Alto Gobierno y de la Alta Gerencia Pública como un todo integrado e integral en que los sucesos, los problemas, las acciones de política pública y los dispositivos institucionales y la gestión del talento humano se articulan y afectan en la producción de valor público para la paz duradera y la vida sostenible.
- **Enfoque en clave de pedagogía crítica:** los procesos de capacitación, inducción, asistencia técnica y formulación de política privilegiará la construcción y transferencia de conocimientos básicos y aplicados de manera horizontal, colectiva y reconociendo la interacción territorial, horizontal y colectiva. Ello implica procesos de coaprendizaje que se sustentan en el diálogo de saberes y de conocimientos que abren espacio para que se exprese la diferencia y la experiencia

5.8.3. Criterios Generales para la Definición de los Campos de Formación, Capacitación e Inducción para Directivas y Directivos Públicos

En el marco de los objetivos expuestos, en función de los ámbitos centrales sobre los cuales recaen las acciones y los enfoques que debe guiar la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos se establecen los siguientes campos de intervención:

- **Gobierno y dispositivos institucionales:** el Gobierno se define como el Estado en acción y la acción del estado se concreta a través de la planeación, administración, el

control y seguimiento a las políticas públicas y sobre los dispositivos institucionales-organizacionales necesarios para implementarlas.

- **Gobierno, planes de desarrollo, públicas y territorio:** la acción del Gobierno se desarrolla a través del conjunto de las políticas públicas priorizadas a través del Plan de Desarrollo Nacional y los Planes de Desarrollo Territorial –Gobernaciones y Municipios– aprobados vigentes. Igualmente, a través de la territorialización de las políticas públicas y planes de sectoriales que habilita la Constitución Política Nacional y las que están incluida en la legislación vigente.
- **Ramas del poder público legislativa, judicial, organismos de control y organización electoral:** además, de los directivos y asuntos del gobierno, hacen parte de los campos de formación los directivos y los asuntos, dispositivos institucionales asociados con la gestión legislativa, judicial, control y electoral.

5.8.4. Líneas del Programa de Formación, Capacitación e Inducción para la Alta Gerencia y Directivas y Directivos del Estado

Las líneas que a continuación se desglosan identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos. Cada línea en su desarrollo operativo deberá dar cuenta de la consecución de objetivos instruccionales de tipos axiológico, praxeológico, instrumentales y operativos.

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado y serán complementadas de acuerdo con los desarrollos de las políticas públicas del Gobierno Nacional.

a. Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público

- Habilidades Gerenciales y directivas
- Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura
- Gobierno y Ética Pública
- Comunicación Pública y de gobierno
- Gestión Integral Contractual
- Gestión Estratégica Finanzas Públicas
- Gobierno y Corporaciones Públicas
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Gobierno, Estado y Administración Pública

b. Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

- Gobierno para la Paz Total
- Gobierno para la Nueva Ruralidad
- Gobierno Tradicional y Propio
- Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica
- Gobierno para el cambio climático
- Estado y Gobierno
- Gobierno en Prospectiva
- Gobierno en activación Económica
- Gobierno de las mujeres
- Planeación para el Desarrollo Territorial

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

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

Líneas de acción asociadas a la estrategia:

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

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

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

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

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

5.9.6. Con el fin de asegurar el acompañamiento para la implementación de este Plan, la ESAP diseñará y desarrollará programas de formación de formadores para el desarrollo de los ejes temáticos contenidos en el mismo. Para el desarrollo de dichos programas, la ESAP adelantará acuerdos, alianzas y convenios con entidades públicas y privadas que le permitan canalizar sus esfuerzos en aras de la eficiencia.

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

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

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

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

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

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

Tabla - Herramientas de evaluación del impacto de la capacitación a utilizar para el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 de acuerdo con la metodología de la Función Pública.

Tabla 3. Herramientas de evaluación del impacto de la capacitación

NIVEL A EVALUAR	OBJETIVOS A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN	APLICACIÓN EN EL SGC
PRIMER NIVEL	Satisfacción de los participantes con la realización de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de Satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.	Encuestas de Satisfacción de cada curso realizado.
SEGUNDO NIVEL	Nivel de Apropiación de Conocimientos	Exámenes técnico-teóricos de contenidos, apropiación de información.	Exámenes Pre y Post, incluidos en los requisitos establecidos por los proveedores para la certificación de los cursos.
CUARTO NIVEL	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.	Evaluación del impacto de capacitación realizada por funcionarios(as) y jefes inmediatos.

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

5.11. Estrategias y Mecanismos de Implementación

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

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

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

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

- I. El proceso de detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, partirá de la construcción conjunta entre Directores(as), Jefes, Coordinadores(as) y Funcionarios(as).
- II. El Plan Institucional de Capacitación se adoptará por el Director(a) de la Entidad, y estará dirigido a atender las necesidades de capacitación tanto a nivel individual como de las áreas de trabajo y a desarrollar los programas de formación requeridos, sujetos a disponibilidad presupuestal.
- III. El Plan Institucional de Capacitación debe articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros

que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Servidor(a) Público(a).

- IV. El Plan Institucional de Capacitación tendrá como eje central la visión y la misión de la Entidad frente al desarrollo integral del empleado(a), procurando su crecimiento armónico, el desarrollo de competencias y capacidades, el trabajo en condiciones seguras y saludables, y el compromiso ético con el servicio público que presta al país.
- V. Los programas de capacitación reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores y servidoras públicos(as), así como aquellas que la Entidad defina como requeridas, y deben apoyar la consolidación de una cultura organizacional con valores definidos.
- VI. La capacitación es un proceso continuo que apoya el desarrollo de los servidores y debe corresponderse con las funciones que está ejerciendo el beneficiario de la misma.
- VII. Los servidores y servidoras públicos(as) gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten, guardando los criterios de población objetivo y población beneficiaria definidos en la normatividad vigente y en los requisitos establecidos para ello.
- VIII. La capacitación es una obligación de la Administración, y es un derecho y un deber de los funcionarios y funcionarias cuando es patrocinada y/o autorizada por la Entidad.
- IX. Los Directores(as), Jefes y Coordinadores(as) son los/las responsables por la actualización, formación y desarrollo de su personal a cargo, deben permitir y fomentar la participación de los funcionarios y funcionarias en las actividades de capacitación programadas en la vigencia 2023.

- X. Toda actividad de capacitación y/o entrenamiento realizada en la Entidad debe ser reportada al Grupo de Talento Humano para su registro y posterior consolidación de información, indicando objetivos de la capacitación, metodología utilizada, intensidad horaria, y participantes.
- XI. El Plan Institucional de Capacitación de la Entidad debe incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado(a) a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público, y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.
- XII. El empleado(a) tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:
- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
 - b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado(a) y convocado(a), y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
 - c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
 - d) Participar activamente en la evaluación de impacto de los planes y programas institucionales de capacitación, en los que participó.
 - e) Asistir de manera obligatoria a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
 - f) Compartir el conocimiento adquirido con sus compañeros y compañeras de la dependencia, o con quienes se considere pertinente a fin de generar procesos de

construcción colectiva del conocimiento y generar procesos de innovación y creatividad a la luz de los aprendizajes adquiridos.

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

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

Con el presente Plan se pretende desarrollar y fortalecer las competencias de los servidores públicos del SGC tanto a nivel funcional como comportamental y aportar a la consolidación de una cultura de la integridad, diversidad, inclusión, liderazgo transformacional, innovación y creatividad, con el fin de incrementar la capacidad institucional para cumplir con su misión y los objetivos institucionales, mejorando la calidad del servicio, el eficaz desempeño del cargo, mediante la ejecución de los siguientes programas:

7.1 Programa de inducción.

Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado(a) a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. (Decreto 1567 de 1998).

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

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

7.2 Programa de Reinducción

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

- A. Enterar a los empleados y empleadas acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

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

7.3 Capacitación en Temáticas Misionales

Contiene el conjunto de acciones de capacitación que responden a las áreas de desempeño de la entidad: Geología básica, Geoamenazas, Potencial de Materiales, Geoquímica Ambiental y Geología Médica, Investigación en Geoquímica y Geofísica aplicada, Investigaciones de Energéticos en Cuencas Sedimentarias, Gestión de la Información, Patrimonio Geológico y Paleontológico, investigaciones en Caracterización de Materiales Geológicos e Investigación de Procesos Geoquímicos, Geometalurgia, Investigaciones y Aplicaciones Nucleares y Geocronológicas, Investigaciones y Aplicaciones Radiactivas, Licenciamiento y Control de materiales radioactivos, y demás ejes relacionados con las actividades misionales y de las direcciones técnicas de la entidad.

7.4 Capacitación en los Ejes Temáticos PNF

Contiene el conjunto de acciones de capacitación y formación que se ejecutarán en la vigencia, con el fin de aportar en la solución a necesidades institucionales puntuales, clasificadas en razón de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030:

- Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
- Eje 2: Territorio, Vida y Medio Ambiente
- Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad
- Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura
- Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público
- Eje 6: Habilidades y Competencias

7.5 Red Institucional De Capacitación

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

- Escuela Superior de Administración pública – ESAP
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Departamento Nacional de Planeación
- Comisión Nacional del Servicio Civil
- Secretaría Distrital de la Mujer
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- ARL Positiva

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

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL¹

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

El Servicio Geológico Colombiano cuenta actualmente con una planta de personal de 329 cargos de los cuales se encuentran provistos al 31 de diciembre de 2023, 285², donde el 78,9% son de carrera administrativa correspondiente a 225 funcionarios(as), seguido por el 11,2% en provisionalidad (32 funcionarios/as), y 6% de Libre Nombramiento y Remoción (17 funcionarios/as). Adicionalmente, se tienen once (11) personas en período de prueba (3,9%).

Tabla 4. Distribución de los funcionarios de planta según Modo de Provisión

TIPO DE CARGO	CANTIDAD
LNR	17
CARRERA ADMINISTRATIVA	225
EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	32
EN PERÍODO DE PRUEBA	11

¹ Diagnóstico Elaborado en diciembre para la formulación del PIC 2024.

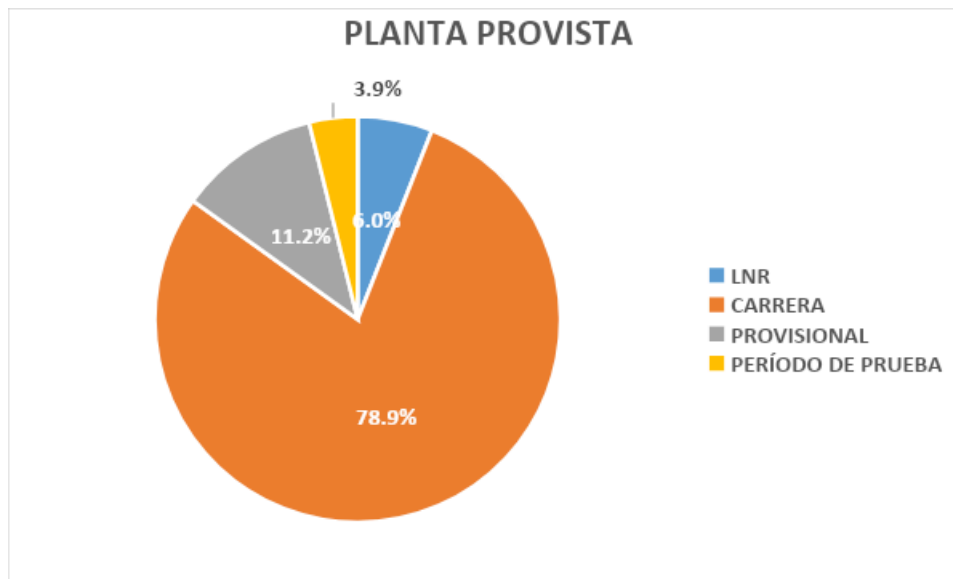
² Información aportada por Grupo de Talento Humano. 31/12/2023.

TOTAL PLANTA

285

Fuente: Propia 2024

Ilustración 3. Distribución de los funcionarios(as) de planta según Modo de Provisión.



Fuente: Propia 2023

En cuanto a la distribución del personal en las diferentes sedes se encuentran 219 funcionarios(as) ubicados en la Sede Central, correspondientes al 76,8% de la planta. Seguido por un 5,6% en Manizales correspondiente a 16 funcionarios(as), 4,9% en Pasto correspondiente a 14 funcionarios(as), 3,9% en Bucaramanga con 11 funcionarios(as), 3,5% en Popayán correspondiente a 10 funcionarios(as), 3,2% en Medellín correspondiente a 9 funcionarios(as), 2,1% en Cali correspondiente a 6 funcionarios(as).

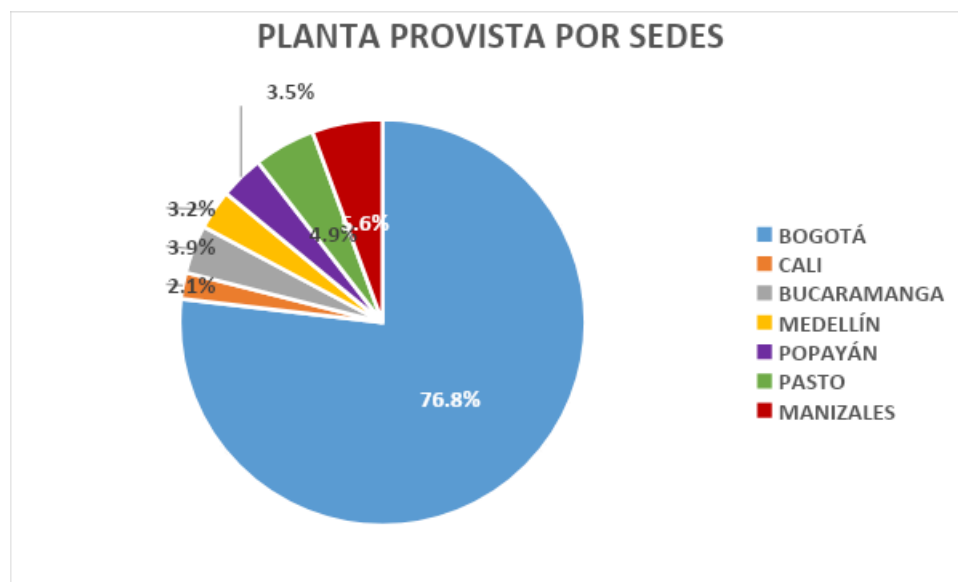
Tabla 5. Distribución de los funcionarios(as) de planta en las diferentes sedes

SEDE	FUNCIONARIOS/AS
BOGOTÁ	219
BUCARAMANGA	11

CALI	6
MANIZALES	16
MEDELLÍN	9
PASTO	14
POPAYÁN	10

Fuente: Propia 2024

Ilustración 4. Distribución de los funcionarios(as) en las diferentes sedes.



Fuente: Propia 2024

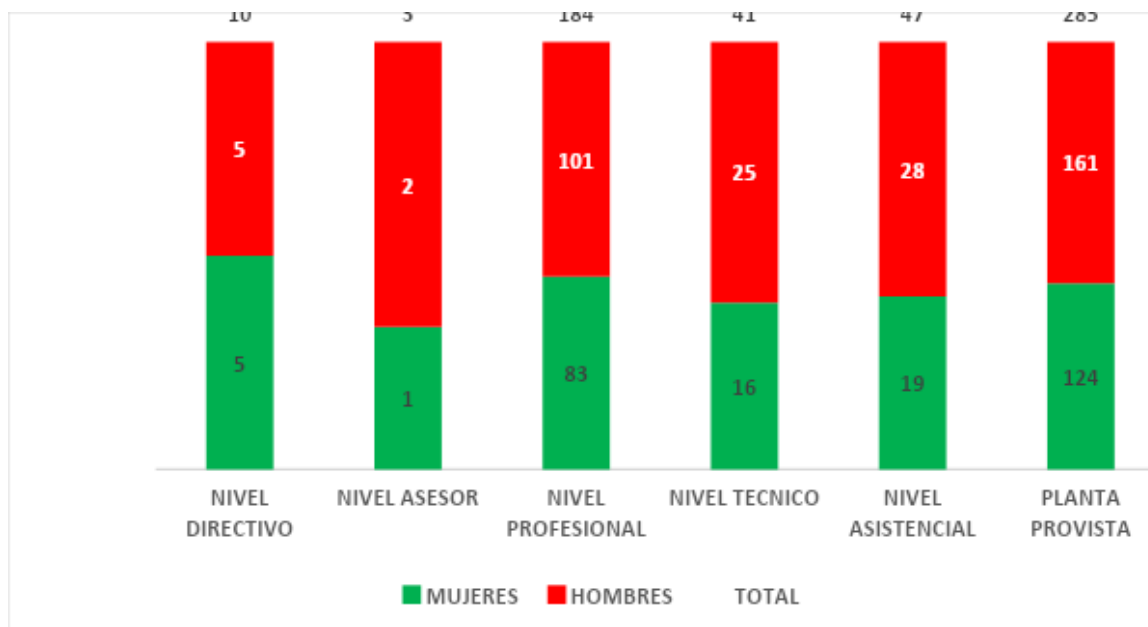
En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la planta, se encuentra que el 56,5% de la planta está compuesta por hombres, mientras que el 43,5% por mujeres. En el nivel Directivo, hay paridad en los cargos. En el nivel Asesor, hay mayor cantidad de cargos provistos para hombres que para mujeres. Respecto del nivel Profesional, se tiene que el 45,1% lo componen mujeres. En el nivel Técnico, se encuentra que la mujer representa el 39%. Finalmente, en el nivel Asistencial la mujer tiene un 40,4% de representatividad.

Tabla 6. Distribución por Género y Nivel Jerárquico

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES SOBRE LOS PROVISTOS	% HOMBRES SOBRE LOS PROVISTOS
NIVEL DIRECTIVO	5	5	10	50	50
NIVEL ASESOR	1	2	3	33,3	66,7
NIVEL PROFESIONAL	83	101	184	45,1	54,9
NIVEL TÉCNICO	16	25	41	39	61
NIVEL ASISTENCIAL	19	28	47	40,4	59,6
PLANTA PROVISTA	124	161	285	43,5	56,5

Fuente: Propia 2024

Ilustración 5. Distribución por Género y Nivel Jerárquico



Fuente: Propia 2024

Teniendo en cuenta los datos presentados anteriormente, resalta en primera instancia que la mayor proporción de la planta se encuentra ubicada en la Sede Central con un 76,8% de representatividad, sin embargo, se reafirma también la importancia de desarrollar estrategias de capacitación que lleguen a los funcionarios ubicados en los GTR y OVS que corresponden al 23,2% de la planta, lo cual se ha facilitado gracias a la virtualización de la oferta de capacitación institucional.

8.1 Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024

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

- A. Se revisó el informe de ejecución del PIC 2022, con el fin de analizar los indicadores de ejecución, y tanto las experiencias exitosas, así como acciones de mejora a implementar.
- B. Se revisó el informe de evaluación del desempeño laboral 2020-2021, con el fin de identificar los hallazgos de esa vigencia en relación con desempeño de las y los funcionarios.
- C. Se analizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, con el fin de identificar los ejes temáticos priorizados para ejecutar en la vigencia 2023, en relación con lo ya ejecutado en las vigencias 2021, 2022 y 2023.
- D. Las necesidades de capacitación identificadas se consolidan en el documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2024.

8.2 Evaluación del impacto de la capacitación 2022

Teniendo en cuenta el informe de evaluación del impacto de la capacitación 2022, donde se analizaron los resultados de la autoevaluación y evaluación del jefe inmediato acerca de la efectividad de las capacitaciones de la vigencia 2022, haciendo uso de la metodología para medición de impacto de la capacitación de Donald Kirkpatrick. Se evaluaron 75 funcionarios(as) (26% de la Planta).

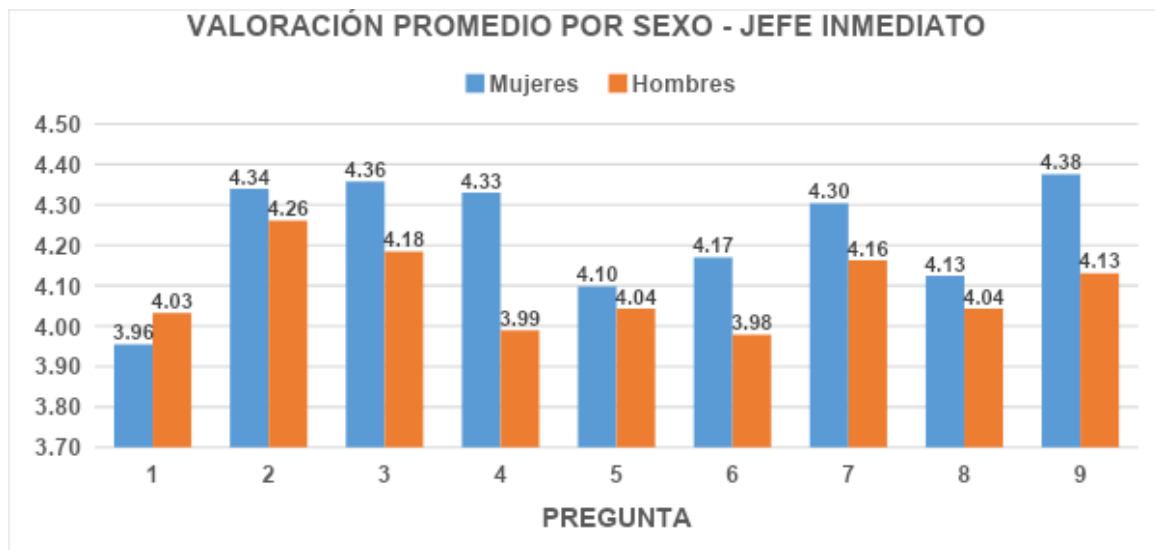
Tabla 7. Evaluación del impacto de la capacitación 2022



Fuente: Propia 2022

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

Ilustración 6. Valoración Promedio por sexo



Fuente: Propia 2022

Se evidencia que los cambios en el desempeño de los empleados(as) tiene un impacto relacionado a las acciones de capacitación, del aprendizaje, habilidades y destrezas

desarrolladas. La siguiente tabla resume los resultados de los participantes en las dos dimensiones.

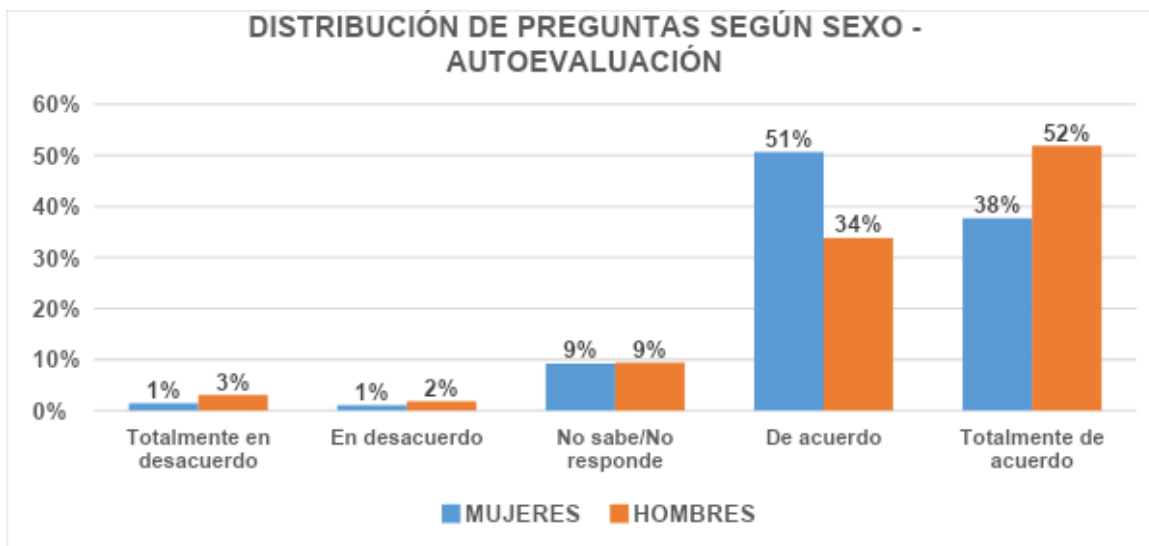
Tabla 8. resultados de los participantes en las dos dimensiones

CRITERIO	AUTOEVALUACIÓN	EVALUACIÓN DEL JEFE
Aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo	60% TOTALMENTE DE ACUERDO, 35% DE ACUERDO	51% TOTALMENTE DE ACUERDO, 42% DE ACUERDO
Implementación de cambios en la forma de ejecutar las labores	44% TOTALMENTE DE ACUERDO, 48% DE ACUERDO	37% TOTALMENTE DE ACUERDO, 52% DE ACUERDO
Mejora en el desempeño y productividad del empleado	44% TOTALMENTE DE ACUERDO, 49% DE ACUERDO	40% TOTALMENTE DE ACUERDO, 48% DE ACUERDO
Cumplimiento de objetivos y metas institucionales.	59% TOTALMENTE DE ACUERDO, 34% DE ACUERDO	50% TOTALMENTE DE ACUERDO, 45% DE ACUERDO
Desarrollo de competencias comportamentales	51% TOTALMENTE DE ACUERDO, 43% DE ACUERDO	43% TOTALMENTE DE ACUERDO, 51% DE ACUERDO
Transmisión del conocimiento adquirido al equipo de trabajo	53% TOTALMENTE DE ACUERDO, 35% DE ACUERDO	47% TOTALMENTE DE ACUERDO, 42% DE ACUERDO

Fuente: Propia 2023

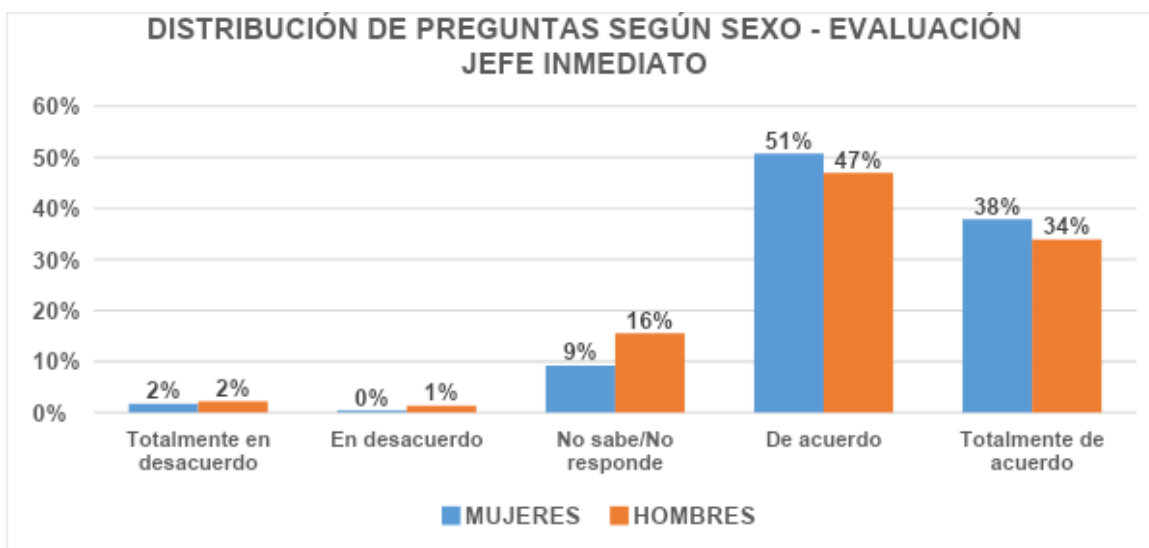
Los resultados son positivos al indicar en un promedio del 4,26 las respuestas globales frente a las preguntas en ambas dimensiones, la distribución se encuentra principalmente dentro de las opciones “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, el impacto de las estrategias de capacitación es favorable para el desempeño de las y los funcionarias(os)

Ilustración 7. Distribución de preguntas según sexo



Fuente: Propia 2023

Ilustración 8. Distribución de preguntas según sexo



Fuente: Propio 2023

Es claro que para dar respuesta a las necesidades de la institución y de los funcionarios(as) se requiere que los planes se construyan a la medida del Servicio Geológico Colombiano, de manera transversal con los objetivos misionales, manteniendo acciones favorables de periodos posteriores que se adapten a las necesidades actuales como la vuelta de la presencialidad en las labores por parte de los y las funcionarias de la entidad, es necesario

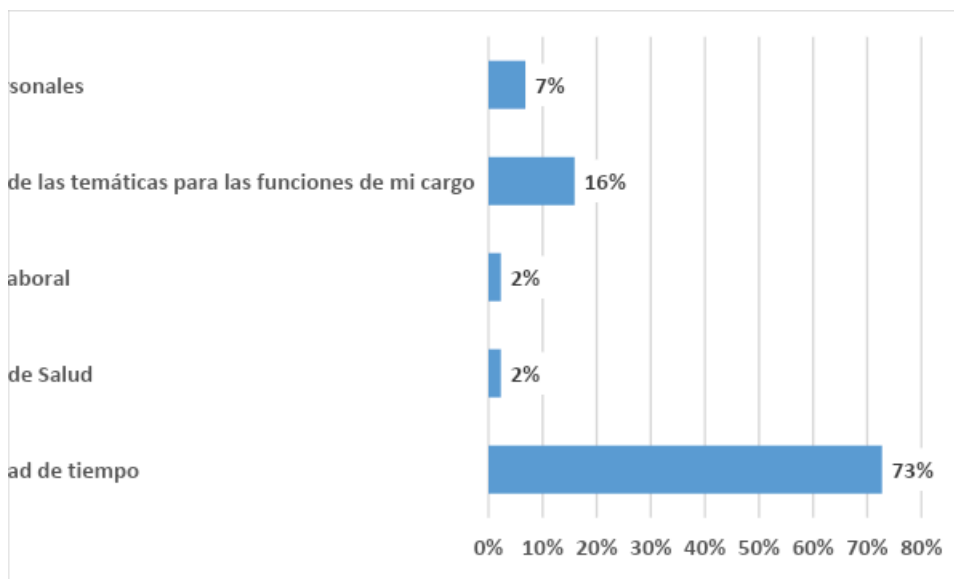
que se enfoque y disponga del tiempo asignado para la realización de actividades, ya que en varios de las preguntas abiertas se menciona el cruce con otras actividades, tanto por parte de los/las evaluados(as) como por parte de los/las evaluadores(as).

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

8.3 Encuesta Diagnóstico de Necesidades Programa de Bienestar en Incentivos

En esta encuesta, en la que participaron 104 funcionarios y funcionarias, se consultó en cuanto a capacitación si, en primer lugar, habían participado en alguna acción de capacitación durante el 2022 a las cuales fueron convocados, reportando un 77% de la muestra que sí asistieron; en segundo lugar, se consultó a quienes indicaron que no asistieron las razones de su inasistencia, encontrando lo siguientes resultados:

Ilustración 9. Encuesta Diagnóstico de Necesidades Programa de Bienestar en Incentivos

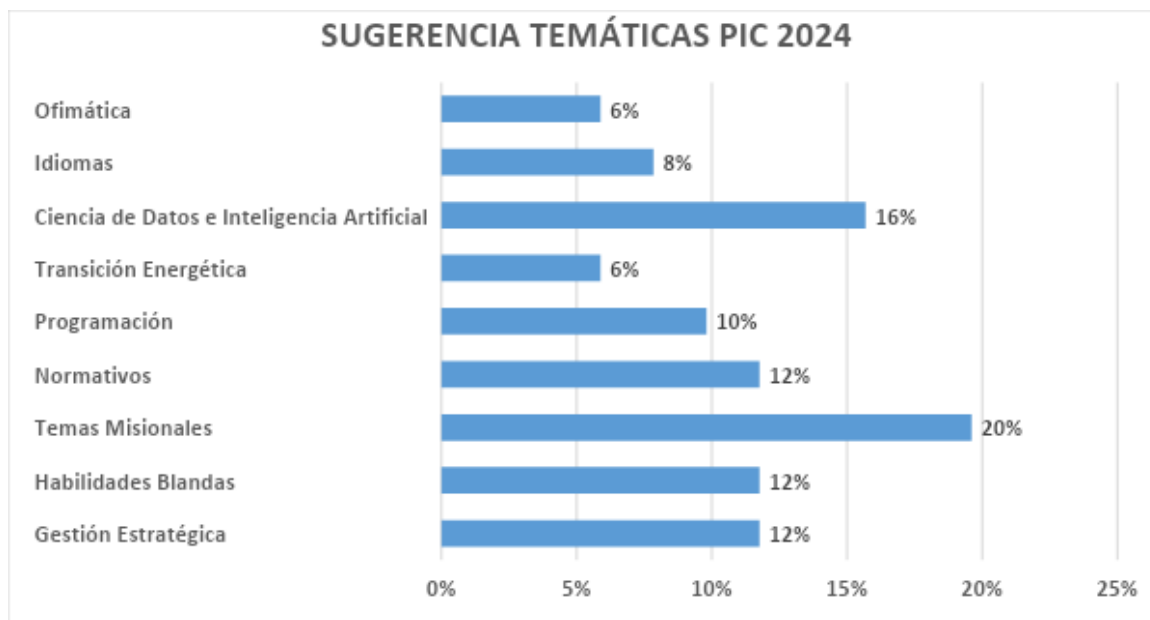


Fuente: Propia 2023

En la anterior gráfica se observa que la mayoría de funcionarios/as que indicaron su inasistencia a las convocatorias acusaron en un 73% a la poca disponibilidad de tiempo para asistir, seguido de la pertinencia de las temáticas de las convocatorias a las que fueron convocados con un 16%. Las demás opciones no superan el 10% de votación.

Por tanto, para la vigencia 2024 se requiere incluir en la programación de actividades por parte de los jefes inmediatos incluir la disponibilidad de tiempo para la asistencia a los eventos de capacitación programados en el PIC.

Ilustración 10 Sugerencias temáticas PIC 2024



Fuente: Propio 2024

Adicionalmente, se consultó sobre sugerencias de cursos o temáticas a incluir en el PIC 2024, y como se observa en el gráfico anterior, están principalmente enfocadas en Temáticas Misionales (24%; sugieren en Geoestadística, Geomorfología, SIG, Geoquímica Aplicada, Geología Estructural, Normativas Nucleares, entre otras), seguido de Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial (16%); Habilidades Blandas (Liderazgo, Trabajo en Equipo) Normativos (Control Interno, Contratación Estatal, Impuestos, MIPG) y Gestión Estratégica (Aplicada a Talento Humano, Seguimiento de Indicadores, Management 3.0) con 12% todas, y por último Programación (Matlab, R y Python) con 10%.

8.4 Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2023

Respecto a los indicadores de ejecución y seguimiento establecidos en el PIC 2023, se encuentran los siguientes resultados a 31 de diciembre de 2023:

Tabla 9. Indicadores ejecución y seguimiento PIC 2023

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	META	EJECUCIÓN
Cobertura	No. de Funcionarios(as) Capacitado(as) / No. de Empleados(as) de Planta	100%	80% - 252 funcionarios(as) que participaron en actividades de capacitación/ 314 funcionarios de planta vinculados en la vigencia 2023
Cobertura desde la perspectiva de género	Número de Funcionarias Capacitadas/ Número de Mujeres vinculadas a la planta de personal	100% de las mujeres de la planta capacitadas	86% - 117 funcionarias que participaron en actividades de capacitación/ 136 funcionarias vinculadas en la vigencia 2023
Cumplimiento	No. de Eventos de Capacitación Ejecutados / No. de Eventos de Capacitación Programados	100%	94% - 135 actividades de capacitación realizadas/ 144 actividades de

			capacitación planeadas
Asistencia	No. de Funcionarios(as) Asistentes a los Eventos de Capacitación / No. de Funcionarios(as) Programados a los Eventos de Capacitación.	80%	55% de asistencia general a los eventos de capacitación ejecutados. (536 asistencias reportadas / 978 asistencias esperadas)
Presupuesto Ejecutado	\$ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación Proyecto Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023/ \$ Valor Presupuesto Establecido en Proyecto Plan Institucional de Capacitación 2023 para Eventos de Capacitación	100%	71% - \$357.100.00 de presupuesto ejecutado/ \$504.292.096 de presupuesto disponible
Horas por Funcionario(a)	Promedio de Horas de Capacitación (9.163 Horas) por Funcionarios/as vinculados/as a la planta (314)	40 horas	29 horas promedio de capacitación por funcionario(a) (9163 horas de capacitación reportadas / 314 funcionarios(as) de la vigencia 2023)

Calidad de la capacitación	Promedio calificación obtenida respecto del Tema del Taller, Capacitador y Comentarios a través de la aplicación del Formato Código F-DIR-DPR-003 – Evaluación de Talleres y Capacitaciones.	Calificación promedio obtenida de 25 espacios formativos en cada Acción de Calificación en al menos nivel Buena (3)	4,4 - Bueno
----------------------------	--	---	-------------

Fuente: Propia 2023

En la vigencia 2023, se alcanzó una cobertura del 80% respecto del total de funcionarios(as) vinculados a la planta de personal de la Entidad, a pesar de que todos los funcionarios y funcionarias fueron convocados(as) a los eventos programados.

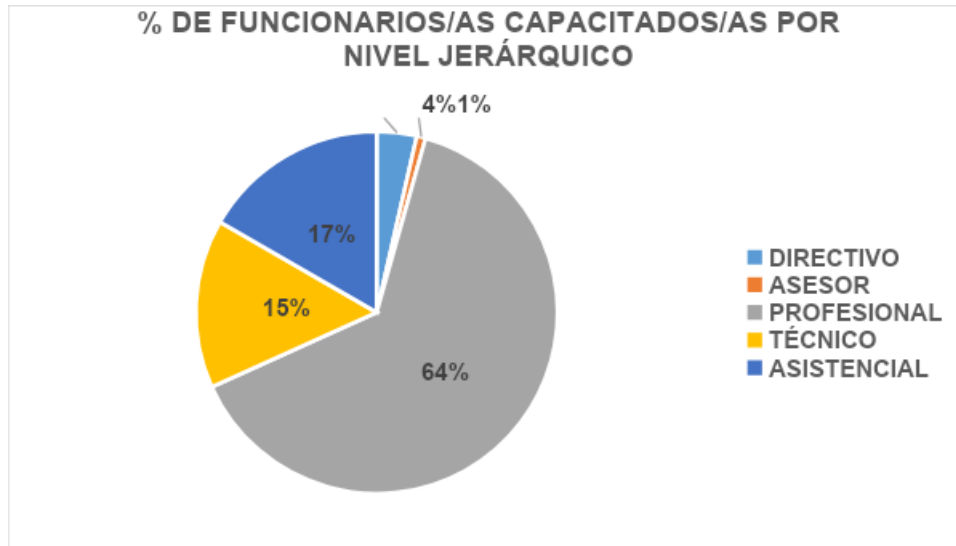
Tabla 10. Cobertura PIC 2023 según nivel jerárquico de empleo

NIVEL	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
DIRECTIVO	9	2	82%
ASESOR	2	2	50%
PROFESIONAL	161	40	80%
TÉCNICO	38	7	84%
ASISTENCIAL	42	11	79%
TOTAL	252	62	80%

Fuente: Propia 2024

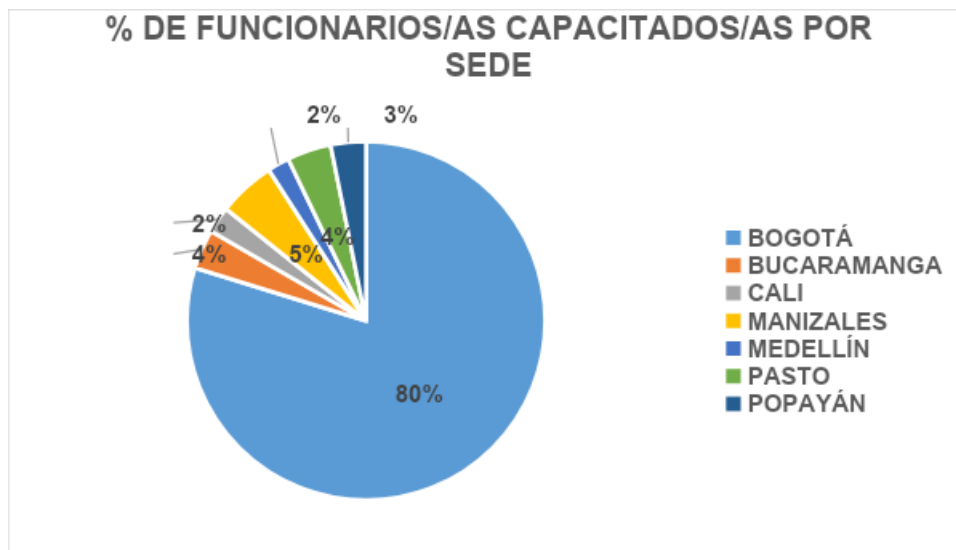
Se observa que el 64% de los funcionarios y funcionarias asistentes a los eventos de capacitación son del nivel Profesional, el 15% del nivel técnico, el 17% Asistencial, el 4% del nivel Asesor y 1% del nivel Directivo.

Ilustración 11. Cobertura por nivel jerárquico.



Fuente: Propia 2024

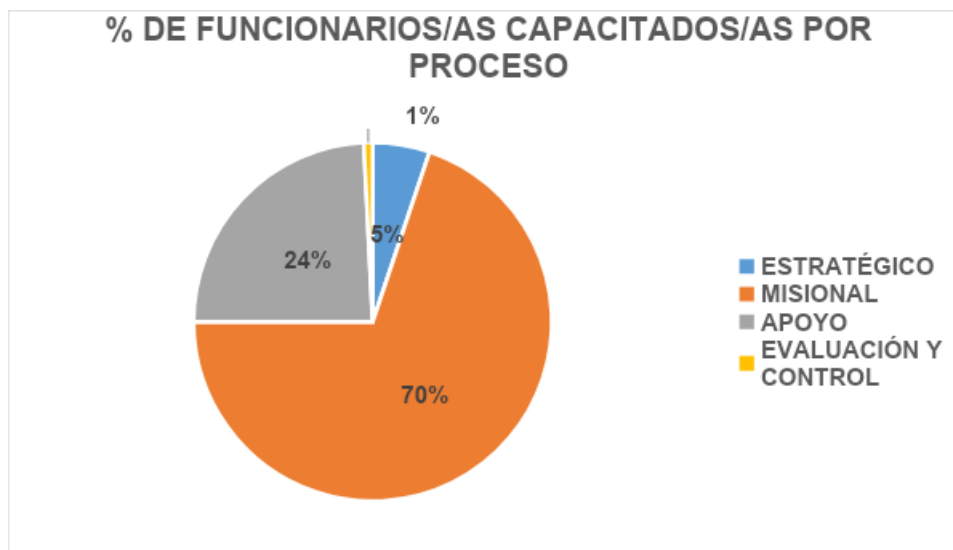
Ilustración 12. Porcentaje de funcionarios y funcionarias capacitadas por sede.



Fuente: Propia 2024

Se evidencia que el 80% de los funcionarios asistentes a los eventos de capacitación pertenecen a las sedes en Bogotá. La sede OVS Manizales participa con el 5%, mientras que Bucaramanga y Pasto con el 4%, Popayán con el 3% y Cali y Medellín con un 2%.

Ilustración 13. Distribución de funcionarios(as) capacitados(as) por proceso



Fuente: 1. Propia 2024

Tabla 11. Distribución funcionarios(as) capacitados(as) por proceso

PROCESO	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
ESTRATÉGICO	13	3	81%
MISIONAL	176	48	79%
APOYO	61	11	85%
SEGUIMIENTO	2	0	100%
TOTAL	252	62	80%

Fuente: Propia 2024

El 70% de los funcionarios y funcionarias asistentes a los eventos de capacitación pertenecen al proceso Misional, un 24% pertenecen a procesos de Apoyo, un 5% pertenecen a procesos Estratégicos y 1% al de Evaluación y Control.

Tabla 12. Cobertura por género.

SEXO	CAPACITADOS/AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
HOMBRES	135	43	76%
MUJERES	117	19	86%
TOTAL	252	62	80%

Fuente: Propia 2024

Se observa una mayor participación de las mujeres siendo mayor la cobertura que los hombres (86% de cobertura en mujeres). En contraste, del total de hombres solo el 76% participaron en los eventos programados.

En general, el 54% de los asistentes a los eventos de capacitación son hombres, el 46% restante son mujeres, conservando la tendencia marcada por la distribución de la planta de personal en la vigencia 2023.

Los funcionarios de planta realizaron un promedio de 29,18 horas de capacitación en el año 2023. Así mismo, participaron en promedio en mayor cantidad por curso, a eventos realizados en los ejes temáticos Seguridad y Salud en el Trabajo (53 participantes), Temáticas Misionales (56 participantes), y Gestión del Conocimiento e Innovación (102 participantes).

Las funcionarias de planta realizaron un promedio de 37,06 horas de capacitación en el año 2023. Adicionalmente, participaron en promedio en mayor cantidad por curso, a eventos realizados en los ejes temáticos de Proyecto Formación y Desarrollo (32 funcionarias) y Política de Género (28 funcionarias).

Se observa en consecuencia que las mujeres de la planta de personal de la Entidad recibieron en promedio un menor número de horas de capacitación que los hombres.

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

Tabla 13. Total de horas de capacitación impartidas en cada eje temático

EJE TEMÁTICO / GRUPO*	TOTAL HORAS IMPARTIDAS	PROMEDIO DURACIÓN CURSOS	DESVIACIÓN ESTÁNDAR DURACIÓN CURSOS	% participantes Hombres	% participantes Mujeres	Promedio participación Hombres Por Evento	Promedio participación Mujeres Por Evento
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	344	49,14	38,85	71%	29%	1,43	0,57
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	1387	33,83	34,55	51%	49%	4,32	4,22
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	410	25,63	32,03	60%	40%	3,75	2,5
LIDERAZGO	40	20	0	67%	33%	2	1
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	444	34,15	33,04	50%	50%	2,38	2,38
POLÍTICA DE GÉNERO	126	7,88	7,44	39%	61%	1,31	2
TEMÁTICAS MISIONALES	127	18,14	15,64	64%	36%	1,29	0,71
PROYECTO FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	20	5	0	46%	54%	6,75	8

Fuente: Propia 2024

Se evidencia que los ejes que tuvieron un mayor número de horas de capacitación impartidas fueron Creación de Valor Público (1387 horas de capacitación impartidas), y Transformación Digital (444 horas de capacitación impartidas), y los que menos tuvieron fueron Liderazgo (40 horas) y Proyecto Formación y Desarrollo del Talento Humano (20 horas).

Al realizar la revisión en el indicador de promedio de duración de los cursos, se evidencia una tendencia a una mayor duración por curso en los ejes Gestión del Conocimiento e Innovación (49,14 horas) y Transformación Digital (34,15 horas), mientras que los de menor duración fueron Liderazgo y Proyecto Formación y Desarrollo del Talento Humano (20 y 5 horas, respectivamente).

Analizados estos resultados se observa que es necesario incentivar la participación de las mujeres particularmente en los eventos de Gestión del Conocimiento e Innovación y Temáticas Misionales, ya que al observar el promedio de mujeres que asisten por eventos en los ejes se observa que este valor está por debajo de 1.

8.5 Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2023

Respecto al presupuesto asignado al rubro capacitación para la vigencia 2023, se tuvo un presupuesto de \$504.292.096:

Disponibilidad presupuestal – Rubro Capacitación	\$504.292.096
Ejecutado	\$357.100.000

Saldo sin ejecutar	\$147.192.096
% ejecución	71%

Para la ejecución de las actividades contempladas en el PIC 2023 el Grupo de Talento Humano gestionó dos contratos:

8.5.1. Contrato Interadministrativo No. 1437 - 2023 entre el Servicio Geológico Colombiano y la Universidad Nacional de Colombia

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

Tabla 14. Actividades realizadas en marco del contrato Interadministrativo No. 1437 - 2023

N O.	EVENTO DE CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINAL	INTENSIDAD HORARIA	ASISTENTES	COSTO
1	ESTADÍSTICA AVANZADA	21/11/2023	30/11/2023	24	5	\$12.500.000
2	DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO Y PENSAMIENTO DE DISEÑO. CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	29/11/2023	6/12/2023	16	4	\$12.500.000
3	HABILIDADES PARA LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO CON ENFOQUE DIFERENCIAL	24/11/2023	1/12/2023	16	4	\$8.300.000
4	POLÍTICA DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, CONFLICTO DE INTERESES Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD	15/11/2023	17/11/2023	8	24	\$4.400.000
5	ASPECTOS PRÁCTICOS Y NOVEDADES DE LA CONTRATACIÓN ESTATAL Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	16/11/2023	30/11/2023	16	16	\$8.700.000
6	INDUCCIÓN AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	7/11/2023	16/11/2023	16	27	\$8.300.000
7	DERECHOS HUMANOS. DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES	6/11/2023	11/11/2023	8	6	\$4.400.000
8	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN COLOMBIA: DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD. COMUNIDADES ÉTNICAS EN COLOMBIA Y TERRITORIOS. ORIENTACIONES SEXUALES DIVERSIDADES.	27/11/2023	6/12/2023	16	7	\$8.500.000
9	EMPODERAMIENTO FEMENINO	3/11/2023	10/11/2023	8	8	\$7.500.000
10	NUEVAS MASCULINIDADES	4/12/2023	6/12/2023	8	4	\$7.500.000
11	LENGUA DE SEÑAS	14/11/2023	15/12/2023	24	5	\$13.600.000
12	ANALÍTICA DE DATOS: INTELIGENCIA ARTIFICIAL, MACHINE LEARNING, BIG DATA	10/11/2023	1/12/2023	24	24	\$12.500.000
13	COMPETENCIAS DIGITALES DEL SERVIDOR PÚBLICO II	16/11/2023	27/11/2023	16	16	\$8.300.000
14	OFIMÁTICA (EXCEL, WORD)	8/11/2023	24/11/2023	24	8	\$12.480.000
15	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2023 (HÍBRIDO)	6/12/2023	15/12/2023	5	206	\$8.320.000
16	FORO MUJER Y CIENCIA	11/11/2022	2/12/2022	5	80	\$30.000.000

17	CONVERSATORIO: UNA VIDA EN EL SGC - RELEVO GENERACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL SGC	13/12/2023	13/12/2023	5	11	\$30.000.000
18	FORO TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y RETOS SECTOR MINAS Y ENERGÍA - PND 2022-2026	15/12/2023	15/12/2023	5	14	\$30.000.000
19	FORO APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO Y ENFOQUE DIFERENCIAL	1/12/2023	1/12/2023	5	40	\$30.000.000

Fuente: Propio 2024

8.5.2. Contrato No. 1594 de 2024 entre el Servicio Geológico Colombiano y LADFI CONSULTING LATAM SAS

Tabla 15. Actividades desarrolladas contrato No. 1594 de 2024 entre el Servicio Geológico Colombiano y LADFI CONSULTING LATAM SAS

N O.	EVENTO DE CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINAL	INTENSIDAD HORARIA	ASISTENTES	COSTO
1	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	26/12/2023	26/12/2023	8	5	\$4.000.000
2	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LO PÚBLICO	13/12/2023	15/12/2023	8	5	\$1.600.000
3	REFORMA TRIBUTARIA	19/12/2023	21/12/2023	8	4	\$800.000
4	CONTRATO REALIDAD	18/12/2023	18/12/2023	6	3	\$2.100.000
5	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	19/12/2023	22/12/2023	16	3	\$8.000.000
6	IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO	26/12/2023	26/12/2023	6	2	\$3.000.000
7	COMITÉ DE CONVIVENCIA, PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ABUSO DEL PODER	13/12/2023	14/12/2023	16	1	\$11.200.000
8	TALLER IDENTIFICACIÓN DE CONVENIOS EDUCATIVOS	21/12/2023	21/12/2023	9	3	\$12.600.000
9	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL NIVEL INTERMEDIO	19/12/2023	21/12/2023	20	3	\$28.000.000
10	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL NIVEL AVANZADO	22/12/2023	28/12/2023	20	3	\$28.000.000

Fuente: Propio 2024

El total de las actividades realizadas en la vigencia 2023, fueron las siguientes:

Tabla 16.Total de actividades realizadas vigencia 2023.

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
1	¿CÓMO LAS VIOLENCIAS ATRAVIESAN NUESTRO RELACIONAMIENTO EN EL HOGAR Y EN LA ESCUELA?	2	2	1	SECRETARIA DE EDUCACIÓN
2	¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PROTEGER SUS DATOS PERSONALES? APLICACIÓN LEY 1581 DE 2012	1	1	2	SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO
3	ANALÍTICA DE DATOS	30	24	24	UNAL
4	COMISIONES DE PERSONAL	1	1	80	CNSC
5	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	1	1	1	ARL COLMENA
6	COMITÉ DE CONVIVENCIA, PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ABUSO DE PODER	16	1	16	LADFI
7	COMPETENCIAS DIGITALES SERVIDOR PÚBLICO 2.0	30	16	16	UNAL
8	CONGRESO IBEROAMERICANO DE COMUNICACIÓN: BIODIVERSIDAD, SOSTENIBILIDAD Y CAMBIO CLIMÁTICO	1	1	1	SGC
9	CONTRATACIÓN ESTATAL	30	16	16	UNAL
10	CONTRATO REALIDAD	6	3	6	LADFI
11	CONTROL DE LOS DOCUMENTOS EN LAS UNIDADES DE CORRESPONDENCIA	1	1	48	SENA
12	CONTROL INTERNO	13	13	1	SGC
13	CONTROL INTERNO	13	13	80	ESAP
14	CONVERSATORIO RELEVO GENERACIONAL	60	11	5	UNAL

15	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	16	3	16	LADFI
16	CUIDADO EMOCIONAL GENERAL Y APOYO SOCIAL	1	1	2	ARL COLMENA
17	CURSO GESTIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO AL CIUDADANO	1	1	20	ESAP
18	CURSO POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS	1	1	16	ESAP
19	DERECHOS DE LOS MIGRANTES EN COLOMBIA	1	1	120	ESAP
20	DERECHOS HUMANOS	30	6	8	UNAL
21	DERECHOS HUMANOS Y LIDERAZGO PARA LA PAZ	1	1	40	ESAP
22	DIFERENCIAS ENTRE UN AGILE COACH Y UN AGILE LEADER ORGANIZADO POR IT SERVICE UNIVERSITY	1	1	2	IT SERVICES
23	DIPLOMADO "ORDENAMIENTO TERRITORIAL CON ENFOQUE PDRT"	3	3	80	ESAP
24	DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA Y ACOSO LABORAL	1	1	120	POLITÉCNICO DE COLOMBIA
25	DIPLOMADO EN ORTOGRAFÍA	1	1	120	POLITÉCNICO DE COLOMBIA
26	DIPLOMADO INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	3	3	80	ESAP
27	DIPLOMADO INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	3	3	80	ESAP
28	DIPLOMADO INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	3	3	80	ESAP
29	DIPLOMADO RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	3	3	80	ESAP
30	DIPLOMADO RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	3	3	80	ESAP
31	DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO	30	4	16	UNAL

32	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN COLOMBIA	31	7	16	UNAL
33	EL PODER DE LA NEGOCIACIÓN PARA LAS MUJERES EN EL MUNDO EMPRESARIAL Y LABORAL	2	2	1	CAMARA DE COMERCIO BOGOTÁ
34	EL PODER DE LA NEGOCIACIÓN PARA LAS MUJERES EN EL MUNDO EMPRESARIAL Y LABORAL	2	2	1	CAMARA DE COMERCIO BOGOTÁ
35	EL SERVIDOR PÚBLICO EN COLOMBIA COMO PILAR DEL BUEN GOBIERNO	1	1	3	UNIR
36	EMPODERAMIENTO FEMENINO	30	8	8	UNAL
37	EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO	3	3	7	TAP-EDM
38	EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO	3	3	7	TAP-EDM
39	ESTADÍSTICA AVANZADA	30	5	24	UNAL
40	ÉTICA DE LO PÚBLICO	1	1	20	ESAP
41	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - EDL	1	1	40	CNSC
42	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN PERIODO DE PRUEBA - EDL	1	1	20	CNSC
43	EVALUACIÓN Y EVIDENCIA EN PROGRAMAS, PROYECTOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS	1	1	35	DNP
44	FINANZAS DEL CLIMA	1	1	30	DNP
45	FORMACIÓN EN ESTRUCTURA DEL ESTADO COLOMBIANO	4	4	120	ESAP
46	FORMACIÓN EN ESTRUCTURA DEL ESTADO COLOMBIANO	4	4	120	ESAP
47	FORO APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	60	40	5	UNAL

48	FORO MUJER Y CIENCIA	60	80	5	UNAL
49	FORO TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y RETOS SECTOR MINERO ENERGÉTICO	60	14	5	UNAL
50	FUNDAMENTOS DE LA CONTRATACIÓN ESTATAL	4	4	20	ESAP
51	FUNDAMENTOS DE LA CONTRATACIÓN ESTATAL	4	4	20	ESAP
52	FUNDAMENTOS DE LA CONTRATACIÓN ESTATAL	4	4	20	ESAP
53	GÉNERO Y MASCULINIDAD	4	4	2	SECRETARIA DE LA MUJER
54	GEOLOGÍA ESTRUCTURAL: INTERPRETACION AVANZADA CON DATOS DE CAMPO	1	1	20	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES - MÉRIDA
55	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LO PÚBLICO	8	5	8	LADFI
56	GESTIÓN INTEGRAL AL SERVICIO AL CIUDADANO	2	2	20	ESAP
57	GESTIÓN INTEGRAL AL SERVICIO AL CIUDADANO	2	2	20	ESAP
58	HABILIDADES PARA LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	30	4	16	UNAL
59	IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE GÉNERO	6	2	6	LADFI
60	INDUCCIÓN AL SG-SST	30	27	16	UNAL
61	INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA DEL ESTADO COLOMBIANO	1	1	10	ESAP
62	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	200	201	4	UNAL
63	INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	1	1	80	ESAP
64	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	FUNCIÓN PÚBLICA

65	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	DAFP
66	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	ESAP
67	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	FUNCIÓN PÚBLICA
68	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	ESAP
69	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	ESAP
70	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	ESAP
71	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	ESAP
72	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21	21	20	ESAP
73	INTRODUCCIÓN A BIG DATA	3	3	20	ESAP
74	INTRODUCCIÓN A BIG DATA	3	3	24	ESAP
75	INTRODUCCIÓN A LA BIG DATA	5	5	20	ESAP
76	INTRODUCCIÓN A LA BIG DATA	5	5	20	ESAP
77	INTRODUCCIÓN A LA BIG DATA	5	5	20	ESAP
78	INTRODUCCIÓN A LA BIG DATA	5	5	40	ESAP
79	INTRODUCCIÓN A LA GEOTERMIA	1	1	15	COURSERA
80	INTRODUCCIÓN A LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	1	1	16	ESAP
81	INTRODUCCIÓN AL LENGUAJE INCLUYENTE Y ACCESIBLE EN COLOMBIA	2	2	60	ESAP
82	JORNADA DE INDUCCIÓN	53	53	12	SGC
83	LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ACCIÓN PÚBLICA	1	1	24	ESAP

84	LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL MARCO DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO	1	1	20	ESAP
85	LA PRUEBA EN EL DERECHO DISCIPLINARIO	1	1	80	PROCURADURÍA
86	LENGUA DE SEÑAS	30	5	24	UNAL
87	LENGUAJE CLARO PARA SERVIDORES Y COLABORADORES PÚBLICOS DE COLOMBIA	2	2	35	DNP
88	LENGUAJE CLARO PARA SERVIDORES Y COLABORADORES PÚBLICOS DE COLOMBIA	2	2	35	DNP
89	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL AVANZADO	20	3	20	V
90	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL INTERMEDIO	20	3	20	LADFI
91	MANEJO BÁSICO DE HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS I	1	1	50	SENA
92	MEJORA REGULATORIA Y ANÁLISIS DEL IMPACTO NORMATIVO	1	1	50	Grupo de Modernización del Estado
93	METODOLOGÍA DE INNOVACIÓN SOCIAL	1	1	60	ESAP
94	METODOLOGÍAS ÁGILES - VIRTUAL	1	1	96	EAFIT
95	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y DE GESTIÓN	1	1	16	ESAP
96	MODULO DE FUNDAMENTOS - MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	2	2	20	FUNCIÓN PÚBLICA
97	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	8	5	8	LADFI
98	NUESTRO PLANETA: SU CLIMA, HISTORIA Y PROCESOS	1	1	13	COURSERA
99	NUEVAS MASCULINIDADES	30	4	8	UNAL

100	OFIMÁTICA	30	8	24	UNAL
101	ORGANIZACIÓN DOCUMENTAL	1	1	80	ESAP
102	PERFIL ABOGADO, MODULOS Y FUNCIONALIDADES	1	1	3	SISTEMA ÚNICO DE GESTIÓN E INFORMACIÓN LITIGIOSA DEL Estado
103	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	30	24	8	UNAL
104	POLÍTICAS PÚBLICAS	1	1	80	ESAP
105	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	7	7	16	ESAP
106	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	7	7	16	ESAP
107	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	7	7	16	ESAP
108	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	7	7	16	ESAP
109	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	7	7	20	ESAP

110	PROTOCOLOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	2	2	2	INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO COLOMBIA
111	RAMA LEGISLATIVA	1	1	20	ESAP
112	REFORMA TRIBUTARIA	8	4	8	LADFI
113	REQUISITOS TECNICOS DE LABORATORIOS DE ENSAYO Y CALIBRACION NORMA ISO/IEC 17025:2017	1	1	48	SENA
114	RESOLUCIÓN DE CONFLCITOS	1	1	80	ESAP
115	RESPEL	41	41	1	SGC
116	SCRUM 2023: GESTIÓN ÁGIL DE PROYECTOS CON SCRUM DESDE CERO	1	1	3	UDEMY
117	SEMINARIO PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA EN COLOMBIA	1	1	3	UNIR
118	SERVIDOR PÚBLICO 4.0	2	2	80	ESAP
119	SERVIDOR PÚBLICO 4.0	2	2	120	ESAP
120	SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL	2	2	20	ESAP
121	SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL	2	2	20	ESAP
122	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	1	1	50	ARL COLMENA
123	SISTEMA ELECTORAL COLOMBIANO	1	1	20	ESAP

124	SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	8	8	2	CNSC
125	SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	8	8	2	CNSC
126	SISTEMAS PROPIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	1	1	1	CNSC
127	SOCIALIZACIÓN ACUERDO 71 - LINEAMIENTOS PARA DESARROLLAR SISTEMAS PROPIOS DE EDL	1	1	1	CNSC
128	SPATIAL ANALYSIS WITH ARCGIS R PRO	1	1	24	ESRI
129	TALLER IDENTIFICACIÓN DE CONVENIOS EDUCATIVOS	9	3	9	LADFI
130	TEORÍA GENERAL DEL ESTADO Y DEL GOBIERNO	1	1	16	ESAP
131	USA LA TECNOLOGÍA PARA OPTIMIZAR EL TRABAJO EN EQUIPO	1	1	1	CCB
132	USO PLANTILLA DOCUMENTAL 2021	1	1	3	SGC
133	YO SÉ DE GÉNERO 1-2-3 CONCEPTOS BÁSICOS DE GÉNERO; MARCO INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO; Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE LA ONU	1	1	3	ONU Mujeres
134	YO SE DE GÉNERO 7 IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO	1	1	1	ONU Mujeres
135	YO SÉ DE GÉNERO 9 SALUD Y DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	1	1	1	ONU Mujeres

Fuente: Propia 2024

8.6 Informe del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período febrero de 2022 a enero de 2023

Para efectos de recolección y análisis de información fueron objeto de la evaluación del desempeño un total de 207 funcionarios que corresponden a 202 funcionarios de carrera administrativa, 4 en período de prueba y 1 funcionario de libre nombramiento y remoción con cargos diferentes a Gerencia Pública, estos últimos, conforme con lo establecido en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, para los cuales se utiliza la misma herramienta de evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil para seguimiento a la gestión, sin que los resultados les otorgue los privilegios que la ley establece para los servidores públicos de carrera administrativa.

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

En la siguiente tabla se resumen los resultados de la evaluación para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023:

Tabla 17. Resultados de la evaluación del desempeño anual por nivel de calificación

NIVEL	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS)	%
SOBRESALIENTE	201	97%
SATISFACTORIO	6	3%
NO SATISFACTORIO	0	0%
TOTAL	207	100%

Fuente: Propia 2024

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

Tabla 18. distribución de las calificaciones obtenidas por nivel de calificación y rangos

NIVEL	RANGOS	NO. DE FUNCIONARIOS(AS)	%
SOBRESALIENTE	100%	42	20%
	Entre 90% y 99,9%	159	77%
SATISFACTORIO	Entre 65% y 89,9%	6	3%
NO SATISFACTORIO	Menor a 65%	0	0%
TOTAL		207	100%

Fuente: Propia 2024

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

Tabla 19. Nivel Jerárquico por distribución de calificaciones obtenidas.

NIVEL DE EMPLEO	NIVEL SOBRESALIENTE	NIVEL SATISFACTORIO	TOTAL
PROFESIONAL	147	4	151
TÉCNICO	25	2	27
ASISTENCIAL	29	0	29
TOTAL	201	6	207

Fuente: Propia 2024

8.7 Necesidades del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos 2023-2030

Tabla 20. Necesidades del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos 2023-2030

EJE	LÍNEA	TEMA	2023	2024
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado	NO	NO
		La paz esencia del Gobierno	NO	NO
		Construcción de paz	NO	NO
		Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz	NO	NO
		Desarme, desmovilización y reintegración	NO	NO
		Justicia transicional	NO	NO
		Reforma institucional para la paz	NO	NO
		Reparación a las víctimas	NO	NO
	SABER HACER	Gobernabilidad para la paz	NO	NO
		Desarme, desmovilización y reintegración	NO	NO
		Protección y cuidado de las vidas	NO	NO
		Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	NO	NO
		Construcción de indicadores	NO	NO
		Evaluación de políticas públicas	NO	NO

		Esquemas asociados territoriales	NO	NO
		Análisis de impacto normativo sobre paz	NO	NO
		Trámites de paz	NO	NO
		Diálogo y la cooperación: intergeneracionales	SÍ	SÍ
		Desigualdad y la exclusión social	SÍ	NO
		Rendición de cuentas de los acuerdos de paz	NO	NO
		Acceso a la justicia	NO	NO
		Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos	SÍ	NO
		Promoción y protección de los derechos humanos	SÍ	SÍ
		Lenguaje concordante y no discriminación	SÍ	SÍ
		Reparación	NO	NO
		Cultura de la paz	NO	SÍ
		Participación ciudadana	NO	SÍ
		Diálogo ciudadano	NO	SÍ
		Seguridad humana	NO	NO
		Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir desigualdades	NO	NO
	SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio	NO	NO
		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	NO	NO

		Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	SÍ	NO
		Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas	NO	NO
		Resolución/mitigación de conflictos	SÍ	NO
		Comunicación interpersonal	SÍ	NO
		Construcción de redes	NO	NO
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Espacio, lugar y territorio	NO	NO
		Imaginaros y territorio	NO	NO
		Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales	NO	NO
		Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local	NO	NO
		Políticas públicas en la gestión socio-territorial	NO	NO
		Energías limpias y conflictos socioambientales	NO	SÍ
		Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía	NO	SÍ
		Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio	NO	NO
		Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades	NO	NO
		Formulación de planes y proyecto desde el mapeo participativo	NO	SÍ
		Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial	NO	NO

		Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios	NO	NO
	SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad	NO	NO
		Minimización de costos	NO	NO
		Mejoramiento de la continuación	NO	NO
		Ruptura de fronteras geográficas	NO	NO
		Capacidad de gestión de conflictividades territoriales	NO	NO
		Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos	SÍ	NO
		Territorialidades en clave con la paz	NO	NO
		Cambio climático	NO	SÍ
		SABER SER	Lenguaje claro y comprensible	NO
	Servicio al ciudadano		NO	SÍ
	Priorización de la inversión social		NO	NO
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas		NO	NO
	Comunicación y lenguajes comunes		NO	NO
	Arte y Creatividad		NO	NO
	Promoción de la convivencia, la Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial		NO	NO
	Comunidades de interés en la gestión territorial		NO	NO
	Goce del espacio y tiempo		NO	NO
	Pensamiento holístico/complejo/sistémico		NO	NO

		Creación en equipo	NO	NO
		Orientación al servicio	NO	SÍ
		Flexibilidad y adaptación al cambio	NO	NO
		Gestión por resultados	NO	NO
		Formas de interacción	NO	NO
		Comunicación asertiva y no violenta	NO	NO
		Diseño centrado en el usuario	SÍ	SÍ
		Adaptabilidad al cambio	NO	NO
		Capacitación en gestión de conflictividades territoriales	NO	NO
		Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial	SÍ	NO
		Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios	NO	NO
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos	SÍ	SÍ
		Justicia de género, étnica y racial	SÍ	NO
		Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos	SÍ	SÍ
		Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio histórica y política	NO	NO

		Violencias basadas en género	SÍ	SÍ
		Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas	SÍ	SÍ
		Decolonialidad y epistemologías	NO	NO
		Cuidado y equidad en el marco de los derechos	SÍ	NO
		Liderazgo femenino	SÍ	SÍ
	SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes	NO	NO
		Planificación de proyectos con perspectiva de género	NO	NO
		Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz	NO	NO
		Análisis con datos desagregados	NO	NO
		Generar estadísticas con enfoque de género	NO	NO
		Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial	SÍ	SÍ
		Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)	NO	NO
		Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	SÍ	SÍ
		Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad	NO	NO
		Merito e inclusión y diversidad	NO	SÍ

		Diálogo social	NO	NO
	SABER SER	Comunicación asertiva	NO	NO
		Pensamiento crítico y estratégico	NO	NO
		Respeto por la diversidad	SÍ	SÍ
		Conciencia de las desigualdades	SÍ	NO
		Empatía	SÍ	SÍ
		Creatividad	NO	NO
		Apertura a los cambios	NO	SÍ
		Resolución de conflictos	NO	SÍ
		Resiliencia	NO	NO
		Tolerancia cero a la violencia de género	SÍ	SÍ
		Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario	SÍ	SÍ
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA		SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología	NO
	Apropiación y uso de la tecnología		SÍ	SÍ
	Solución de problemas con tecnologías		SÍ	SÍ
	Tecnología y sociedad		SÍ	SÍ
	Big Data		SÍ	SÍ
	Desarrollo de competencias digitales		SÍ	SÍ
	Cuarta Revolución Industrial		SÍ	SÍ
	Smart Cities		NO	NO

		Gobierno Digital	SÍ	SÍ
		Industria 4.0. y su relación con el Estado	NO	NO
		Perspectiva internacional	NO	NO
		Nueva normalidad	SÍ	NO
		Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	NO	NO
	SABER HACER	Automatización de procesos	NO	SÍ
		Minimización de costos	NO	NO
		Mejoramiento de la comunicación	SÍ	NO
		Ruptura de fronteras geográficas	NO	NO
		Maximización de la eficiencia	NO	NO
		Incrementos sustanciales en la productividad	NO	NO
		Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real	NO	NO
		Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	NO	NO
		Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	SÍ	SÍ
		Análisis de datos para territorios	NO	SÍ
		Seguridad digital	SÍ	SÍ
		Interoperabilidad	NO	NO
		Trabajo virtual	SÍ	SÍ
	Teletrabajo	NO	NO	

		Automatización de procesos	NO	SÍ		
		Analítica de Datos	SÍ	SÍ		
		Programación en Python y R	SÍ	SÍ		
		Manejo de tecnología Blockchain	NO	NO		
		Razonamiento analítico	NO	SÍ		
		Smart Cities y su relación con el Estado	NO	NO		
	SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico	SÍ	SÍ		
		Creatividad	NO	NO		
		Ética en el contexto digital y de manejo de datos	NO	SÍ		
		Manejo del tiempo	NO	NO		
		Pensamiento Sistémico	NO	NO		
		Trabajo en equipo	NO	SÍ		
		Cibercultura	NO	NO		
		Seguridad digital y de la información	SÍ	SÍ		
		Ética en la IA	NO	SÍ		
		Adaptación al cambio	NO	SÍ		
		Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo	NO	SÍ		
		PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)	NO	NO
				Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular,	NO	NO

		narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc		
		Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas	NO	NO
		Comunicación asertiva	NO	NO
		Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	SÍ	SÍ
		Programación neurolingüística asociada al entorno público	NO	NO
	SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	NO	NO
		Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)	NO	NO
		Identidad nacional y del servicio público	SÍ	SÍ
		Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	NO	NO
	SABER SER	Conocimiento crítico de los medios	NO	NO
		Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación	NO	NO
		Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	NO	NO
		Principios de la Función Pública	SÍ	SÍ
		Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	SÍ	SÍ
		Participación ciudadana y rendición de cuentas	NO	NO

		Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	NO	NO
		Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	NO	SÍ
		Gobierno abierto	NO	SÍ
		Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)	NO	SÍ
		Integridad	SÍ	SÍ
		Objetividad	SÍ	SÍ
		Transparencia	SÍ	SÍ
		Honradez	SÍ	SÍ
		Imparcialidad	SÍ	SÍ
		Legalidad	SÍ	SÍ
		HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Pensamiento analítico
Pensamiento crítico	NO			NO
Comunicación digital	SÍ			SÍ
Liderazgo en entornos digitales	NO			NO
Creatividad e innovación	NO			NO
Gestión documental	SÍ			SÍ
Control Interno - Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes	SÍ			SÍ
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados		NO	NO
	Comunicación efectiva y asertiva		NO	NO

		Liderazgo efectivo	SÍ	SÍ
		Gestión del desarrollo de las personas	NO	SÍ
		Resolución de conflictos	NO	SÍ
		Gestión de procedimientos	NO	NO
		Gestión del Talento Humano por Competencias	NO	NO
		Guía referencial Iberoamericana de competencias	NO	NO
		Plan Nacional de competencias laborales en el sector público	NO	NO
		Catálogo de competencias funcionales	NO	NO
	SABER SER	Compromiso con la organización	NO	NO
		Orientación a resultados	NO	NO
		Orientación al usuario y a los ciudadanos	NO	NO
		Compromiso con la organización	NO	NO
		Trabajo en equipo	NO	NO
		Adaptación al cambio	NO	SÍ
		Resiliencia, Tolerancia	NO	NO
		Inteligencia emocional	NO	NO
		Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	SÍ	SÍ

8.9 Diagnóstico necesidades Programa de Liderazgo 2023.

Tabla 21. Diagnóstico necesidades Programa de Liderazgo 2023.

EJE TEMÁTICO	TEMA	2023	2024
HABILIDADES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	Habilidades Gerenciales y directivas	SÍ	SÍ
	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	NO	NO
	Gobierno y Ética Pública	SÍ	SÍ
	Comunicación Pública y de gobierno	NO	NO
	Gestión Integral Contractual	SÍ	SÍ
	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	NO	NO
	Gobierno y Corporaciones Públicas	NO	NO
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	SÍ	SÍ
Gobierno, Estado y Administración Pública	SÍ	SÍ	
ASUNTOS ESTRATÉGICOS PARA EL CAMBIO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL	Gobierno para la Paz Total	NO	NO
	Gobierno para la Nueva Ruralidad	NO	NO
	Gobierno Tradicional y Propio	NO	NO
	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	NO	NO
	Gobierno para el cambio climático	SÍ	SÍ
	Estado y Gobierno	SÍ	SÍ
	Gobierno en Prospectiva	NO	NO
	Gobierno en activación Económica	NO	NO
	Gobierno de las mujeres	NO	NO
Planeación para el Desarrollo Territorial	NO	NO	

Acciones proyectadas para la vigencia 2024, metas y presupuesto disponible

Para la vigencia 2024 se tiene establecido el avance del producto “Servicio de educación informal para la gestión administrativa” con un presupuesto de \$85.000.000, para la ejecución de las siguientes actividades.

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

Tabla 22. participación de espacios técnicos, científicos y académicos

No.	Temática	No. Personas proyectadas a participar	Presupuesto Estimado (Incluye diseño del espacio, convocatoria y campaña de comunicaciones conferencistas, logística, instalaciones, transmisión por YouTube, grabación, foro de discusión, reconocimiento a participantes y certificado)
1	Transición Energética y Energías Alternativas	30	\$ 45.000.000
TOTAL		30	\$ 45.00.000

Fuente: Propia 2024

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

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC formulado en la vigencia 2022, el cual establece las necesidades en materia de educación informal, se planea para la vigencia 2024 diseñar, convocar, organizar la logística y llevar a cabo 4 espacios de formación para el intercambio de conocimiento e información para los funcionarios y funcionarias del SGC en las temáticas mapeadas al interior del Plan:

Tabla 23. espacios de formación e intercambio de conocimiento para los funcionarios de la entidad

No.	Temática	No. Personas proyectadas a participar	Presupuesto Estimado (Incluye construcción del espacio, conferencistas, logística, instalaciones, grabación, foro de discusión, reconocimiento a participantes y certificado)
1	Foro Transición Energética y Retos Sector Minas y Energía - PND 2022-2026	120	\$ 40.000.000
TOTAL		120	\$ 40.000.000

Fuente: Propia 2024

A continuación, se presenta el cronograma de ejecución para el desarrollo del Producto “Servicio de educación informal para la gestión administrativa” que se ejecutará en la vigencia 2024, así:

Tabla 24. Servicio de educación informal para la gestión administrativa

Producto	Actividad	Tarea	Recursos	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Servicio de educación informal para la gestión administrativa	Apoyar al personal en la participación de espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información	Diseñar los espacios técnicos, científicos y académicos para la formación e intercambio de conocimiento	\$45.000.000			X	X									
		Promoción y convocatoria de los espacios. Programación y logística.						X	X							
		Realización y evaluación de los espacios técnicos, científicos y académicos para la formación e intercambio de conocimiento									X	X				
	Programar espacios de formación e intercambio de conocimiento para los funcionarios de la entidad	Diseñar los espacios de formación e intercambio de conocimiento	\$40.000.000			X	X									
				Promoción y convocatoria de los espacios. Programación y logística.					X	X						

		Realización y evaluación de los espacios de formación e intercambio de conocimiento										X	X				
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	--	--	--	--

Fuente: Propia 2024

Tabla 25. Metas 2024. Proyecto Formación y Desarrollo del Talento Humano.

PRODUCTO	INDICADOR DE PRODUCTO	UNIDAD DE MEDIDA	META TOTAL	METAS SOLICITADAS
				2024
Servicio de educación informal para la gestión administrativa.	Personas capacitadas	NÚMERO	150	150 personas capacitadas
	Capacitaciones realizadas	NÚMERO	2	2 actividades de capacitación realizada

Fuente: Propia 2024

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

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

Tabla 26. Líneas programáticas del sector minero-energético 2022-2026

EJE ESTRATÉGICO	CATALIZADOR	COMPONENTES	NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE APUNTAN A ESTOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
EJE 1: ORDENAMIENTO REGULATORIO DE	1. Ordenamiento regulatorio de	1.1 Reforma al código de Minas	No aplica al SGC

MINERÍA PARA LA VIDA	minería para la vida	1.2. Formalización de derechos para la minería tradicional y ancestral	No aplica al SGC
		1.3. Marco regulatorio y democratización en la ruta de Transición Energética Justa	Aplica
	2. Ordenamiento territorial para la vida	2.1. Depuración de títulos mineros y controles ambientales, laborales, y fiscales sobre la minería	No aplica al SGC
		2.2. Delimitación de páramos y áreas ecológicas estratégicas	Patrimonio ecológico, geológico y paleontológico
		2.3. Sustitución económica y laboral en zonas de transición post-extractiva	Desarrollo social, económico y ambiental. Caracterización económica y social del país.

		2.4. Desarrollo del catastro multipropósito como fundamento de la sustitución minera en zonas estratégicas	Ordenamiento territorial y catastro multipropósito.
		2.5. Dignificación de los territorios mineros, desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios	Geoquímica Ambiental. Desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios
EJE 2: NATURALEZA VIVA, TERRITORIOS VITALES	3. Ordenamiento regulatorio de la energía para la vida.	3.1. Modelo energético de acceso universal. Justicia tarifaria en energía.	Modelos energéticos de acceso universal
		3.2. Mesas territoriales en Tarifas de Energía (Ley 154/17)	No aplica al SGC
		3.3. Mesas territoriales de garantías en biocombustibles	Biocombustibles

	4. Industrialización de la transición minero-energética	4.1. Orfebrería y tecnificación minera	Tecnificación Minera
		4.2. Comunidades mineras participes de la economía de las energías renovables desde la industrialización de tecnología de renovables.	Energías renovables - Tecnología de renovables
EJE 3: HACIA UNA SOCIEDAD MOVIDA POR EL SOL, EL VIENTO Y EL AGUA	5. Transición energética justa	5.1. Comunidades energéticas	Transición Energética
		5.1.1. Estallido solar en zonas de alta radiación	No aplica al SGC
		5.1.2. Democratizar la generación solar, eólica y biomasa	No aplica al SGC
		5.1.3. Creación del Fondo para la Transición energética	No aplica al SGC

		5.2. Nuevas economías populares de la energía a través de asociaciones público-comunitarias.	No aplica al SGC
	6. Lucha contra el cambio climático	6.1. Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos	Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos. Cambio climático.
		6.2. Seguridad energética (Interconexión energética, regional LATAM y garantía de contratos vigentes)	Seguridad energética
	7. Sociedad del conocimiento en minero-energía	7.1. Desarrollo de investigación en prospectiva y desarrollos en solar, eólica, geotermia, hidrógeno, pequeñas centrales hidroeléctricas y Biogas	Sociedad del conocimiento en minero-energía. Geotermia. Hidrógeno

		7.2. Mayor conocimiento geológico de Colombia para la información de reservas mineras en materiales estratégicos para la transición energética	Materiales estratégicos para la transición energética.
EJE 4: GOBERNANZA, PARTICIPACIÓN VINCULANTE Y SEGURIDAD HUMANA	8. Gobernanza, participación vinculante y seguridad humana	8.1. Reglamentación de la concurrencia	Nuevo modelo de relacionamiento con los entes territoriales, basado en los principios de coordinación y concurrencia. Estrategias para mejorar la relación entre los actores y gestión de conflictos territoriales. Participación ciudadana y territorios.
		8.2. Cumplimiento de Consentimiento Previo, Libre e Informado	Sentencia T-129 de 2011, la Corte Constitucional hace extensiva la búsqueda del consentimiento libre, previo e informado a todas las medidas, actividades, obras o proyectos que puedan afectar la supervivencia cultural de una comunidad étnica. Consulta Previa
		8.3. Mesas territoriales de garantías en Minería	No aplica al SGC

	8.4. Reglamentación de la Ley 70, capítulo 5.	Ley 70 o Ley de las Comunidades Negras se desprendió el Decreto 1745 de 1995, por el cual se adoptó el procedimiento para el reconocimiento del derecho a la propiedad colectiva de las “tierras de las comunidades negras”- Propiedad colectiva del pueblo negro
	8.5. Género: participación, mujeres STEM y lucha contra las violencias basadas en género.	Política de equidad de género, diversidad e inclusión. Cómo cerrar las brechas en las STEM. Violencias basadas en género. Participación de la mujer en las comunidades, organizaciones sociales.

9. Presupuesto Capacitación - 2024

Se identificó el siguiente presupuesto asignado a las actividades institucionales de capacitación para la vigencia 2024:

Tabla 27. Presupuesto Capacitación - 2024

No.	DEPENDENCIA DE AFECTACIÓN DEL GASTO	APROPIACIÓN INICIAL	FUENTE DE FINANCIACIÓN
1	PROYECTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024	\$260.228.673	FUNCIONAMIENTO

2	PROYECTO BPIN FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	\$85.000.000	INVERSIÓN
TOTAL			\$345.228.673

Fuente: Propia 2024

10. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2024-

Dentro del PIC 2024 se tienen nueve ejes temáticos contemplados en los que se clasifican las acciones de capacitación a ejecutar en la vigencia: i. Temáticas misionales, ii. Eje Temático Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, iii. Eje Temático Territorio, Vida y Ambiente, iv. Eje Temático Mujeres, Inclusión y Diversidad, v. Eje Transformación Digital y Cibercultura, vi. Eje Temático Probidad, Ética e Identidad de lo Público, vii. Eje Temático Habilidades y Competencias, viii. Proyecto de Formación - Espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información a la luz del Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano, ix. Programa de Inducción y Reinducción.

10.1. Capacitación en Temáticas Misionales.

- a. Estadística para geociencias: Estudiar y aplicar en la práctica métodos estadísticos univariados y multivariados y el lenguaje R como herramienta para el análisis y visualización de datos utilizados en geociencias. Dirigida a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas de la Entidad.
- b. Formulación de Proyectos de Investigación. Reglamentación CyT. Métodos y técnicas de investigación. Formulación y gestión de Proyectos con enfoque diferencial: Busca potenciar las capacidades de ciencia y tecnología para los grupos del instituto.

10.2. Eje Temático: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:

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

- a. Diseño centrado en el usuario y pensamiento de diseño. Creación e implementación de nuevos productos y servicios. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.
- b. Habilidades para la Apropiación Social del Conocimiento con enfoque diferencial: Reconocer las estrategias para el conocimiento y la aplicación de la Apropiación Social del Conocimiento (ASC) su producción, construcción, acceso y, sobre todo, los métodos para una participación sociocultural en los procesos de desarrollo de la ciencia y la tecnología y la toma de decisiones para resolución efectiva de las necesidades y problemas de la comunidad en todo el territorio.
- c. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Marco histórico y aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en relación también con su aplicación a la misionalidad de entidades públicas colombianas. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.
- d. Cultura de la Paz. Brindar marco histórico, social y normativo de la paz en Colombia, así como la participación como servidores públicos en la generación de esta. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.

10.3. Eje Temático: Territorio, Vida y Ambiente

A través de las acciones de capacitación programadas en este eje temático se busca que los servidores públicos interpreten y comprendan los territorios como constructo social,

sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

- A. Cambio climático, Transición Energética y Energías Limpias. Incluye temáticas como Energías Renovables. Tecnología de renovables. Biocombustibles. Modelos energéticos de acceso universal. Seguridad energética. Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos. Dirigida a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas de la Entidad.
- B. Minería Limpia, Materiales estratégicos para la transición energética y Tecnificación Minera con énfasis en Oro. Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- C. Geoquímica Ambiental. Desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- D. Hidrógeno para la transición energética: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- E. Geotermia para la transición energética: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- F. Estrategias para mejorar la relación entre los actores y gestión de conflictos territoriales. Participación ciudadana y territorios. Consulta Previa- Consentimiento Libre, previo e informado. Nuevo modelo de relacionamiento con los entes territoriales, basado en los principios de coordinación y concurrencia. Sentencia T-129 de 2011 - Comunidades étnicas. Ley 70 o Ley de las Comunidades Negras - reconocimiento del derecho a la propiedad colectiva de las "tierras de las comunidades negras"- Propiedad colectiva del pueblo negro. Dirigido a los funcionarios y funcionarias de las áreas técnicas de la Entidad.
- G. Desarrollo social, económico y ambiental. Caracterización económica y social del país. Ordenamiento territorial y catastro multipropósito. Dirigido a los funcionarios y funcionarias de las áreas técnicas de la Entidad.

- H. Diseño centrado en el usuario y pensamiento de diseño. Creación e implementación de nuevos productos y servicios. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.

10.4. Eje temático: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Las acciones de capacitación a continuación buscan cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

- a. Habilidades para la Apropiación Social del Conocimiento con enfoque diferencial: Reconocer las estrategias para el conocimiento y la aplicación de la Apropiación Social del Conocimiento (ASC) su producción, construcción, acceso y, sobre todo, los métodos para una participación sociocultural en los procesos de desarrollo de la ciencia y la tecnología y la toma de decisiones para resolución efectiva de las necesidades y problemas de la comunidad en todo el territorio.
- b. Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Labora, y el abuso de poder: Se busca sensibilizar a los funcionarios y funcionarias sobre las conductas asociadas al acoso laboral para prevenirlas y promover ambientes sanos de trabajo, así como de lo referente a la prevención del acoso sexual laboral, todo ello incluyendo una mirada desde la perspectiva de género y derechos de las mujeres en el ambiente laboral, y lo deferente al abuso de poder transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.
- c. Diversidad e inclusión en Colombia: Discapacidad, inclusión y Accesibilidad. Comunidades étnicas en Colombia y territorios. Orientaciones Sexuales Diversas. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de todos los niveles jerárquicos y de todas las dependencias.
- d. Empoderamiento femenino: Modalidad Taller. Busca cambiar las creencias y estereotipos sobre las mujeres, trabajar sobre la confianza sobre sus capacidades y su proyecto de vida.

- e. Género: participación, mujeres STEM y lucha contra las violencias basadas en género. Estereotipos de género y violencias de género. Aplicación de instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género. Identificación y priorización de las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el sector minero-energético y en el país.
- f. Lengua de Señas: Busca sensibilizar y dar herramientas para la comunicación básica con lengua de señas.

10.5. Eje Temático: Transformación Digital y Cibercultura.

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

- a. Analítica de datos: inteligencia artificial, machine learning, big data, lenguajes de programación: Conocer las tecnologías de analítica de datos para el procesamiento de grandes volúmenes de datos (Big Data), conocer los fundamentos de la programación para el análisis de datos y conocer las técnicas de aprendizaje supervisado y no supervisado.

- b. Competencias digitales del servidor público II: Sensibilización frente a conceptos básicos relacionados con Deep Learning, Machine learning, Big Data, Cloud Computing, Internet de las cosas, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas actuales y emergentes, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”. Dirigido a 30 funcionarios de las diferentes dependencias de la entidad.
- c. Automatización de Procesos. Generación de arquitectura y revisión de procesos, así como sus posibilidades de mejora para mejorar eficiencia. Dirigido a 30 funcionarios de las diferentes dependencias de la entidad.

10.6. Eje temático: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

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

- a. Negociación Colectiva: En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 16 del Decreto 160 de 2014, se incluye en el presente Plan Institucional de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. Dirigido a seis (6) funcionarios(as) de la mesa de negociación sindical, tanto del nivel directivo como de los/las representantes de las asociaciones sindicales.
- b. Política de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de Intereses y Código de Integridad: Ley 1712 de 2014 y de transparencia del SGC. Política de Integridad, Código de Integridad, Valores y Autodiagnóstico. Casos de Conflicto de Interés y Autodiagnóstico.
- c. Ética De La Investigación, Bioética e Integridad Científica. Ética de los datos. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas.

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

10.7. Eje temático: Habilidades y Competencias

Teniendo en cuenta los actuales retos en el contexto nacional e internacional, el impacto en la salud mental a causa de los aislamientos, pérdidas humanas, cambios en las prioridades de vida de los seres humanos, se hace cada vez más necesario y urgente el fortalecimiento de actitudes y desarrollo de nuevas habilidades para el trabajo en ambientes de volatilidad, incertidumbre y crisis. Iniciando por el fortalecimiento de los principios y valores, el aseguramiento de equipos motivados y productivos en situaciones extremas de cambio, el manejo de emociones y conflictos, con el ser humano en el centro de la gestión.

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

Para la vigencia 2024, se tiene programado realizar dos niveles del Programa de Liderazgo Transformacional:

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

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

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

- a. Foro Transición Energética y Retos Sector Minas y Energía - PND 2022-2026: A través de este espacio académico se busca generar una discusión sobre los retos para el SGC y el sector a la luz de las líneas programáticas establecidas en el nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

10.9. Capacitaciones a Cero Costo.

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

10.9.1. Eje temático: Transformación Digital y Cibercultura

- a. Desarrollo de Competencias Digitales 4.0.: Se busca desarrollar competencias para el manejo de herramientas tecnológicas. Transversal, dirigido a todos los funcionarios de la Entidad. Se realizará con recurso externo de la Red Institucional de capacitación, aprovechamiento oferta MinTic, ESAP y demás instituciones educativas.
- b. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El objetivo fundamental de todas las entidades de carácter público es proporcionar beneficios visibles y medibles a los ciudadanos. Es por

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

C. Programa de bilingüismo: Se abordará a través de la divulgación de la oferta gratuita del SENA y convenios con centros de idiomas.

10.9.2. Eje temático: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

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

- a. Comisión de Personal: Se busca potenciar las habilidades y conocimientos de los integrantes de la comisión de personal, así como dar a conocer las responsabilidades y obligaciones de este organismo a los funcionarios en general. Dirigido a los funcionarios de la Comisión de Personal.
- b. Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: De obligatoria realización para todos los y las servidores(as) públicos(as) del SGC.
- c. Día del Servidor Público: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 2865 de 2013, por medio del cual se declara el 27 de junio de cada año como el Día del Servidor(a) Público(a), se programará en este día actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética en el servicio público, así como el buen gobierno.

- d. Evaluación del Desempeño Laboral: Se busca actualizar a los funcionarios en las herramientas del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y lineamientos de la CNSC. Transversal, dirigida a funcionarios de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción, evaluados y evaluadores. Se realizará con recurso interno de la entidad, y en aprovechamiento de la oferta de capacitación de la CNSC.
- e. Planeación – Proyectos de Inversión. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad. Ofrecida por el Departamento Nacional de Planeación – DNP.

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

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

- Sistema general de Riesgos Laborales
- Riesgos Higiénicos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales)
- Riesgo de Seguridad (Mecánicos, Eléctricos, Incendio y Explosión, de Origen Social - riesgo público, riesgo vial -, de Origen Natural, Otros),
- Plan de atención y prevención de emergencias
- Medicina Preventiva
- Programas de Vigilancia Epidemiológica

- Trabajo en Alturas
- Terrenos agrestes
- Espacios Confinados
- Cuidado de la Salud Física y Mental

A continuación, se presentan algunos de los cursos ofrecidos por la ARL Colmena para este eje

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

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

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

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

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

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

11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

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

Durante el año 2021 fue exitosa la actualización de la nueva versión del Curso Virtual de Inducción y Reinducción del Servicio Geológico Colombiano, sin embargo, se requiere de la colaboración de las diferentes áreas para facilitar la adaptación de los nuevos colaboradores a la cultura organizacional, sus procesos y procedimientos, a fin de generar compromiso y sentido de pertenencia. Los jefes inmediatos son responsables de garantizar que se de ese proceso, que determina la pronta adaptación exitosa al contexto organizacional, la motivación a hacer parte del equipo de trabajo, y el aporte del colaborador al cumplimiento de los objetivos organizacionales, facilitando el tiempo y el acompañamiento para llevar a cabo el curso virtual de inducción y reinducción.

El programa de inducción a ejecutar en la vigencia 2024 consta de tres fases:

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

Una vez el aspirante ingresa a la planta de personal de la entidad, inicia su proceso de inducción de manera personalizada, a cargo del funcionario del Grupo de Talento Humano designado para tal fin, proceso en el que se le indica los requisitos para su posesión, las implicaciones de su rol como servidor público, se le contextualiza respecto a la estructura de

la institución y su cargo, y se le brinda información respecto a los procesos de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina y Prestaciones Sociales.

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

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

Fase 3: Inducción en el puesto de trabajo.

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

11.1. Objetivos

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

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

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

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

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

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

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

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

11.2. Contenido Temático Plataforma E- Learning:

Tabla 28. Contenido Temático Plataforma E- Learning

MÓDULO	CONTENIDO
INTRODUCTORIO	Introducción del Curso y Metodología E-Learning
Módulo 1	Generalidades

<p>PRESENTACIÓN SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p>	Direccionamiento Estratégico
	Estructura del Servicio Geológico Colombiano
	Políticas Institucionales
<p>Módulo 2 EL ESTADO COLOMBIANO</p>	El Estado Colombiano
	La Organización Política
	La Organización Territorial
	Organismos de Control
	Organización Electoral / Organismos Autónomos
	Organización Ambiental
	Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición
<p>Módulo 3 GESTIÓN PÚBLICA</p>	La Función Pública

	Los Bienes Públicos
	El Presupuesto Público
	La Contratación Pública
	Servicio al Ciudadano
Módulo 4 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Introducción ¿Qué es el MIPG?
	1a. Dimensión: Talento Humano
	2a. Dimensión: Direccionamiento Estratégico
	3a. Dimensión: Gestión con Valores para el Resultado
	4a. Dimensión: Evaluación de Resultados
	5a. Dimensión: Información y Comunicación
	6a. Dimensión: Gestión del Conocimiento
	7a. Dimensión: Control Interno

Módulo 5 ÉTICA PÚBLICA	Lucha Contra la Corrupción
	Transparencia de la Gestión y el Acceso a la Información Pública
	Rendición de Cuentas
	Control Interno Disciplinario
Módulo 6 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH	El Empleo Público en Colombia
	Formas de Vinculación y Permanencia
	Evaluación del Desempeño Laboral
	Capacitación y Formación
	Bienestar Social e Incentivos
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
	Régimen Salarial y Prestacional

	Acoso Laboral
	Retiro
<p>Módulo 7</p> <p>POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</p>	<p>Capítulo 1 - Contexto de la Equidad de Género, la Diversidad y la Inclusión a nivel mundial y nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco normativo nacional e internacional en relación con la equidad de género, la diversidad y la inclusión. - Derechos humanos de las minorías (mujeres, etnias, personas con discapacidad) - Objetivos de Desarrollo Sostenibles y Plan Nacional de Desarrollo - Brechas en relación a la equidad de género y la inclusión social en el país - Situación de las mujeres en el país - Brechas sociales a partir de Género, Orientación Sexual, Identidad Sexual. - Situación de derechos humanos de las personas con identidades diversas - Situación de las personas de origen étnico en el país - Situación de las personas con discapacidad en el país - Beneficios de la implementación de políticas de equidad de género, la diversidad y la inclusión. - CONPES 161 – Equidad de Género para Mujeres

- Lineamientos Política Pública de Equidad de Género
- Pacto de Equidad para las Mujeres - DNP
- Empleo Público y metas en materia de inclusión laboral de personas jóvenes, mujeres, y personas con discapacidad.

Capítulo 2 - Conceptos básicos en relación al género.

- o Sexo
- o Género
- o Identidad sexual
- o Identidad de género
- o Orientación sexual
- o Estereotipos de género
- o Roles de género
- o Equidad de género
- o Igualdad de género

Capítulo 3 - Conceptos básicos de raza, etnia, diversidad.

- o Raza
- o Etnia
- o Estereotipos de raza
- o Diversidad étnica y racial en Colombia

- Discriminación en razón de raza o etnia

Capítulo 4 - Conceptos de discapacidad

- ¿Qué es la discapacidad?
- Tipos de discapacidad
- Accesibilidad, ajustes razonables
- Certificado de Discapacidad
- Beneficios del Certificado de Discapacidad

Capítulo 5 – Prácticas de Inclusión Social

- ¿Qué es el lenguaje incluyente?
- Pautas para ¿Cómo generar ambientes laborales incluyentes (Clima y cultura organizacional incluyentes)?

Capítulo 6 - Compromiso del SGC para ser una entidad pionera en implementar una política de equidad género, diversidad e inclusión

- Historia de las mujeres en el SGC
- Compromiso del SGC con la política de equidad género, diversidad e inclusión.

- Diagnóstico brechas de género persistentes en las empresas y entidades que componen el sector minero energético

- Retos actuales de la implementación del enfoque diferencial en el SGC

Capítulo 7 – Operacionalización del enfoque de género en la gestión pública Enfoque diferencial en lo público

- Guía para operacionalizar el enfoque de género en el sector minero energético

- Transversalización del enfoque de género en el sector minero - energético

- Disposiciones para favorecer la equidad de género de las mujeres en sus diversidades en el ciclo de la planeación y presupuestación del sector

Capítulo 8. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias

- Violencias contra la mujer

- Tipos de violencia contra la mujer

- Psicológica

- Física

- Emocional

- Patrimonial

- Sexual

- Económica
- Contextos de las violencias contra la mujer
- Cultural/ Social
- Familiar
- Laboral
- Rutas de atención integral para víctimas de violencias de género
- Protocolo de prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral

12. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

12.1. ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Para la vigencia 2023, se continuará aprovechando la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno y del Departamento de Capacitación de la ESAP dirigida a las Entidades Públicas, tanto en su oferta virtual como presencial.

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

Para la vigencia 2023, se espera que el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones dicte los siguientes cursos virtuales a los cuales serán invitados a participar los funcionarios de la Entidad.

12.3. SENA

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

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

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

12.5. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

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

12.6. DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN NACIONAL.

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

12.7. COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.

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

12.8. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Para la vigencia 2023, se continuará aprovechando la oferta de capacitación de la CNSC en los temas referentes a la administración de la carrera administrativa, la evaluación del desempeño laboral y la comisión de personal.

12.9. ARL POSITIVA:

Para la vigencia 2024, se realizará la pertinente difusión y promoción del portafolio de servicios de capacitación de la ARL Colmena a fin de sensibilizar a los funcionarios sobre el cuidado de la salud y la seguridad laboral.

12.10. ALIANZAS INSTITUCIONALES OTROS SECTORES.

Para la vigencia 2024 se buscará establecer alianzas con entidades de otros sectores del gobierno nacional y distrital que permitan abordar temáticas con propósito social.

13. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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

13.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024

Tabla 29. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	META	EVIDENCIA
Cobertura	Número de Funcionarios(as) Capacitados/ Número de Empleados Carrera Administrativa y Libre Nombramiento	100%	Listados de Asistencia a las capacitaciones. Relación Capacitaciones Recibidas por Cada Funcionario.
Cobertura desde la perspectiva de género	Número de Funcionarias Capacitadas/ Número de Mujeres vinculadas a la planta de personal	100% de las mujeres de la planta de personal capacitadas	Listados de Asistencia a las capacitaciones. Relación Capacitaciones Recibidas por Cada Funcionaria.

Cumplimiento	No. Eventos de capacitación ejecutados/ No. Eventos de capacitación programados	100%	Listados de Asistencia a las capacitaciones
Asistencia	No. Funcionarios(as) Asistentes a los eventos de capacitación/ No. Funcionarios(as) Programados a los eventos de capacitación	80%	Comunicaciones de programación de los funcionarios(as) a las acciones de capacitación programadas. Listado de Asistencia a las capacitaciones
Presupuesto Ejecutado	\$ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación GTH13-01/ \$ Valor Presupuesto Establecido en POA para Eventos de Capacitación GTH13-01	100%	Reportes SIAPPI – SIIF. Informes de ejecución contratos de prestación de servicios de capacitación.
Horas por Funcionario(a)	Promedio de Horas de Capacitación por Funcionario(a)	40 horas	Listados de Asistencia a las capacitaciones. Relación Capacitaciones Recibidas por Cada Funcionario(a) indicando horas de capacitación.

Calidad de la capacitación	Promedio calificación obtenida respecto del Tema del Taller, Capacitador y Comentarios a través de la aplicación del Formato Código F-DIR-DPR-003 – Evaluación de Talleres y Capacitaciones.	Calificación promedio obtenida en cada Acción de Calificación en al menos nivel Buena (3)	Formatos Código F-DIR-DPR-003 – Evaluación de Talleres y Capacitaciones. Informe consolidado de cada capacitación.
----------------------------	--	---	--

14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1		Documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024-	Coordinador (e) Grupo de Talento Humano