

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC

VIGENCIA: 2026

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO**

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026	7
3.1 Objetivo General.....	7
3.2 Objetivos Específicos	7
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	8
4.1. Definiciones Conceptuales.....	11
4.2. Estrategias para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación	16
4.3. Estrategias y Mecanismos de Implementación	17
5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN	17
6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026 .20	
6.1. Programa de inducción.	20
6.2. Programa de Reinducción.....	21
6.3. Capacitación en Temáticas Misionales.....	21
6.4. Capacitación en los Ejes Temáticos Plan Nacional de Formación de los Servidores Públicos.	22
6.5. Red Institucional De Capacitación	22
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	23
7.1. Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026-	23
7.2. Resultados Encuesta Diagnóstico de Necesidades en materia de capacitación.....	23
7.3. Necesidades del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos 2023-2030	25
7.4. Diagnóstico necesidades Programa de Liderazgo.....	38
7.5. Líneas programáticas del sector minero-energético 2022-2026.	39
8. Presupuesto Capacitación - 2026	46

9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2026.....	47
9.1. Capacitación en Temáticas Misionales.....	47
9.2. Eje Temático: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:.....	48
9.3. Eje Temático: Territorio, Vida y Ambiente.....	48
9.4. Eje temático: Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	48
9.5. Eje Temático: Transformación Digital y Cibercultura.....	49
9.6. Eje temático: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	50
9.7. Eje temático: Habilidades y Competencias.....	51
9.8 Eje temático: Gerencia Pública.....	51
9.9. 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.	52
9.10. Capacitaciones a Cero Costo.....	53
9.10.1. Eje temático: Transformación Digital y Cibercultura	53
9.10.2. Eje temático: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.....	54
9.10.3. Eje Temático: Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.....	54
9.10.4. Programa de Inducción y Formación a la alta gerencia de la Subdirección de Alto Gobierno de la ESAP y Función Pública.	54
10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	55
10.1. Objetivos	56
10.2. Contenido Temático Plataforma E- Learning:	57
11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	64
11.1. ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	64
11.2. MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.	65
11.3. SENA.....	65
11.4. MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA – SECTOR MINERO- ENERGÉTICO:.....	65
11.5. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.	65
11.6. DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN NACIONAL.....	65
11.7. COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.	65

11.8. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.	66
11.9. ARL POSITIVA:	66
12. SEGUIMIENTO Y CONTROL	66
12.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026	66
13. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO.....	68

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación, en el empleo público colombiano, tiene como objetivo el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño de las entidades públicas. Así mismo, acorde con el ordenamiento legal, se considera también a la capacitación como un derecho de los servidores públicos, en el marco de las garantías de las relaciones laborales.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las normas que reglamentan la capacitación en el país, el Servicio Geológico Colombiano realizó en el mes de diciembre de 2025 un diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación tomando diversas fuentes como insumo para su elaboración, las cuales siguiendo la metodología establecida por el DAFP, se definen ejes temáticos, se realiza un ejercicio de priorización de necesidades, así como se establecen indicadores que darán cuenta del avance en el logro de los objetivos planteados y del impacto esperado en la organización.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación al interior de las entidades del Estado colombiano tiene como marco la Constitución Política de 1991, lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, 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 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- 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"*.

3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

3.1 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 talento humano para responder a las necesidades del país en materia de conocimiento geocientífico.

3.2 Objetivos Específicos

3.2.1 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 2026 y el fortalecimiento de la capacidad de los equipos de trabajo de la Entidad.

3.2.2 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.

3.2.3 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.

3.2.4 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.

3.2.5 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.

3.2.6 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.

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

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

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 establecen 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 establecen 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 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.

4.1. 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 desarrolla el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

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

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

Aunque resulta complejo determinar en el corto plazo las variables para medir la capacidad de las personas en función de los bienes y servicios que debe producir una entidad pública, la tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados.

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

Un aspecto de especial atención es la consolidación de instrumentos para la medición de la formación y capacitación en función del desarrollo y profesionalización del servidor público.

Para el caso del Servicio Geológico Colombiano, adicional a los indicadores de ejecución del PIC 2026, se evaluará el impacto de la capacitación a través del siguiente modelo:

Cuadro - Herramientas de evaluación del impacto de la capacitación a utilizar para el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 de acuerdo con la metodología de la Función Pública.

NIVEL A EVALUAR	OBJETIVOS A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN	APLICACIÓN EN EL SGC
PRIMER NIVEL	Satisfacción de los participantes con la realización de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de Satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.	Encuestas de Satisfacción de cada curso realizado.
SEGUNDO NIVEL	Nivel de Apropiación de Conocimientos	Exámenes técnico-teóricos de contenidos, apropiación de	Exámenes Pre y Post, incluidos en los requisitos establecidos por

		información.	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.

4.3. Estrategias y Mecanismos de Implementación

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

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

5. 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 2026.

- 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.

- XIV. En el marco de la Política de integridad, articulada con los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se incluye las necesidades de capacitación para fortalecer y sostener los valores que componen la integridad pública y el actuar que debe caracterizar a todos los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

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:

6.1. 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.

6.2. 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

6.3. Capacitación en Temáticas Misionales

Contiene el conjunto de acciones de capacitación que responden a las áreas de desempeño de la entidad:

- Transición Energética
- Conocimiento geocientífico y nuclear para el entendimiento del ciclo del agua

- Cambio climático
- Dinámicas geológicas
- Recursos minerales y energéticos del subsuelo
- Patrimonio geológico y paleontológico
- Bienestar y equilibrio eco y geosistémico.

6.4. Capacitación en los Ejes Temáticos Plan Nacional de Formación de los Servidores Públicos.

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

6.5. 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.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

7.1. Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026-

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 de la Función Pública para la formulación del Plan Institucional de Capacitación:

- A. 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 2026.
- B. Se elaboró encuesta que fue aplicada a los servidores públicos de la Entidad, con el fin de conocer sus intereses y necesidades en materia de capacitación.
- C. Las necesidades de capacitación identificadas se consolidan en el documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2026.

7.2. Resultados Encuesta Diagnóstico de Necesidades en materia de capacitación.

En esta encuesta, participaron 112 funcionarios y funcionarias, de los 264 vinculados a la planta de personal de la entidad a diciembre de 2025. En este instrumento se consultó sobre sugerencias de cursos o temáticas a incluir en el PIC 2026, los cuales se resumen a continuación:

Actualización liquidación seguridad social y retención en la fuente
Atención al ciudadano desde la inclusión
Big data
Capacitaciones técnicas relacionadas con la misionalidad de la entidad
Continuar con lenguajes de programación, desde lo básico, además de aplicaciones estadísticas y manejo de datos
Cursos asociados a geología
Escritura de textos científicos.
Ética y valores públicos. Inteligencia artificial.

Formación de auditores ISO 17025.
Geología de Suelos, petrografía.
IA y transformación digital.
impuestos nacionales y territoriales.
Inclusión de personas con discapacidad y LGTBIQ+, así como diversidad cultural y etnias.
Inteligencia Artificial.
Inteligencia Artificial- Tecnologías.
Introducción a uso de programas gratuitos como Python.
Los temas técnicos para el laboratorio, introducción a materiales.
Manejo del tiempo, inteligencia artificial.
Me parecería importante que se hiciera énfasis en la formación de líderes, gestión del tiempo, herramientas para la gestión de proyectos y que se pudiera participar desde el primer semestre del año.
NORMA ISO 17025 -201, metrología, calidad.
Orientadas al fortalecimiento de competencias institucionales en seguridad de la información.
Orientar el uso de herramientas IA para innovación en investigación primaria, análisis de datos, manejo de bases de datos y centralización de los datos para una interpretación diagnóstica y prospectiva
Protección radiológica
Sí, sugiero incluir una capacitación enfocada en la organización documental de manera lúdica y práctica, orientada a la correcta conservación de nuestras memorias institucionales. Esta acción permitiría que los colaboradores adquieran habilidades para gestionar, clasificar y proteger la información de forma efectiva, mientras se promueve el aprendizaje activo y participativo, reforzando la importancia de conservar la memoria institucional para el cumplimiento de los retos 2026.
Tecnologías de la información, aplicabilidad de nuevas fuentes energéticas y gerencia del dato.
Temas sobre inteligencia artificial
Temáticas orientadas al fortalecimiento de competencias digitales, uso estratégico de herramientas tecnológicas (IA) y analítica básica de datos.

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

EJE	LÍNEA	TEMA	2024	2025
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado	NO	SI
		La paz esencia del Gobierno	NO	NO
		Construcción de paz	NO	SI
		Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz	NO	SI
		Desarme, desmovilización y reintegración	NO	NO
		Justicia transicional	NO	NO
		Reforma institucional para la paz	NO	SI
		Reparación a las víctimas	NO	SI
	SABER HACER	Gobernabilidad para la paz	NO	NO
		Desarme, desmovilización y reintegración	NO	NO
		Protección y cuidado de las vidas	NO	SI
		Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	NO	SI
		Construcción de indicadores	NO	SI
		Evaluación de políticas públicas	NO	NO

	Esquemas asociados territoriales	NO	NO
	Análisis de impacto normativo sobre paz	NO	NO
	Trámites de paz	NO	SI
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales	SÍ	SI
	Desigualdad y la exclusión social	NO	NO
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz	NO	NO
	Acceso a la justicia	NO	NO
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos	NO	SI
	Promoción y protección de los derechos humanos	SÍ	SI
	Lenguaje concordante y no discriminación	SÍ	SI
	Reparación	NO	NO
	Cultura de la paz	SÍ	SI
	Participación ciudadana	SÍ	NO
	Diálogo ciudadano	SÍ	NO
	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	SI
		Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	NO	SI
		Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas	NO	NO
		Resolución/mitigación de conflictos	NO	NO
		Comunicación interpersonal	NO	NO
		Construcción de redes	NO	NO
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Espacio, lugar y territorio	NO	NO
		Imaginario 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	SI
		Energías limpias y conflictos socioambientales	SÍ	SI
		Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía	SÍ	SI
		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	SÍ	NO
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial	NO	NO
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios	NO	SI
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad	NO	NO
	Minimización de costos	NO	NO
	Mejoramiento de la continuación	NO	SI
	Ruptura de fronteras geográficas	NO	NO
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales	NO	NO
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos	NO	SI
	Territorialidades en clave con la paz	NO	SI
	Cambio climático	SÍ	SI
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible	SÍ	NO
	Servicio al ciudadano	SÍ	NO
	Priorización de la inversión social	NO	NO
	Participación ciudadana en el diseño e	NO	SI

implementación de políticas públicas		
Comunicación y lenguajes comunes	NO	SI
Arte y Creatividad	NO	NO
Promoción de la convivencia, la Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial	NO	SI
Comunidades de interés en la gestión territorial	NO	NO
Goce del espacio y tiempo	NO	NO
Pensamiento holístico/complejo/sistémico	NO	SI
Creación en equipo	NO	SI
Orientación al servicio	SÍ	NO
Flexibilidad y adaptación al cambio	NO	NO
Gestión por resultados	NO	SI
Formas de interacción	NO	NO
Comunicación asertiva y no violenta	NO	NO
Diseño centrado en el usuario	SÍ	NO
Adaptabilidad al cambio	NO	NO
Capacitación en gestión de conflictividades territoriales	NO	NO
Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y	NO	SI

		comunidades de interés en la gestión territorial		
		Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios	NO	SI
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERE S	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	SI
		Justicia de género, étnica y racial	NO	SI
		Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos	SÍ	SI
		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	SI
		Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas	SÍ	SI
		Decolonialidad y epistemologías	NO	NO

	Cuidado y equidad en el marco de los derechos	NO	SI
	Liderazgo femenino	SÍ	NO
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes	NO	SI
	Planificación de proyectos con perspectiva de género	NO	SI
	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	SI
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)	NO	SI
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	SÍ	SI
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad	NO	SI
	Merito e inclusión y diversidad	SÍ	SI
	Diálogo social	NO	NO
		Comunicación asertiva	NO

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

	Industria 4.0. y su relación con el Estado	NO	NO
	Perspectiva internacional	NO	NO
	Nueva normalidad	NO	NO
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	NO	SI
SABER HACER	Automatización de procesos	SÍ	NO
	Minimización de costos	NO	NO
	Mejoramiento de la comunicación	NO	NO
	Ruptura de fronteras geográficas	NO	NO
	Maximización de la eficiencia	NO	SI
	Incrementos sustanciales en la productividad	NO	SI
	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	NO
	Análisis de datos para territorios	SÍ	SI
	Seguridad digital	SÍ	NO
	Interoperabilidad	NO	NO
Trabajo virtual	SÍ	SI	

		Teletrabajo	NO	SI
		Automatización de procesos	SÍ	NO
		Analítica de Datos	SÍ	SI
		Programación en Python y R	SÍ	SI
		Manejo de tecnología Blockchain	NO	NO
		Razonamiento analítico	SÍ	SI
		Smart Cities y su relación con el Estado	NO	NO
	SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico	SÍ	NO
		Creatividad	NO	NO
		Ética en el contexto digital y de manejo de datos	SÍ	NO
		Manejo del tiempo	NO	SI
		Pensamiento Sistémico	NO	SI
		Trabajo en equipo	SÍ	NO
		Cibercultura	NO	NO
		Seguridad digital y de la información	SÍ	NO
		Ética en la IA	SÍ	NO
		Adaptación al cambio	SÍ	NO
		Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo	SÍ	NO
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERE S	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales	NO	NO

	a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)		
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc	NO	NO
	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	SI
	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	SI
	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	SI
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	SÍ	SI
	Participación ciudadana y rendición de cuentas	NO	NO
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	NO	SI
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	SÍ	SI
	Gobierno abierto	SÍ	NO
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)	SÍ	SI
	Integridad	SÍ	SI
	Objetividad	SÍ	NO
	Transparencia	SÍ	SI
	Honradez	SÍ	NO
	Imparcialidad	SÍ	NO

		Legalidad	SÍ	SI
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERE S	Pensamiento analítico	NO	SI
		Pensamiento crítico	NO	SI
		Comunicación digital	SÍ	NO
		Liderazgo en entornos digitales	NO	NO
		Creatividad e innovación	NO	SI
		Gestión documental	SÍ	NO
		Control Interno - Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes	SÍ	NO
	SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados	NO	SI
		Comunicación efectiva y asertiva	NO	NO
		Liderazgo efectivo	SÍ	SI
		Gestión del desarrollo de las personas	SÍ	SI
		Resolución de conflictos	SÍ	SI
		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
		Trabajo en equipo	NO	SI
		Adaptación al cambio	SÍ	SI
		Resiliencia, Tolerancia	NO	NO
		Inteligencia emocional	NO	NO
		Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	SÍ	SI

7.4. Diagnóstico necesidades Programa de Liderazgo

EJE TEMÁTICO	TEMA	2024	2025
HABILIDADES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	Habilidades Gerenciales y directivas	SÍ	NO
	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	NO	NO
	Gobierno y Ética Pública	SÍ	SI
	Comunicación Pública y de gobierno	NO	NO
	Gestión Integral Contractual	SÍ	SI
	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	NO	NO
	Gobierno y Corporaciones Públicas	NO	NO
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	SÍ	SI

	Gobierno, Estado y Administración Pública	SÍ	SI
ASUNTOS ESTRATÉG ICO PARA EL CAMBIO, EL BIENESTA R Y LA PAZ SOCIAL	Gobierno para la Paz Total	NO	SI
	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	SI
	Estado y Gobierno	SÍ	SI
	Gobierno en Prospectiva	NO	NO
	Gobierno en activación Económica	NO	NO
	Gobierno de las mujeres	NO	SI
	Planeación para el Desarrollo Territorial	NO	NO

Acciones proyectadas para la vigencia 2026, metas y presupuesto disponible

Para la vigencia 2026 se tiene establecido el avance del producto “Servicio de educación informal para la gestión administrativa” con un presupuesto de \$113.431.471, 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
- b. Programar espacios de formación e intercambio de conocimiento para los funcionarios de la entidad

Las acciones a realizar en el marco de este proyecto de inversión se incluyen en la formulación del presente Plan de Capacitación.

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

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

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

		ecológicas estratégicas	
		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 o regulatorio de la energía para la vida.	3.1. Modelo energético de acceso universal. Justicia tarifaria en	Modelos energéticos de acceso universal

		energía.	
		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	5. Transición energética justa	5.1. Comunidades energéticas	Transición Energética

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

		vigentes)	
	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 conurrencia	Nuevo modelo de relacionamiento con los entes territoriales, basado en los principios de coordinación y conurrencia. 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.

8. Presupuesto Capacitación - 2026

Se identificó el siguiente presupuesto asignado a las actividades institucionales de capacitación para la vigencia 2026:

No.	DEPENDENCIA DE AFECTACIÓN DEL GASTO	APROPIACIÓN INICIAL	FUENTE DE FINANCIACIÓN
1	PROYECTO PLAN INSTITUCIONAL DE	\$329.600.000	FUNCIONAMIENTO

	CAPACITACIÓN – PIC 2026		
2	PROYECTO BPIN FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	\$113.431.471	INVERSIÓN
TOTAL			\$443.031.471

9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2026

Dentro del PIC 2026 se tienen diez (10) 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. Gerencia Pública. ix. Proyecto de Inversión Formación y Desarrollo del Talento Humano - Espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento. x. Programa de Inducción y Reinducción.

9.1. Capacitación en Temáticas Misionales.

- a. *Norma ISO 17025:2017*: teniendo el marco regulatorio aplicable a los laboratorios del Servicio Geológico Colombiano, se hace necesaria la continua actualización y verificación de los conocimientos de esta normativa de los y las funcionarias que realizan este tipo de funciones dentro de la entidad.
- b. *Protección Radiológica y Marco de Regulación Nacional en Materia Nuclear y Radioactiva*: busca generar capacidades para dar cumplimiento normativo y de seguridad respecto a las funciones encargadas a la Dirección de Asuntos Nucleares del Servicio Geológico Colombiano.

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

- a. *Paz Total, Promoción y Protección de los Derechos Humanos:* este eje busca sensibilizar sobre los compromisos e implicaciones sociales e históricas sobre la Paz Total, la memoria sobre el conflicto colombiano y su relación con los derechos humanos de la población colombiana.

9.3. 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, así como la atención al ciudadano que habita este territorio. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

- A. *Lenguaje Claro y Comprensible:* busca brindar herramientas para la atención a la ciudadanía y diferentes grupos de interés de la entidad de forma simple, directa, y de fácil entendimiento, que permita comunicar de manera adecuada la información que se emite desde la entidad.
- B. *Diseño Centrado en el Usuario:* atendiendo a las necesidades de innovación y mejora continua, la metodología de Diseño Centrado en el Usuario ofrece una herramienta de aplicación en los diferentes procesos de la entidad, dada la importancia de los diferentes usuarios con los cuales la entidad recibe y solicita información.
- C. *Aplicación de nuevas fuentes energéticas:* este curso pretende brindar conocimiento actualizado sobre las nuevas aplicaciones energéticas, alineándose con los ejes búsqueda de energía limpia y renovable enmarcadas en Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida.

9.4. 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. *Curso Virtual – Equidad de Género:* en continuidad de la Política de Género de la entidad, y asimismo para la continua capacitación y acceso a los contenidos generados en la entidad en esta materia (rutas de atención de acoso laboral y acoso sexual laboral), se propone la

generación de un curso virtual de acceso ininterrumpido de los funcionarios y funcionarias de la entidad, para su continua formación.

- b. *Lengua de Señas*: Busca sensibilizar y dar herramientas para la comunicación con lengua de señas, así como el entendimiento de esta comunidad en Colombia, dando continuidad a los espacios dados desde 2024.
- c. *Inclusión de Personas con Discapacidad*: este espacio busca generar reflexiones sobre la percepción, interacción e inclusión de las diferentes poblaciones que están en condición de discapacidad, así como poner en discusión acciones afirmativas que se han planteado en el país y el sector público.

9.5. 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. *Herramientas de Inteligencia Artificial*: Busca dar a conocer las diferentes herramientas IA que existen y las utilidades para la mejora de procesos y eficiencia administrativa.
- b. *Introducción de Programación – R*: esta acción busca brindar herramientas esenciales al lenguaje de programación de libre acceso R, y sus posibles aplicaciones a las actividades de generación y tratamiento de información geocientífica.
- c. *Introducción de Programación – Python*: esta acción busca brindar herramientas esenciales al lenguaje de programación de libre acceso

Python, y sus posibles aplicaciones a las actividades de generación y tratamiento de información geocientífica.

- d. *Seguridad de la Información*: este curso se busca incorporar en los y las funcionarias de la entidad prácticas de seguridad de información digital, articulado con el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información apropiado por la entidad.
- e. *Análisis de Datos*: busca brindar herramientas para la utilización de la analítica de datos para la toma de decisiones que impactan la gestión pública, desde un enfoque estadística que brinde criterios al momento de procesos de toma de decisiones.

9.6. 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. *Curso Virtual – Integridad*: alienado con la Política de Integridad de la entidad, se y asimismo para la continua capacitación y acceso a los contenidos generados en la entidad en esta materia, se propone la generación de un curso virtual de acceso ininterrumpido de los funcionarios y funcionarias de la entidad, para su continua formación.
- b. *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.
- c. *Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral*: Conforme Directiva 01 de 2023, este espacio busca sensibilizar sobre el acoso laboral y el acoso sexual laboral, así como sobre todos los tipos de violencia que se pueden presentar en el ambiente laboral, violencias basadas en género, y cualquier forma de discriminación, así como el respectivo protocolo.
- d. *Trabajo Decente*: este curso busca generar reflexiones sobre las políticas, programas y acciones de trabajo digno, así como el panorama nacional, y desafíos relacionados a mediano plazo.

9.7. Eje temático: Habilidades y Competencias

- a. *Actualización en Normatividad de Impuestos Nacionales y Territoriales:* se requiere fortalecer los conocimientos sobre la normatividad vigente de impuestos, con énfasis en las diferentes bases gravables, tarifas, y requerimientos de información exógena. Dirigido a los y las funcionarias de los grupos de la Unidad de Recursos Financieros de la entidad.
- b. *Manejo Defensivo de Vehículos Automotores:* busca brindar conocimientos sobre el marco normativo de tránsito dentro del territorio nacional, las responsabilidades de los conductos y estrategias prácticas para conducción en contextos urbanos y rurales. Dirigido a funcionarios y funcionarias funciones de conducción.

9.8 Eje temático: Gerencia Pública

Teniendo en cuenta los actuales retos en el contexto nacional e internacional, 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, especialmente para funcionarios y funcionarias que tienen cargos de gerentes públicos y prospectos a ejercer estos cargos. 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 2026, se tiene programado realizar las siguientes acciones:

- a. *Curso Virtual – Gerencia Pública:* como objetivo de brindar herramientas de fácil acceso respecto a la gerencia pública en el Servicio Geológico Colombiano, teniendo en cuenta el rol que cumple la entidad dentro del Ministerio de Minas y Energía, se proyecta la generación de un curso virtual de acceso ininterrumpido de los funcionarios y funcionarias de la entidad, para su continua formación.
- b. *Programa de Liderazgo Transformacional,* con la participación de 30 funcionarios y 16 horas de capacitación.

9.9. 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 2022-2029

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

No.	Temática	No. Personas proyectadas a participar	Presupuesto Estimado (Incluye diseño del espacio, convocatoria y campaña de comunicaciones conferencistas, logística, instalaciones, transmisión por YouTube, grabación, foro de discusión, reconocimiento a participantes y certificado)
1	Foro Medio Ambiente, Desarrollo y Cambio Climático.	120	\$ 52.631.471
TOTAL		120	\$52.631.471

- *Actividad: Programar espacios de formación e intercambio de conocimiento para los funcionarios de la entidad.*

No.	Temática	No. Personas proyectadas a participar	Presupuesto Estimado
1	Metodologías de investigación científica en Geociencias	25	\$ 30.400.000
2	Redacción de proyectos para MinCiencias	25	\$ 30.400.000
TOTAL		50	\$ 60.800.000

9.10. Capacitaciones a Cero Costo.

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

9.10.1. Eje temático: Transformación Digital y Cibercultura

a. Desarrollo de Competencias Digitales 4.0.: 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. Capacitación Transversal, dirigida a todos los funcionarios de la entidad, se cubrirá con las acciones ofertadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP.

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

9.10.2. 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. A través de la oferta de la CNSC.
- b. Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: De obligatoria realización para todos los y las servidores(as) públicos(as) del SGC. Disponible en plataforma EVA del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- c. 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 por medio de la oferta de capacitación de la CNSC.
- d. Planeación – Proyectos de Inversión. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad. Ofrecida por el Departamento Nacional de Planeación – DNP.

9.10.3. 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. A través de la oferta de capacitación presencial y virtual de la ARL Positiva:

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

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 lo referente a los Acuerdos de gestión.

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

10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

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

Desde el año 2021 el SGC cuenta con una plataforma Moodle para adelantar el Curso Virtual de Inducción y Reintroducción del Servicio Geológico Colombiano, sin embargo, adicional a esta herramienta es necesaria 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 reintroducción.

El programa de inducción a ejecutar en la vigencia 2026 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, así mismo se realiza entrega de información relevante, por ejemplo, en relación con los Protocolos de Prevención y Atención del Acoso Laboral, discriminaciones y cualquier tipo de violencia en el entorno laboral, y del Acoso Sexual Laboral y cualquier tipo de violencia sexual en el ambiente laboral.

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. Para la vigencia 2026 se realizará una actualización de los módulos con los cambios normativos y estratégicos que ha tenido la entidad a nivel sectorial y nacional.

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 institucionales.

10.1. Objetivos

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

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

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

10.1.4. Estimular el sentido de pertenencia y la participación del funcionario frente a la misión, objetivos y programas de la institución, facilitando las

condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.

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

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

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

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

10.2. Contenido Temático Plataforma E- Learning:

MÓDULO	CONTENIDO
INTRODUCTORIO	Introducción del Curso y Metodología E-Learning
Módulo 1 PRESENTACIÓN SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO	Generalidades
	Direccionamiento Estratégico
	Estructura del Servicio Geológico Colombiano
	Políticas Institucionales

<p>Módulo 2</p> <p>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</p> <p>GESTIÓN PÚBLICA</p>	La Función Pública
	Los Bienes Públicos
	El Presupuesto Público
	La Contratación Pública
	Servicio al Ciudadano

<p>Módulo 4</p> <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN</p>	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
<p>Módulo 5</p> <p>ÉTICA PÚBLICA</p>	Lucha Contra la Corrupción
	Transparencia de la Gestión y el Acceso a la Información Pública
	Rendición de Cuentas
	Control Interno Disciplinario

<p>Módulo 6</p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH</p>	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)

	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos de Desarrollo Sostenibles y Plan Nacional de Desarrollo - Brechas en relación a la equidad de género y la inclusión social en el país - Situación de las mujeres en el país - Brechas sociales a partir de Género, Orientación Sexual, Identidad Sexual. - Situación de derechos humanos de las personas con identidades diversas - Situación de las personas de origen étnico en el país - Situación de las personas con discapacidad en el país - Beneficios de la implementación de políticas de equidad de género, la diversidad y la inclusión. - CONPES 161 – Equidad de Género para Mujeres - Lineamientos Política Pública de Equidad de Género - Pacto de Equidad para las Mujeres - DNP - Empleo Público y metas en materia de inclusión laboral de personas jóvenes, mujeres, y personas con discapacidad. <p>Capítulo 2 - Conceptos básicos en relación al género.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Sexo o Género 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
- o Discriminación en razón de raza o etnia

Capítulo 4 - Conceptos de discapacidad

- o ¿Qué es la discapacidad?
- o Tipos de discapacidad

- o Accesibilidad, ajustes razonables
- o Certificado de Discapacidad
- o Beneficios del Certificado de Discapacidad

Capítulo 5 – Prácticas de Inclusión Social

	<p>o ¿Qué es el lenguaje incluyente?</p> <p>o Pautas para ¿Cómo generar ambientes laborales incluyentes (Clima y cultura organizacional incluyentes)?</p> <p>Capítulo 6 - Compromiso del SGC para ser una entidad pionera en implementar una política de equidad género, diversidad e inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> o Historia de las mujeres en el SGC o Compromiso del SGC con la política de equidad género, diversidad e inclusión. o Diagnóstico brechas de género persistentes en las empresas y entidades que componen el sector minero energético o Retos actuales de la implementación del enfoque diferencial en el SGC <p>Capítulo 7 – Operacionalización del enfoque de género en la gestión pública Enfoque diferencial en lo público</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía para operacionalizar el enfoque de género en el sector minero energético - Transversalización del enfoque de género en el sector minero - energético - Disposiciones para favorecer la equidad de género de las mujeres en sus diversidades en el ciclo de la planeación y presupuestación del sector
--	--

	<p>Capítulo 8. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violencias contra la mujer - Tipos de violencia contra la mujer <ul style="list-style-type: none"> o Psicológica o Física o Emocional o Patrimonial o Sexual o Económica - Contextos de las violencias contra la mujer <ul style="list-style-type: none"> o Cultural/ Social o Familiar o Laboral - Rutas de atención integral para víctimas de violencias de género - Protocolo de prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral
--	--

11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

11.1. ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Para la vigencia 2026, 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.

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

Para la vigencia 2026, se espera que el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones dicte los siguientes cursos virtuales a los cuales serán invitados a participar los funcionarios de la Entidad.

11.3. SENA

Para la vigencia 2026 se espera contar con la oferta de cursos virtuales a los cuales serán invitados a participar los funcionarios de la Entidad.

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

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

11.5. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Para la vigencia 2026, se utilizará como recurso la oferta de capacitación tanto virtual como presencial del Departamento Administrativo De La Función Pública dirigida a las Entidades Públicas.

11.6. DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN NACIONAL.

Para la vigencia 2026, se utilizará como recurso la oferta de capacitación tanto virtual como presencial del Departamento de Planeación Nacional dirigida a las Entidades Públicas.

11.7. COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.

Para la vigencia 2026, se utilizará como recurso la oferta de capacitación virtual de Colombia Compra Eficiente, y SECOP II, dirigida a las Entidades Públicas.

11.8. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Para la vigencia 2026, 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.

11.9. ARL POSITIVA:

Para la vigencia 2026, 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. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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

12.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

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 Proyecto 1001537 y 1001538/ \$ Valor Presupuesto Establecido en para Eventos de Capacitación Proyecto 1001537 y 1001538	100%	Reportes SIAPPI – SIIF. Informes de ejecución de 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.

13. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	19-01-2026	Documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026	Coordinador (a) Grupo de Talento Humano Aprobado por el Comité

			Institucional de Gestión y Desempeño
--	--	--	--

ANEXOS

Programación Actividades Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026

EJE TEMÁTICAS MISIONALES

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
NORMA ISO 17025:2017	30	16	HÍBRIDA	FUNCIONAMIENTO	MAYO
PROTECCIÓN RADIOLÓGICA Y MARCO DE REGULACIÓN NACIONAL EN MATERIA NUCLEAR Y RADIOACTIVA	20	30	PRESENCIAL	FUNCIONAMIENTO	AGOSTO

EJE HABILIDADES Y COMPETENCIAS

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD DE IMPUESTOS NACIONALES Y TERRITORIALES	15	16	HÍBRIDA	FUNCIONAMIENTO	ABRIL
MANEJO DEFENSIVO DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES	20	24	PRESENCIAL	FUNCIONAMIENTO	JULIO

EJE TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
LENGUAJE CLARO Y COMPRENSIBLE	30	8	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	ABRIL
DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO	30	24	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	JUNIO
APLICACIÓN DE NUEVAS FUENTES ENERGÉTICAS	30	16	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	JULIO

EJE PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
PAZ TOTAL, PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	30	8	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	ABRIL

EJE PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
CURSO VIRTUAL* - INTEGRIDAD	-	30	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	MARZO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	30	16	HÍBRIDA	FUNCIONAMIENTO	MAYO
PREVENCIÓN ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	30	16	HÍBRIDA	FUNCIONAMIENTO	NOVIEMBRE
TRABAJO DECENTE	30	8	HÍBRIDA	FUNCIONAMIENTO	NOVIEMBRE

EJE MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
CURSO VIRTUAL EQUIDAD DE GÉNERO	-	30	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	MARZO
LENGUA DE SEÑAS	30	24	HÍBRIDA	FUNCIONAMIENTO	MAYO
INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	30	8	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	JUNIO

EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	30	24	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	AGOSTO
INTRODUCCIÓN PROGRAMACIÓN - R	30	24	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	JUNIO
INTRODUCCIÓN PROGRAMACIÓN - PYTHON	30	24	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	SEPTIEMBRE
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	30	16	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	JULIO
ANÁLISIS DE DATOS	30	24	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	MARZO

EJE GERENCIA PÚBLICA

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
CURSO VIRTUAL*- GERENCIA PÚBLICA	-	50	VIRTUAL	FUNCIONAMIENTO	MARZO
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	30	24	HÍBRIDA	FUNCIONAMIENTO	OCTUBRE

EJE PROYECTO DE INVERSIÓN FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO - SERVICIO DE EDUCACIÓN INFORMAL PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN GEOCIENCIAS	30	16	HÍBRIDA	INVERSIÓN	SEPTIEMBRE
REDACCIÓN DE PROYECTOS PARA MINCIENCIAS	30	16	HÍBRIDA	INVERSIÓN	OCTUBRE
FORO MEDIO AMBIENTE, DESARROLLO Y CAMBIO CLIMÁTICO	120	4	HÍBRIDA	INVERSIÓN	AGOSTO

EJE PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2026

ACTIVIDAD PROGRAMADA	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS) OBJETIVO	NÚMERO DE HORAS	MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	MES PROGRAMADO
ACTUALIZACIÓN CURSO VIRTUAL* DE INDUCCIÓN	-	4	HÍBRIDA	FUNCIONAMIENTO	MARZO