

	ACTA DE COMITÉ O REUNION	Versión 1
		Código F-DIR-CDT-002
		Página 1 de 35

Fecha: 28 de Enero de 2019

Lugar: Sala de Videoconferencias de la Dirección General

Asunto: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Acta No. 06 de 2019

ASISTENTES		
No	NOMBRE	CARGO
1	Oscar Paredes	Director General
2	Juan Pablo Marín	Secretario General
3	Marta Calvache	Directora Técnica Geoamenazas
4	Gloria Prieto	Directora Técnica Recursos Minerales
5	Mario Andrés Cuellar	Director Técnico Geociencias Básicas
6	Margarita Bravo	Directora Técnica Gestión de la Información
7	Mary Luz Peña	Directora Técnica Asuntos Nucleares
8	Marcela Gómez	Asesor – Dirección de Geociencias Básicas
9	Dalia Inés Olarte	Jefe Oficina Asesora Jurídica
10	María Esperanza Pérez	Jefe Oficina Control Interno
11	Mónica de la Cruz	Contratista Dirección de Gestión de Información
12	Olga Patricia Rocha	Asesor – Jefe Grupo de Trabajo Planeación
13	María Eugenia Borrero	Asesor – Dirección General
14	Edgar Uriel Rodríguez	Coordinador Grupo de Trabajo Servicios Administrativos y Coordinador de Grupo de Trabajo Participación Ciudadana y Comunicaciones
15	Nayla Isaza Pabón	Contratista – Grupo de Trabajo Planeación
16	Laura Riveros Beltrán	Contratista – Grupo de Trabajo Planeación
17	Juan Martínez	Contratista – Grupo de Trabajo Talento Humano
18	Flor María Salcedo	Profesional Especializado – Grupo de Trabajo Talento Humano
19	Andrea Neira	Contratista – Dirección Gestión de la Información
20	Paola Ambrosio	Contratista – Dirección Gestión de la Información
21	Luz Ángela Andrade	Contratista – Grupo de Trabajo Talento Humano
22	Mandiel Melissa Cortés	Contratista – Secretaría General

ORDEN DEL DIA

- 1.- Definir el Orden Día del Consejo Directivo programado para el 7 de Febrero.
- 2.- Aprobación de Planes 2019 del SGC a publicar a 31 de Enero de 2019 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG).
 - 2.1.- Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR.
 - 2.2.- Plan Anual de Adquisiciones.
 - 2.3.- Plan Anual de Vacantes.
 - 2.4.- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
 - 2.5.- Plan Estratégico de Talento Humano.
 - 2.6.- Plan Institucional de Capacitación.
 - 2.7.- Plan de Incentivos Institucionales.
 - 2.8.- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - 2.9.- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
 - 2.10.- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.
 - 2.11.- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.
 - 2.12.- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
- 3.- Resultados Estudio Equidad de Género en Contratos de Prestación de Servicios SGC.
- 4.- Informe Grupo de Planeación sobre Asignación y Distribución de Recursos SGR.

DESARROLLO

El Dr. Paredes da inicio al comité leyendo el orden del día, el cual se desarrolló de la siguiente manera:

1.- Definir el Orden Día del Consejo Directivo programado para el 7 de Febrero.

Toma la palabra la Dra. Dalia Olarte, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica informando que de acuerdo con el proceso adelantado en los Consejos directivos anteriores y con los resultados de la autoevaluación 2018 de los miembros del Consejo Directivo, propone el siguiente orden del día:

1. Verificación del Quórum.
2. Aprobación del Orden del Día.
3. Aprobación Traslado Presupuestal: Sentencias a Conciliaciones y Gastos de Comercialización.
4. Estudio de la Plataforma Continental Colombiana DIMAR.
5. Informe del Director General.
 - 5.1 Modelo Tectónico del Caribe Colombiano.
 - 5.2 Sismicidad Departamento de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
6. Propositiones y varios.

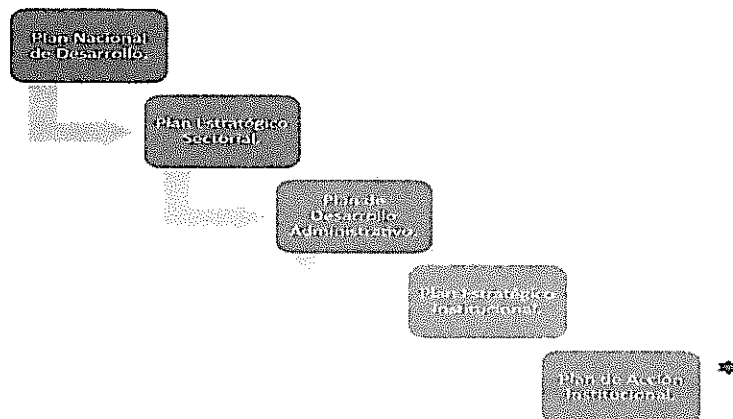
En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño quedó informado del orden del día del Consejo Directivo programado para 07 de enero.

2.- Aprobación de Planes 2019 del SGC a publicar a 31 de Enero de 2019 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG).

Inicia la Dra. Olga Rocha, Jefe del Grupo de Trabajo Planeación, indicando que de acuerdo a lo previsto en el Artículo No. 74 de la ley 1474 de 2011, la Ley 1712 de 2014 y el Decreto 612 de 2018, las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en el Plan de Acción institucional, deberán formular y adoptar los planes que se relacionan a continuación y publicarlo en su respectiva página web a más tardar el 31 de enero de cada año:

- Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR.
- Plan Anual de Adquisiciones.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Incentivos Institucionales.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.

Interviene la Sra. Nayla Pabón, Contratista del Grupo de Trabajo Planeación, haciendo énfasis en que la planeación estratégica del Servicio Geológico Colombiano – SGC se desarrolla a partir de lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo:



Lo anterior, se hace operativo a través del Plan de Acción Institucional de cada vigencia; para el año 2019, el plan de acción Institucional lo componen los proyectos de gestión y operaciones, que se desarrollan para el logro de los resultados esperados en la entidad, y de manera articulada con el Plan Estratégico Sectorial.

A continuación, muestra el cierre del Plan de Acción del año 2018 y proyección 2019 de las ocho (8) direcciones y áreas del SGC: (i) Geociencias Básicas, (ii) Recursos Minerales, (iii) Geoamenazas, (iv) Hidrocarburos, (v) Gestión de la Información, (vi) Laboratorios, (vii) Asuntos Nucleares, (viii) Fortalecimiento Institucional, contemplando el % avance al 31 de diciembre 2018.

Dirección / Área	Proyectos y Operaciones	Dirección / Área	Proyectos y Operaciones
Geociencias Básicas	32	Geociencias Básicas	20
Recursos Minerales	11	Recursos Minerales	11
Geoamenazas	15	Geoamenazas	12
Hidrocarburos	4	Hidrocarburos	5
Gestión de la Información	17	Gestión de la Información	11
Laboratorios	12	Laboratorios	14
Asuntos Nucleares	8	Asuntos Nucleares	9
Fortalecimiento Institucional	16	Fortalecimiento Institucional	19
Total	112	Total *	101

Adicional, se expone la ejecución presupuestal de los recursos asignados del Presupuesto General de la Nación – PGN 2018 (Funcionamiento e Inversión) y del Sistema General de Regalías – SGR; por funcionamiento se asignaron un total de \$53.110 millones de pesos y por Inversión se asignaron un total de \$11.387 millones de pesos. Por otro lado, del SGR, De la apropiación vigente del año 2017-2018 (\$244.608.362.716), se ejecutaron recursos (compromisos) por \$140.513.345.880, los cuales corresponden al 57,44%, la diferencia de: \$ 104.095.016.836, son los recursos no ejecutados que se esperan incorporar en su totalidad como disponibilidad inicial del bienio 2019-2020, recursos que permitirán dar continuidad a los proyectos de la entidad contemplados en el Plan de Acción 2019.

2.1.- Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR.

El Ingeniero Edgar Rodríguez, Coordinador Grupo de Trabajo Servicios Administrativos y Coordinador de Grupo de Trabajo Participación Ciudadana y Comunicaciones, informa que el Plan Institucional de Archivos - PINAR es un instrumento de la planeación de la gestión documental del Archivo General de la Nación - AGN de conformidad con lo establecido en Decreto 1080 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura" en su Artículo 2.8.2.5.8. Instrumentos archivísticos para la gestión documental, literal d) Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR).

Adicional, menciona que tiene como objetivo crear la institucionalidad de la gestión documental en la entidad para:

- Lograr que la administración de los documentos de archivo, respete los principios archivísticos de orden original y procedencia en la aplicación de la gestión documental, garantice la

Edgar

perdurabilidad y seguridad de la información, su inalterabilidad, autenticidad e integridad en el sistema de gestión documental y se contribuya al uso racional de los recursos.

- Asegurar la articulación del Programa de Gestión Documental con la misión, objetivos y metas estratégicas del SGC.

Y que todo lo anterior, se realiza A partir del diagnóstico se realiza la proyección de requerimiento para el desarrollo de actividades y se mide los avances y la ejecución de las actividades con el fin de finiquitar necesidades del proceso de gestión documental en la entidad con recursos que tiene asignados por el Proyecto de Fortalecimiento Institucional por el valor de \$314.000.000.

Para finalizar, socializa las actividades que espera ejecutar:

- Gestionar y hacer seguimiento para su aprobación en las TRD Y las TVD, ante el Archivo General de la Nación.
- Implementar y aplicar el programa de Gestión documental.
- El sistema de gestión documental debe avanzar en la articulación de los diferentes recursos informáticos para la gestión de documentación e información.
- Elaborar el programa de gestión de documentos electrónicos.
- Realizar las actividades necesarias para cumplir con el plan de mejoramiento.
- Se aplicaran las TRD en la organización de archivos de gestión.
- Socializar el Sistema Integrado de Conservación SIC y aplicar los programas, procedimientos y demás instrumentos archivísticos vigentes.
- Realizar las labores de mejoramiento del sistema de Gestión Documental.

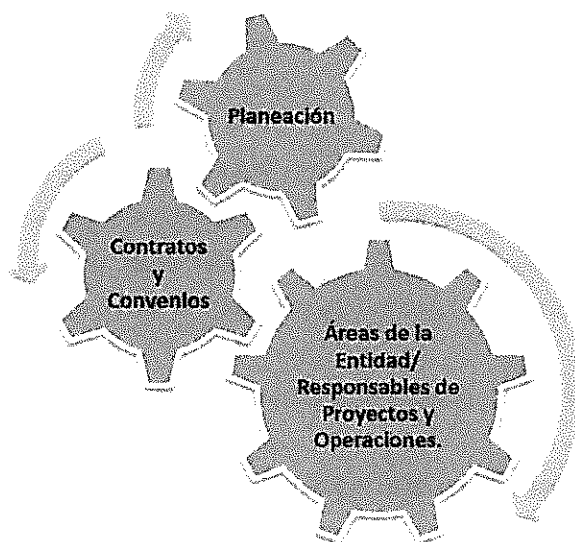
Interviene el Dr. Paredes, requiriendo concluir las actividades para cumplir con el plan de mejoramiento.

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR.

2.2.- Plan Anual de Adquisiciones.

Inicia la presentación la Srta. Laura Riveros, Contratista del Grupo de Trabajo Planeación, mencionando que el Decreto 1082 de 2015 establece que el Plan anual de adquisiciones, es un instrumento de planeación contractual de las Entidades Estatales, y que a su vez este permite:

- Facilitar a las Entidades Estatales identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios.
- Diseñar estrategias de contratación basadas en agregación de la demanda que permitan incrementar la eficiencia del proceso de contratación.



En la anterior gráfica, se explica que en el SGC, el Coordinador del Grupo de Trabajo de Planeación o quien haga sus veces es el funcionario encargado de la consolidación del Plan Anual de Adquisiciones y, como tal, es responsable de garantizar la completitud de la información de este plan, su coherencia presupuestal y su enfoque de inversión, con el fin de suministrar la matriz final al Grupo de Trabajo de Contratos y Convenios para su publicación en el portal de Colombia Compra Eficiente.

Que la responsabilidad de la elaboración y actualización de la información que se encuentra en el Plan Anual de Adquisiciones es de los líderes de cada área de la entidad, los cuales conocen de manera integral la necesidad de bienes y servicios para cumplir de manera cabal sus funciones, para este fin, el Grupo de Trabajo de Planeación a dispuesto a la entidad la herramienta informática Sistema de Información para automatizar el proceso de planeación institucional– SIAPPI, la cual permite de manera eficiente a las dependencias de la entidad suministrar información y realizar modificaciones de las necesidades de bienes y servicios las veces que se consideren necesarias.

Y finaliza informando que el Coordinador del Grupo de Trabajo de Contratos y Convenios o quien haga sus veces es el funcionario encargado de la publicación del Plan Anual de Adquisiciones, tanto la versión inicial como sus posteriores actualizaciones, en la plataforma que Colombia Compra Eficiente ha dispuesto para ello, SECOP.

Teniendo en cuenta esto, y con el fin de reducir trámites administrativos internos, y dar cumplimiento a los lineamientos de transparencia por Colombia, en el Portal Web de la entidad existirá un hipervínculo, el cual re-direccionará al Plan Anual de Adquisiciones de la entidad publicado en el SECOP.

En este punto interviene el Dr. Juan Pablo Marín, Secretario General, informando que estas

2017

herramientas (SIAPPI, Planview y Websafi) no se hablan entre sí, por lo que es importante iniciar un proceso de modernización tecnológica de la Secretaría General.

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan Anual de Adquisiciones.

2.3.- Plan Anual de Vacantes.

Interviene el Sr. Juan Cifuentes, funcionario del Grupo de Trabajo Talento Humano, exponiendo el Plan Anual de Vacantes, e informando que es el instrumento por el cual se realiza el inventario de los empleos no provistos de forma definitiva en el SGC, para así establecer las acciones planificadas para proveerlos, de manera temporal o definitiva, en forma oportuna.

Que la Ley 909 de 2004, en los artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes, para que sean utilizados en la planeación del recurso humano.

Y que dichos planes favorecen la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC para la provisión mediante concurso de méritos de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

Explica que este Plan junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, en el Servicio Geológico Colombiano-SGC, en cuanto a la provisión de los cargos de carrera administrativa vacantes en forma definitiva mediante concurso de méritos en la vigencia 2019.

A continuación socializa la distribución de la Planta de Personal de libre nombramiento y remoción de la entidad:

CARGOS	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	ENCARGO	COMISIÓN	SIN PROVEER
Director General	1	0	0	0
Director Técnico	3	1	2	1
Secretario General	1	0	0	0
Jefe de Oficina	0	0	1	0
Jefe de Oficina Asesora	1	0	0	0
Asesor	0	0	4	0
Profesional	1	0	0	0
Técnico	0	0	1	0
Asistencial	1	0	1	0
TOTAL	8	1	9	1

Adicional, socializa la distribución de la Planta de Carrera Administrativa de la entidad:

CARRERA ADMINISTRATIVA	CON DERECHOS DE CARRERA	EN PERIODO DE PRUEBA	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	SIN PROVEER
Profesional	116	54	32	13
Técnico	26	6	11	2
Asistencial	20	13	14	3
TOTAL	162	73	57	18

Al respecto, el Dr. Paredes sugiere incluir una columna denominada *situaciones administrativas en trámite con ocasión al concurso*.

Complementado lo manifestado por el Dr. Paredes, el Sr. Cifuentes expresa que a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, el SGC adelantó la convocatoria 432 de 2016, para proveer ciento cuarenta y cinco (145) cargos de carrera administrativa vacantes en forma definitiva, los cuales se encuentran en el siguiente estado:

- Provistos hasta la fecha: 119 cargos
- En trámite para nombramiento y posesión: 5 cargos
- En espera de expedición de listas de elegibles, autorización de uso de la lista de elegibles o que sean declarados desiertos por la CNSC: 21 cargos
- Por otro lado, desde que se consolidó y cerró la Convocatoria 432 de 2016 se han generado veintinueve cargos (29) vacantes en forma definitiva los cuales deberán ser objeto de otra convocatoria por parte de la CNSC.
- Total vacantes a proveer: 50 cargos

Finaliza explicando que este plan se desarrollará con los siguientes recursos:

Físicos	• Infraestructura Física del SGC
Financieros	• Los cargos pendientes por proveer en la Convocatoria 432-16 ya fueron pagados.
Humanos	• El Grupo De Talento Humano

RHP

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan Anual de Vacantes.

2.4.- Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Continúa el Sr. Cifuentes, explicando que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual es un documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas del Servicio Geológico Colombianos frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

Y que tiene por objeto establecer la cantidad y calidad de las personas requeridas para desarrollar los planes, programas y proyectos para cumplir con el objeto y las funciones asignadas por la Ley al SGC con la coordinación entre los procesos de planeación, presupuesto y gestión de la entidad.

Acto seguido, socializa la distribución de la planta del SGC:

- Planta SGC por niveles del cargo:

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA
Directivo	10	0
Asesor	5	0
Profesional	1	215
Técnico	1	45
Asistencial	2	50
Total	19	310

- Planta Global SGC:

NIVEL	CARGO
Directivo	9
Asesor	1
Profesional	215
Técnico	45
Asistencial	50
Total	320

Handwritten signature

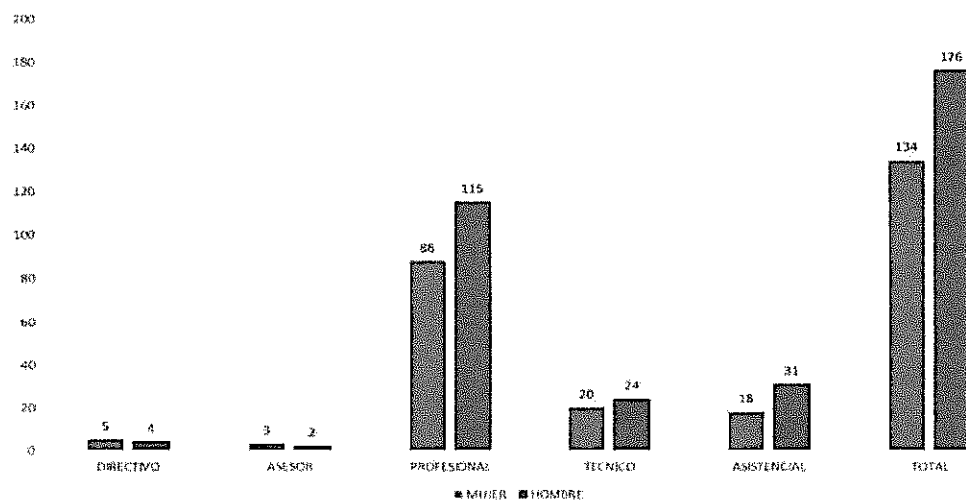
- Cargos de Libre Nombramiento y Remoción SGC:

CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	ENCARGO	COMISIÓN	SIN PROVEER	TOTAL
Director General	1	0	0	0	1
Director Técnico	3	1	2	1	7
Secretario General	1	0	0	0	1
Jefe de Oficina	0	0	1	0	1
Jefe de Oficina Asesora	1	0	0	0	1
Asesor	1	0	3	0	4
Profesional	1	0	0	0	1
Técnico	0	0	1	0	1
Asistencial	1	0	1	0	2
TOTAL	9	1	8	1	19

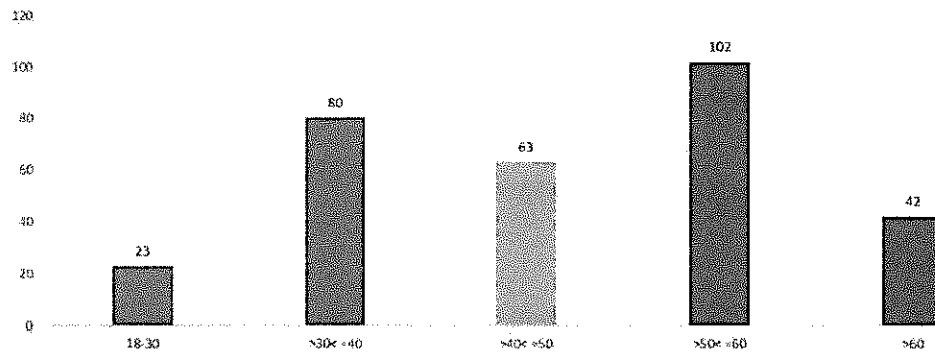
- Cargos de Carrera Administrativa:

CARRERA ADMINISTRATIVA	CON DERECHOS DE CARRERA	EN PERIODO DE PRUEBA	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	SIN PROVEER
Profesional	116	54	32	13
Técnico	26	6	11	2
Asistencial	20	13	14	3
Total	162	73	57	18

- Distribución Planta de Personal por Género:

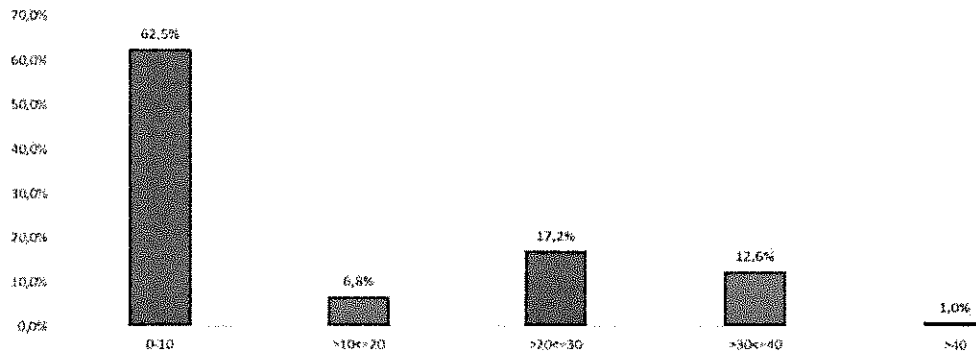


- Distribución de la Planta de Personal por Edades:



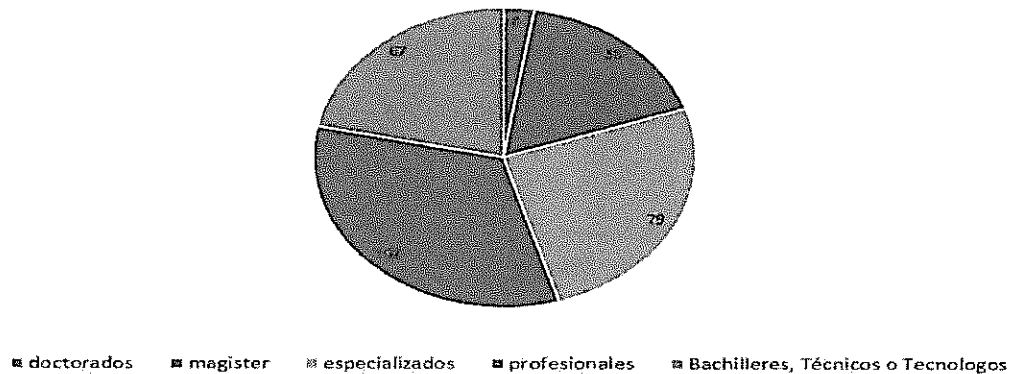
De acuerdo con la distribución de edades el 66.8% de los funcionarios son mayores de 40 años y únicamente el 33.2% se encuentra entre 18 y 40 años.

- Distribución de la Planta de Personal por Tiempo de Servicio:



El 62,5% de los funcionarios tienen antigüedad menor a 10 años lo cual se puede explicar con el ingreso de funcionarios nuevos por la Convocatoria 432-16

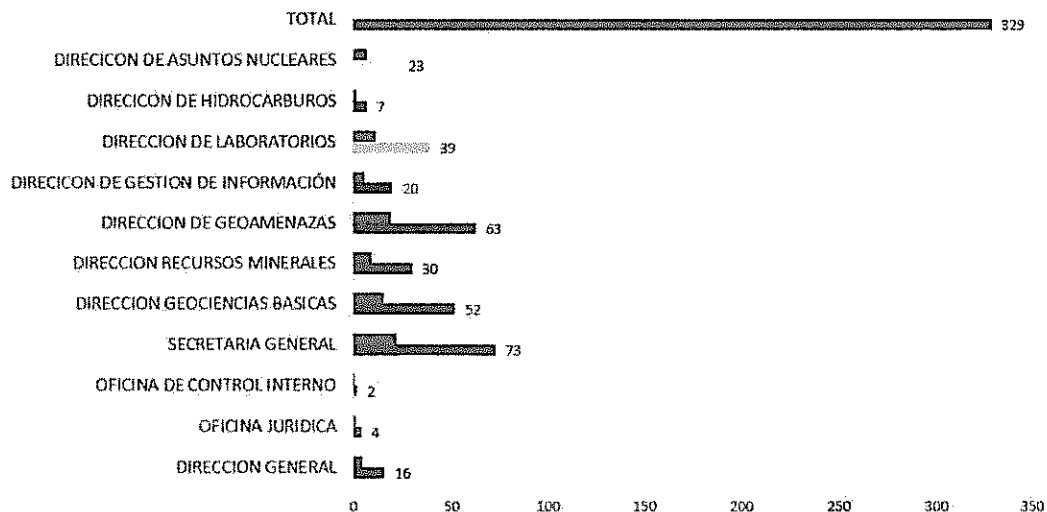
- Planta de personal por Nivel Educativo:



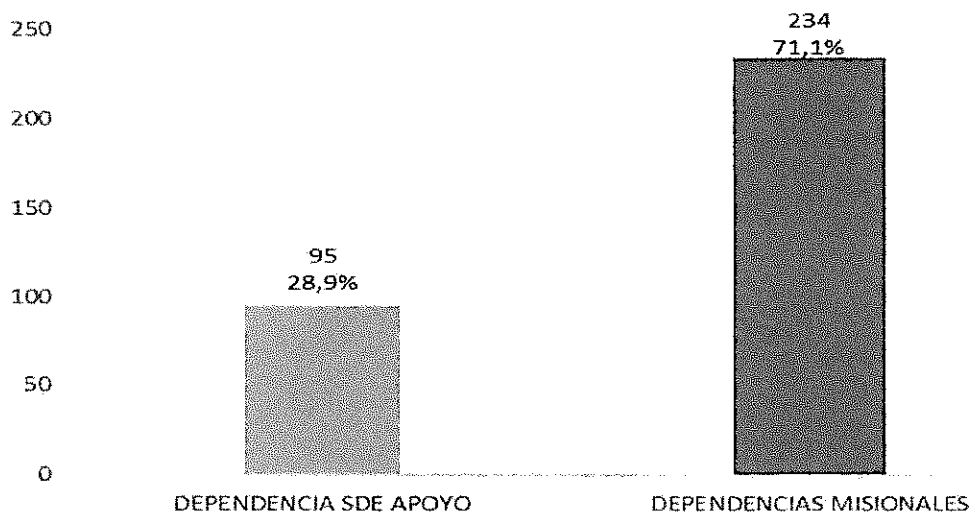
Handwritten signature/initials

En la anterior gráfica se evidencia que los funcionarios de la planta de personal del SGC cuentan con un nivel de educación formal alto si se tiene en cuenta que el 78% de los funcionarios son profesionales 242, mientras el 22% son tecnólogos, técnicos o bachilleres; 154 funcionarios es decir el 49,8% de la planta provista tienen como mínimo una especialización o maestría o doctorado.

- Distribución de los cargos por Dependencias:



- Participación de las dependencias de apoyo frente a las misionales:



RRR

- Caracterización de Funcionarios Prepensionados:

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
Directivo	0	1	1
Asesor	0	0	0
Profesional	6	8	14
Técnico	5	3	8
Asistencial	1	1	2
Total	12	13	25

- Caracterización de Funcionarios que ya cumplieron edad de Pensión:

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
Directivo	3	1	4
Asesor	0	1	1
Profesional	17	10	27
Técnico	1	5	6
Asistencial	6	5	11
Total	27	22	49

Lo anterior, explica el Sr. Cifuentes, que nos permite concluir que un 23.8% del personal se encuentra en una fase de preparación a la jubilación, en tanto que 62.5 % se vinculó recientemente y requiere un plan de carrera.

Para finalizar, menciona que el Grupo de Trabajo Talento humano trabaja en la implementación de las siguientes acciones:

- Terminar de proveer los cargos con listas de elegibles pendientes de la Convocatoria 432-16, se declaren desiertos por la CNSC los cargos que no tienen elegibles y una vez se cierre este proceso poder reportar las vacantes definitivas que se generaron después de adelantada la Convocatoria 432-16 a la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC para que efectúe una nueva convocatoria.
- Las nuevas funciones relacionadas con el Banco de Información petrolera-BIP, la asignación del SGC como autoridad responsable de velar por la protección del patrimonio Geológico de la Nación y los 151 cargos que fueron reducidos en la planta de personal para que esta fuera autorizada en el año 2013, hace necesario que se adelante un nuevo estudio de cargas

Rur

laborales y un nuevo estudio técnico para una modificación de la planta de personal del SGC adicionando los cargos que correspondan a los perfiles requeridos para cumplir con el mandato legal de garantizar que se cuenta con el personal idóneo y competente para poder dar cumplimiento eficaz a las funciones y objetivos misionales de la entidad.

- Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción mediante un proceso meritocrático. La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 2° del Decreto 2703 de 2013. Adicionalmente se cuenta con el procedimiento de Selección y Vinculación Personal de Planta.
- Racionalización de la Planta de Personal. Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

2.5.- Plan Estratégico de Talento Humano.

Continúa el Sr. Cifuentes, mencionando que objetivo general de la Gestión del Talento Humano es planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del SGC, en el marco de las Rutas de Creación de Valor que componen la dimensión del Talento Humano en el MIPG, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público; y que sus objetivos específicos son:

- Desarrollar y ejecutar el Plan de Capacitación Institucional - PIC
- Desarrollar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores del SGC a través de los programas de capacitación y bienestar.
- Fomentar los valores de la entidad – Código de Integridad

Así mismo informa que el Plan Estratégico de Talento Humano despliega las Rutas de Creación de Valor. La implementación de este plan, donde se enfoca en optimizar las variables obtenidas en el diagnóstico de la matriz Gestión Estratégica de Talento Humano.

Se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del servidor del SGC. Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este



documento y que muestran relación con la dimensión de Talento Humano señaladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas. A continuación, se podrá observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

- Ruta de la Felicidad
- Ruta del Crecimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la Calidad
- Ruta del Análisis de datos

RUTAS	SUBRUTAS
Ruta de la Felicidad La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada; trabajo, ocio, familia, estudio. Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta para generar innovación con pasión
Ruta del Crecimiento Liderando el Talento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
Ruta del Servicio Al Servicio de los Ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
Ruta de la Calidad La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer las cosas bien" Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad

Finaliza, asegurando que el este plan de desarrollará con los siguientes recursos:

Humanos	• Grupo de Talento Humano, Cajas de Compensación Familiar • Departamento Administrativo Función Pública
Físicos	• Infraestructura Física
Financieros	• Asignación presupuestal de los proyectos asociados a: bienestar social e Incentivos; Clima y Cultura; Seguridad y Salud en el Trabajo; y Plan de Capacitación.

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan Estratégico

de Talento Humano.

2.6.- Plan Institucional de Capacitación.

Continúa el Sr. Cifuentes, socializando el Plan Institucional de Capacitación, el cual comienza con la identificación de necesidades de formación y capacitación, continua con la definición de las acciones de capacitación a desarrollar, su adquisición, implementación, seguimiento y termina con la medición y el análisis de los resultados de impacto de la capacitación.

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

En este punto el Dr. Paredes solicita dejar la salvedad que si bien en la desagregación del presupuesto no se asignaron recursos al Plan para la vigencia 2019 las actividades se desarrollarán tendrán que ejecutarse a costo cero.

EVENTO	PROBABLE FECHA DE REALIZACIÓN	NO. JORNADAS	HORAS	GRUPO O ENTIDAD INTERVINIENTE
Jornadas de Inducción y Reinducción	Enero - mayo	4	8	Interno
Talleres de Evaluación del Desempeño	Enero - febrero	4	4	CNSC
Taller elaboración de estudios previos	abril	1	8	Contratos y Convenios
Taller Control Interno Disciplinaria	febrero	1	4	Control Interno Disciplinario
Taller MIPG	marzo	1	3	Función Pública
Taller de Valores		2	4	Interno
Gestión red de capacitación*				Según oferta
Curso de Conducción		1		
Actualización actividades secretariales	Segundo Semestre	1		SENA
Servicio al cliente		1		
Seminario de Gestión Documental		1		
Taller de Orfeo		1	4	
				Interno

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan Institucional de Capacitación.

2.7.- Plan de Incentivos Institucionales.

Finaliza su intervención el Sr. Cifuentes, socializando el Plan de Incentivos Institucionales y Programa de Bienestar Social 2019, el cual comprende el desarrollo de actividades sujetas a la normatividad vigente, con la finalidad de desarrollar e implementar estrategias enfocadas al crecimiento personal,

Handwritten signature

generando espacios para la integración, recreación, cultura y deporte, a los funcionarios y su núcleo familiar.

Este programa está dirigido a todos los funcionarios de planta de personal del SGC, incluido su núcleo familiar Decreto 051 de 2017 y Ley 1857 de 2017 y tiene como objetivo propiciar condiciones favorables para los Funcionarios del SGC, a través de herramientas que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida, generando espacios saludables que fomenten la participación e integración en contextos de tipo cultural, recreativo, deportivo y familiar, mediante el desarrollo de actividades, talleres, y estrategias de intervención.

Igual que en el punto anterior, se deja la salvedad que en la desagregación del presupuesto no se asignaron recursos para el Programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos 2019, y que aun así se desarrollarán las siguientes actividades:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN
Área de Calidad de Vida Laboral	Actividad Valores Código de Integridad	3 programadas para febrero, mayo, agosto.
Área de Protección y Servicios Sociales	Jornada de Talentos	Programada para el 7 de junio
	Cine	4 programadas para marzo, junio, septiembre y noviembre
	Torneo de Tenis de Mesa	Programado para abril, mayo y junio
	Charla Día de la Familia	Programada para el 15 de mayo

ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN
Feria de Servicios Compensar	Programada para febrero-sept
Feria de Vivienda	2 programadas para el 8 de febrero y 9 de agosto
Preparación para la Jubilación: Taller Régimen de Prima Media, Taller Corrección Historia Laboral y Taller de Prepensionados.	Programadas para febrero, abril y junio
Conmemoración Día de la Mujer: entrega de detalles	Programada para marzo
Conmemoración Día del Hombre: entrega De Detalles	Programada para marzo
Conmemoración Día de la Secretaria : Publicación mensaje de conmemoración	Programada para abril
Conmemoración Día de la Madre : Publicación Mensaje De Conmemoración	Programada para mayo
Conmemoración Día del Padre : Publicación Mensaje De Conmemoración	Programada para junio
Conmemoración Día del Servidor Público	Programada para junio
Novena Familiar y concurso Oficina mejor decorada	Programada para diciembre
Conmemoración por Profesiones: Publicación Mensaje De Conmemoración	Programada de Enero a diciembre

Handwritten signature/initials

ACTIVIDADES		PROGRMACIÓN
Selección de los mejores funcionarios de Carrera por cada Nivel Jerárquico		Programada para noviembre
Selección Mejores Equipos de Trabajo		Programada para noviembre
Reconocimiento por años de servicio		Programada para diciembre

Para finalizar, se informa que se requiere del siguiente personal para el Desarrollo del Programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos 2019:

- 2 Funcionarios de planta dedicación 100%.

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan de Incentivos Institucionales.

2.8.- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Interviene la Sra. Flor María Salcedo, Funcionaria del Grupo de Trabajo Talento Humano, informando que el Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los trabajadores del SGC sin importar el tipo de vinculación laboral, incluyendo visitantes, estudiantes en práctica o usuarios y que este plan tiene como objetivo fomentar entornos de trabajos seguros y saludables, mediante la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Servicio Geológico Colombiano; cuenta con los siguientes recursos:

Recursos - Mantenimiento y Mejora del SG SST 2019		
FINANCIEROS	PGN	\$ 86.410.990
	INVERSION	\$ 120.000.000.00 – Previo concepto
	SGR	\$ 16.901.402

Continúa la Sra. Salcedo, socializando los objetivos que están inmensos dentro del objetivo general, desagregado por metas, indicadores, presupuesto, recursos y campos de acción:

2017

Objetivo General 1	Actualizar la documentación del SG-SST de acuerdo a los cambios que afecten el mismo.	No. Trabajadores	941													
Meta	90%															
Indicador	$\frac{\text{Nº Actividades Realizadas de revisión y actualización}}{\text{Nº Actividades Propuestas de revisión y actualización}} \times 100\%$															
Presupuesto	De acuerdo al Plan View															
Recursos	Elementos de oficina (computador, internet), recurso humano propio de la Entidad y asesores de la ARL.															
No.	CAMPOS DE ACCIÓN	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO	2019												VERIFICACIÓN
				C	F	MA	AB	MY	JN	IL	AG	S	O	N	D	
1	Actualización de la documentación del SG-SST.	Of. Asesora Jurídica, Planeación, Profesionales SG-SST	Todos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Semestral

Objetivo General 2	Fomentar entornos de trabajo seguros y saludables.													No. Trabajadores	941	
Objetivo Específicos	Identificar y realizar seguimiento a las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora.															
	Generar estrategias de intervención para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora.															
Meta	90%															
Indicador	$\frac{\text{Nº Actividades Realizadas en Medicina Preventiva y del Trabajo}}{\text{Nº Actividades Propuestas en Medicina Preventiva y del Trabajo}} \times 100\%$															
Presupuesto	De acuerdo al Plan View – apoyo de la ARL															
Recursos	Elementos de oficina (computador, internet), equipos médicos, recurso humano de la Entidad y asesores de la ARL.															
No.	CAMPOS DE ACCIÓN	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO	2019												VERIFICACIÓN
				E	F	MA	AB	MY	JN	IL	AG	S	O	N	D	
1	Actividades asociadas a los diferentes Riesgos identificados inherentes a la labor, con el fin de minimizar su impacto.	Profesionales SG-SST	Todos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Semestral
2	Programa de inspecciones de seguridad.	Profesionales SG-SST	Todos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Semestral
3	Gestión en Emergencias.	Profesionales SG-SST	Todos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Semestral
4	Monitoreo de condiciones de salud.	Profesionales SG-SST	Todos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Anual
5	Actualización y Seguimiento a los Programas de Vigilancia Epidemiológica.	Profesionales SG-SST	Personal identificado s en los PVE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Semestral
6	Fortalecer las actividades del Programa promoción de la salud y prevención de la enfermedad.	Profesionales SG-SST	Todos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Trimestral
7	Seguimiento y control de la accidentalidad y enfermedad laboral.	Profesionales SG-SST	Todos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Trimestral

R.P.

Objetivo General 3	Promover una cultura segura y saludable en el trabajo.	No. Trabajadores	941													
Objetivo Específicos	Formar y entrenar a los trabajadores en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo. Generar en la población una cultura de autocuidado.															
Meta	80%															
Indicador	$\frac{\text{No. Capacitación y Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo Realizadas}}{\text{No. Capacitación y Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo Programadas}} \times 100\%$															
Presupuesto	De acuerdo al Plan View – apoyo de la ARL															
Recursos	Recurso Humano propio de la Entidad y Asesores de la ARL, elementos de oficina (computador, internet), auditorios, ayudas audiovisuales, correo electrónico, intranet, medios de comunicación interna, entre otros.															
No.	CAMPOS DE ACCIÓN	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO	2019												VERIFICACIÓN
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
1	Inducción y reinducción del SG-SST.	SG-SST	Todos	X			X			X		X		X		Semestral
2	Seguridad Industrial.	SG-SST	Todos		X		X		X		X		X			Semestral
3	Medicina Preventiva y del Trabajo.	SG-SST	Todos			X		X		X		X		X		Semestral
4	Boletines informativos.	SG-SST	Todos		X		X		X		X		X		X	Semestral

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.9.- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Hace uso de la palabra la Sra. Luz Ángela Andrade, Contratista del Grupo de Trabajo Planeación, explicando que este plan es un instrumento de tipo preventivo para el control de la corrupción y Contiene la estrategia de lucha contra la corrupción y atención al ciudadano establecido en el artículo 73 de la ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción".

Se encuentra publicado en la página web de la entidad en el link de transparencia (<https://www2.sgc.gov.co/Noticias/Paginas/Invitaci%C3%B3n-a-colaborar-en-el-.aspx>), a la espera de observaciones por parte de la ciudadanía en general, luego de tres días de su publicación se realizarán los ajustes de acuerdo a las observaciones recibidas y se publicará en definitivo antes del 31 de enero de 2019 y está integrado por los siguientes componentes:

- Componente 1: Gestión del riesgo de corrupción Mapa de riesgos de corrupción.
- Componente 2: Racionalización de trámites 2019.
- Componente 3: Rendición de cuentas.
- Componente 4: Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.
- Componente 5: Transparencia y Acceso a la información.
- Componente 6: Iniciativas Adicionales.

Explica que para impedir, prevenir y combatir el fenómeno de la corrupción es necesario:

Sup

- Identificando los posibles riesgos de corrupción, estableciendo sus causas y definiendo controles preventivos.
- Generando espacios para la participación ciudadana.
- Asegurando así la visibilidad de la gestión del SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO y la interrelación con los grupos de interés.
- Recibiendo, gestionando y haciendo seguimiento continuo a los trámites y servicios, y resolviendo oportunamente las PQRSD.
- Cumpliendo los valores consignados en el Código de Integridad de la Entidad, cuya finalidad es incentivar la sana convivencia y cultura organizacional.

A continuación, comparte los logros que ha tenido la entidad en este tema:

a. Premio a la innovación de Gobierno Digital IINDIGO:

- En 2017, el Servicio Geológico Colombiano (SGC), fue seleccionado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MinTic, como finalista de los premios a la Innovación Pública Digital INDIGO+ 2017 en la categoría “Innovación Digital para la Gestión” por la implementación de la herramienta, el Motor de Integración de Información Geocientífica (MIIG). <https://www2.sgc.gov.co/Noticias/Paginas/-Servicio-Geol%C3%B3gico-Colombiano-finalista-en-los-premios-INDIGO--2017.aspx>
- En 2018 Solución Altamente Escalable

b. Premio GEOSUR 2018:

- Promueven la disseminación de información geoespacial como parte de la Infraestructura de Datos Espaciales de las Américas, con el fin de ofrecer servicios y acceso a aplicaciones de información espacial.
- El 25 de octubre de 2018 durante el 11º encuentro del Programa GEOSUR, realizado en Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), el Servicio Geológico Colombiano (SGC), recibió por parte del Instituto Panamericano de Geografía e Historia (IPGH), el Premio GeoSUR 2018, galardón otorgado a la entidad por la implementación de su Solución Altamente Escalable (SAE), herramienta innovadora que trae importantes beneficios para la ciudadanía, medios informativos, comunidad científica y académica.
<https://ingenieria.uniandes.edu.co/paginas/noticias.aspx?nid=423>.

c. Conjunto de Datos Abiertos:

- El 23 de septiembre de 2017, le otorgan reconocimiento al Servicio Geológico Colombiano por ser una Entidad Pionera en certificar productos con Sello de Excelencia Gobierno Digital

RUR

Colombia.

<https://www2.sgc.gov.co/publicaciones/paginas/datos-abiertos.aspx>

<https://www.datos.gov.co/browse?q=servicio+geologico+colombiano&sortBy=relevance&page=1>

d. Transparencia y Acceso a la información:

- Inclusión de personas con discapacidad auditiva
- El Museo Geológico José Royo y Gómez en los videos de presentación del Inventario Mueble del Museo y Grupo museo e investigaciones asociadas" incluye el lenguaje de señas.

<https://youtu.be/NW14O5vd7jk>

e. Ejercicios de capacitación:

- Proyecto Decreto por medio del cual se dictan las nuevas directrices para la protección del patrimonio geológico y paleontológico nacional. Se expidió el Decreto 1353 de 2018.
- Proyecto de Resolución "Por la cual se modifica la Resolución No. 450 del 14 de octubre de 2016" Excepción al cobro para entrega de información técnica contenida en el EPIS, y la solicitud provenga de estudiantes pertenecientes a programas académicos directamente relacionados con el objeto del SGC. Se expidió la Resolución 150 de 2018.

Para finalizar, expone el plan 2019:

COMPONENTE	METAS PROPUESTAS	RESPONSABLES
1. Gestión del riesgo de corrupción: Instrumento que permite identificar, analizar y controlar los posibles hechos generadores de corrupción, tanto internos como externos	Actualización y seguimiento del Mapa de Riesgos de corrupción de la entidad (26 riesgos identificados) Ver matriz de riesgos de corrupción 2019	Grupo de Trabajo Planeación Direcciones Técnicas Líderes de procesos
2. Racionalización de trámites: Herramienta de valor para facilitar la interacción de los ciudadanos con las entidades. La estrategia 2019 es el resultado de la aplicación de la Directiva Presidencial 07 de 2018 "Colombia Ágil, Estado Simple" por la cual se realizó una convocatoria pública en 2018 para consultar al público en general los trámites susceptibles de revisión, racionalización o eliminación.	✓ Como resultado de la convocatoria de "Colombia ágil" surge la Estrategia de Racionalización SGC 2019: Unificación de la entrega de información técnica entregada por las operadoras para la ejecución de los contratos al Banco de Información Petrolera exigida por el SGC y la ANH. ✓ Actualización de trámites en el SUIIT	Banco de Información Petrolera –SGC Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH Grupo de Trabajo Planeación
3. Rendición de cuentas: La rendición de cuentas es un proceso mediante el cual las entidades y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión, consolidándose como una forma de participación ciudadana dentro del ciclo de la gestión pública (artículo 48 de la ley 1757 de 2015)	✓ Rendición de Cuentas del Sector Minas y Energía ✓ Rendición de Cuentas Áreas Técnicas del SGC atendiendo los lineamientos del acuerdo sindical 2018	Grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones Grupo de Trabajo Planeación Direcciones técnicas

Scmr

COMPONENTE	METAS PROPUESTAS	RESPONSABLES
4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano: Busca identificar el nivel de cumplimiento normativo relacionado con el servicio al ciudadano: gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, protección de datos personales, accesibilidad e inclusión social, cualificación del talento humano, y publicación de Información, entre otros.	✓ Acciones para mejorar el servicio al ciudadano. ✓ Información actualizada de trámites y servicios en la WEB ✓ Informes de gestión sobre las actividades desarrolladas por el grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones ✓ Caracterización de usuarios ✓ Dos (2) videos institucionales subtítulados y publicados en la página Web ✓ Campaña de divulgación y socialización del Motor de Integración de la Información Geocientífica – MIIG. ✓ Manual de Atención al Ciudadano ✓ Capacitar a los integrantes del grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones en temáticas de atención al ciudadano ✓ Campañas de sensibilización sobre la responsabilidad de los servidores públicos frente a los derechos de los ciudadanos ✓ Actividades de mejora derivadas de los resultados de las encuestas aplicadas en la vigencia de 2018-ISOLUCIÓN	Grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones Banco de Información Petrolera Grupo de Trabajo Planeación DT Gestión de Información Grupo de Talento Humano Grupo de Contratos y Convenios

COMPONENTE	METAS PROPUESTAS	RESPONSABLES
5. Transparencia y Acceso a la Información: Es la herramienta que permite al Estado garantizar el ejercicio del derecho fundamental de la ciudadanía de acceder a la información pública, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 1712 de 2014.	✓ Verificación periódica de la información publicada en cumplimiento de la Ley de Transparencia y ajustes para su cumplimiento y mejora ✓ Página web institucional actualizada ✓ Reasignación y verificación de respuesta a las solicitudes de información ✓ Link habilitado en la pestaña de transparencia en la página Web sobre Colombia Ágil - Estado Simple ✓ Memorias de informe Sectorial al Congreso publicadas ✓ Calendarios de eventos institucionales publicados ✓ Listado de agremiaciones y grupos de interés actualizados ✓ Informe de mecanismos de participación ciudadana (PQRDS) publicados en la página Web ✓ Dos (2) videos institucionales subtítulados y publicados en la página Web. ✓ Registro de las hojas de vida de los servidores y contratistas en el SIGEP ✓ Registro de los contratos en el SECOP II	Grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones Banco de Información Petrolera Grupo de Trabajo Planeación DT Gestión de Información Grupo Contratos y Convenios Grupo de Trabajo Talento Humano
6. Otras Iniciativas: Son las iniciativas particulares de la entidad que contribuyen a combatir y prevenir la corrupción.	✓ Apropiación e Interiorización del Código de Integridad	Grupo de Trabajo Talento Humano

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

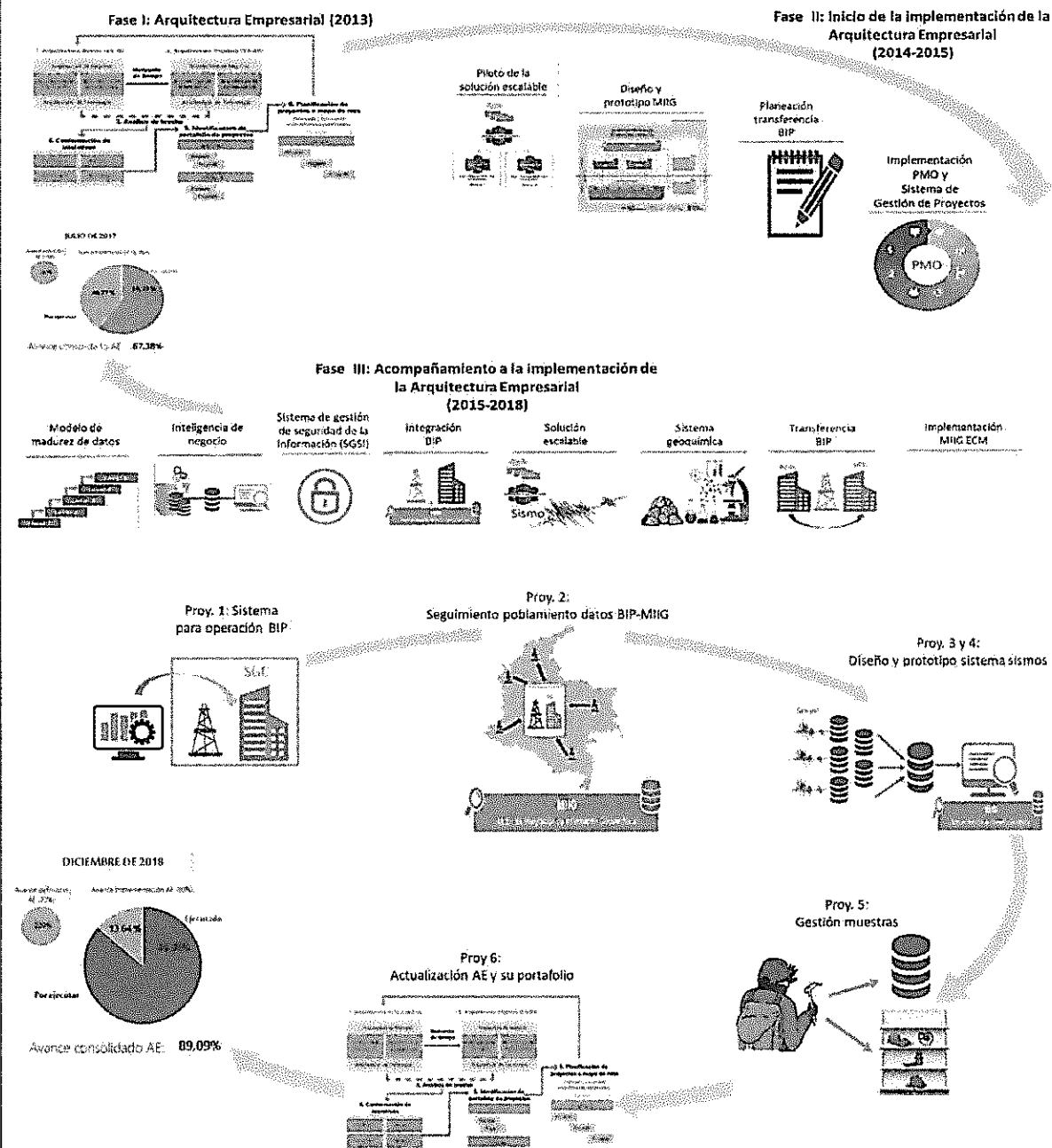
2.10.- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.

Inicia su intervención la Srta. Paola Ambrosio, Contratista de la Dirección de Gestión de la Información, informando que Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI del SGC contiene la proyección de la estrategia para 4 años, y deberá ser actualizado anualmente a razón

PAOLA

de los cambios de la estrategia del sector o de la institución, normatividad y tendencias tecnológicas. Este documento expresa la Estrategia de TI, hace parte integral de la estrategia de la institución.

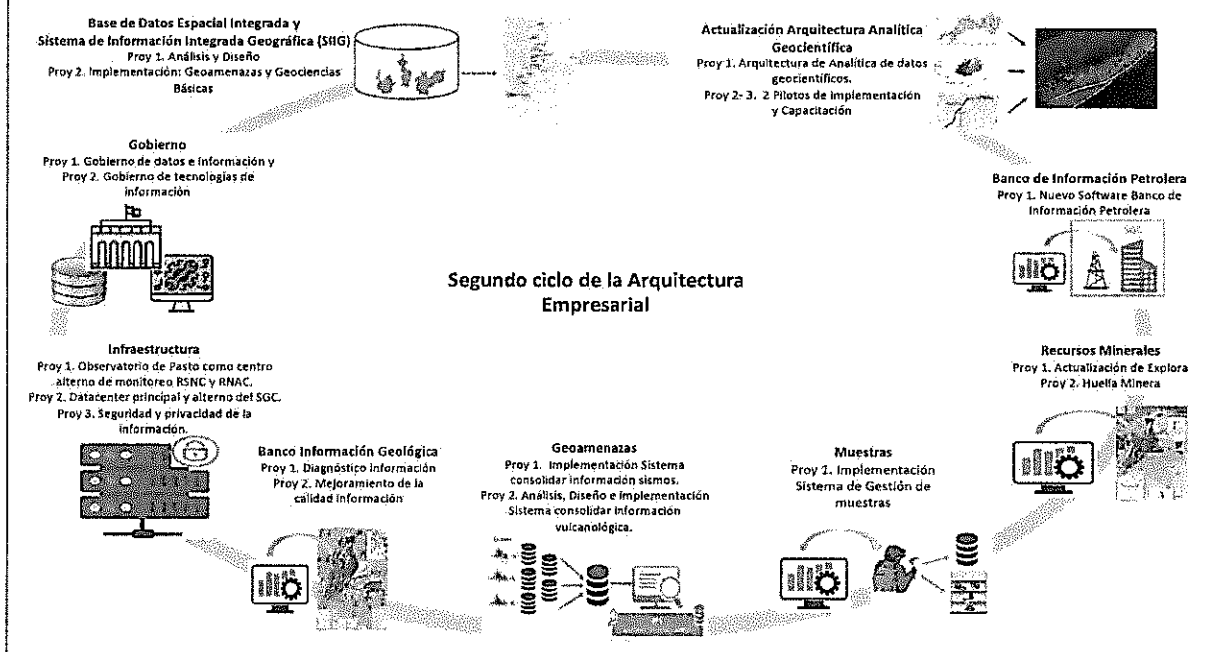
Y que tiene como objetivo definir, estructurar y presentar las estrategias tecnológicas articuladas al segundo ciclo del proyecto de Arquitectura empresarial del SGC, que tengan como factor primordial soportar tecnológicamente el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales:



Continúa informando que La Dirección General del SGC ha definido unos motivadores misionales para

el periodo 2018-2022; los mismos trazan el norte institucional y definen las bases sobre las cuáles se desarrollarán todas las estrategias y proyectos en el siguiente cuatrienio.

- Construcción e implementación del primer centro de excelencia en Geociencias en el país definido en el marco del convenio del Servicio Geológico Colombiano con la Universidad Nacional de Colombia.
- Definición e implementación del nuevo modelo de operación del BIP con la visión de ser un generador de productos y servicios de valor agregado a todo el sector minero energético, en el marco del crédito BID – MINMINAS.
- Desarrollar el segundo ciclo de la arquitectura empresarial del SGC para Consolidar la gestión integral del conocimiento geocientífico mediante la Innovación tecnológica con bodegas de datos, procesos de inteligencia de negocios y modelos de madurez de datos, con el fin de potencializar la utilización de la información geocientífica, como una base del ordenamiento territorial y desarrollo económico del país.
- Consolidar la presencia del SGC como entidad de ciencia y tecnología en el Marco de la comisión intersectorial de institutos y centros nacionales de Investigación, en temas tales como régimen especial de carrera por ciencia y Tecnología de la medición por parte de Colciencias de los grupos de Investigación y la utilización de los recursos del fondo de ciencia, tecnología e innovación en conjunto con las regiones.
- Consolidación y puesta en marcha del sistema de gestión integral del Patrimonio geológico y paleontológico de la nación establecido mediante el Decreto 1353 del 31 de julio de 2018, para la identificación, protección, Conservación, rehabilitación y la transmisión a las futuras generaciones Como parte del patrimonio cultural y natural de la nación.



Pop

Mediante la anterior ilustración, la Srta. Ambrosio presentó el segundo ciclo de la arquitectura empresarial, a través de la cual se busca:

- Mejor aprovechamiento de la información geocientífica por parte del Servicio Geológico Colombiano en sus diferentes Direcciones Técnicas para producir mayor conocimiento que integre dicha información a través de diversas capas y productos en las líneas de investigación del instituto.
- Nuevas herramientas, técnicas y modelos (por ejemplo: geoestadística, aprendizaje de máquina, inteligencia artificial, lenguaje natural) que permitan la interpretación de información estructurada y no estructurada para la generación de productos y servicios benéficos para la gestión del riesgo, la toma de decisiones de infraestructura y planeamiento territorial –entre otros-.
- Un cambio disruptivo en la cultura organizacional orientada a la gestión integral del dato y la información motivada por el entendimiento y aprovechamiento de los métodos, técnicas y herramientas de análisis e interpretación provistas.

Para finalizar, expone el proyecto con objetivo general, específicos, productos y actividades:

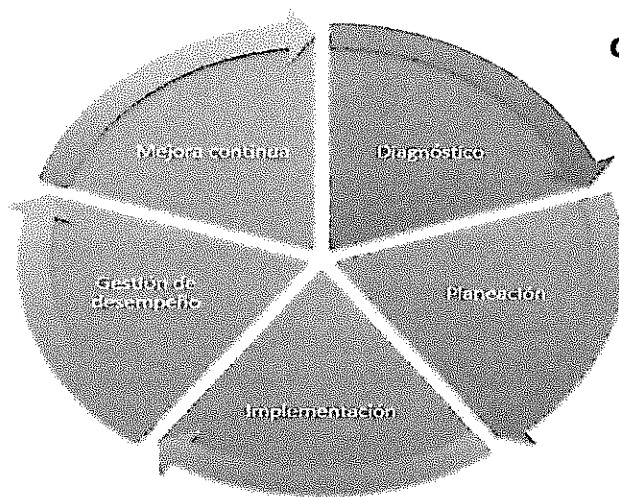
OBJETIVO GENERAL	Fortalecer los mecanismos de adquisición, procesamiento, análisis, almacenamiento, generación de conocimiento geocientífico y divulgación del mismo en el SGC.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	PRODUCTO	ACTIVIDADES	
Consolidar y administrar en forma eficiente mayores volúmenes de datos	Bodega de datos y herramientas de analítica Datos con mayor nivel de calidad como soporte a toma de decisiones	✓ Implementación de bodega de datos y proyectos BI orientados a la arquitectura de analítica de datos ✓ Implementación de la metodología de mejora en calidad de datos del BIP ✓ Implementación de proyecto de analítica datos de Recursos Minerales, Geociencias Básicas e Hidrocarburos	
Construir soluciones de gestión de la Información para análisis, descubrimiento e interpretación de datos	Información estructurada para análisis e interpretación	✓ Implementación del catalogador de sismos ✓ Implementación de la solución tecnológica para la gestión de las muestras del SGC ✓ Implementación del software de huella digital minera ✓ Implementación de geodatabase integrada ✓ Implementación del nuevo software operación BIP	
Adquirir soluciones de última generación para manejo de grandes volúmenes de datos y tiempo real con escalabilidad	Infraestructura tecnológica robusta, escalable y disponible	✓ Fortalecimiento y modernización del datacenter principal y alternativo del SGC ✓ Implementación de proyectos del modelo de seguridad y privacidad de la información ✓ Adecuación del observatorio de Pasto como centro alternativo de monitoreo RSNC y RNAC	
Fortalecer los mecanismos de gobierno y toma de decisiones relacionadas con tecnología que apalanquen los objetivos institucionales.	Gobierno establecido y fortalecido de decisiones de negocio y tecnología armonizado	✓ Fortalecer el gobierno de datos e información ✓ Implementar mecanismos de gobierno de tecnologías de información	
Fortalecer los mecanismos de uso y apropiación de la Información geocientífica	Mecanismos para apoyar la divulgación y apropiación de la información geocientífica	✓ Implementación de proyectos de estrategia digital ✓ Gestión de fondos documentales y de publicaciones geocientíficas	

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.

dep.

2.11.- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

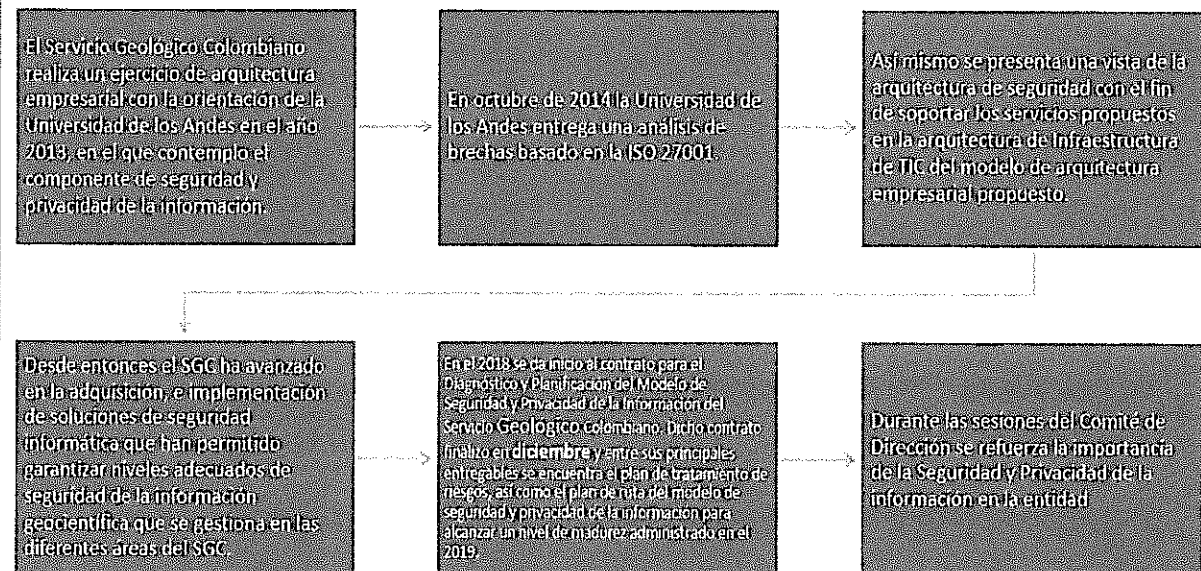
En este punto interviene la Srta. Andrea Neira, Contratista de la Dirección de Gestión de la Información, explicando que la seguridad y privacidad de la información contiene las acciones y actividades para dar continuidad a la implementación del sistema de gestión de seguridad para el año 2019, involucrando la política general y el manual de políticas del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información para el SG y cuenta con el siguiente Ciclo de operación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información:



COMPONENTES MSPI

- ✓ Anexo A 27001 – ISO 27001
- ✓ Guía gestión del riesgo - Función Pública
- ✓ Ley de transparencia y acceso a la información pública – 1712 de 2014
- ✓ Ley de Protección de datos personales – 1581 de 2012
- ✓ 21 guías del modelo de SGSI
- ✓ Instrumento Diagnóstico del MSPI

Y los siguientes antecedentes:



Finaliza presentando las fases de diagnóstico efectuadas por ITSecurity:

Handwritten signature/initials.

FASE	ENTREGABLE	ACTIVIDADES
Fase Diagnóstico	✓ Informe de análisis de brechas ISO 27001. ✓ Informe de análisis de brechas ISO 22301. ✓ Instrumento de evaluación MSPi diligenciado. ✓ Informe de cumplimiento de protección de datos personales. ✓ Informe técnico y gerencial del análisis de vulnerabilidades. ✓ Informe técnico y gerencial del hacking ético. ✓ Plan de sensibilización y capacitación.	Se realizó la descripción de la situación deseada en materia de gestión de TI, desde el punto de vista de cada uno de los dominios del Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial alineado con la estrategia institucional y sectorial, con el fin de desarrollar una gestión que genere valor estratégico a la comunidad. Se realizó el levantamiento del listado de proyectos (productos), institucionales con cada una de las direcciones técnicas para de esta manera generar valor público y cerrar las brechas identificadas

De lo anterior, se logró evidenciar lo siguiente:



Nivel	Descripción
Inexistente Nivel 0	• Se han implementado controles en su infraestructura de TI, seguridad física, seguridad de recursos humanos entre otros, sin embargo no están alineados a un Modelo de Seguridad. • No se reconoce la información como un activo importante para su misión y objetivos estratégicos. • No se tiene conciencia de la importancia de la seguridad de la información en la entidad.
Inicial Nivel 1	• Se han identificado las debilidades en la seguridad de la información. • Los incidentes de seguridad de la información se tratan de forma reactiva. • Se tiene la necesidad de implementar el MSPi, para definir políticas, procesos y procedimientos que den respuesta proactiva a las amenazas sobre seguridad de la información que se presentan en la Entidad.
Repetible Nivel 2	• Se identifican en forma general los activos de información. • Se clasifican los activos de información. • Los servidores públicos de la entidad tienen conciencia sobre la seguridad de la información. • Los temas de seguridad y privacidad de la información se tratan en los comités del modelo integrado de gestión. • La entidad cuenta con un plan de diagnóstico para IPv6.
Definido Nivel 3	• La Entidad ha realizado un diagnóstico que le permite establecer el estado actual de la seguridad de la información. • La Entidad ha determinado los objetivos, alcance y límites de la seguridad de la información. • La Entidad ha establecido formalmente políticas de Seguridad de la información y estas han sido divulgadas. • La Entidad tiene procedimientos formales de seguridad de la información. • La Entidad tiene roles y responsabilidades asignados en seguridad y privacidad de la información. • La Entidad ha realizado un inventario de activos de información aplicando una metodología. • La Entidad trata riesgos de seguridad de la información a través de una metodología. • Se implementa el plan de tratamiento de riesgos. • La entidad cuenta con un plan de transición de IPv4 a IPv6

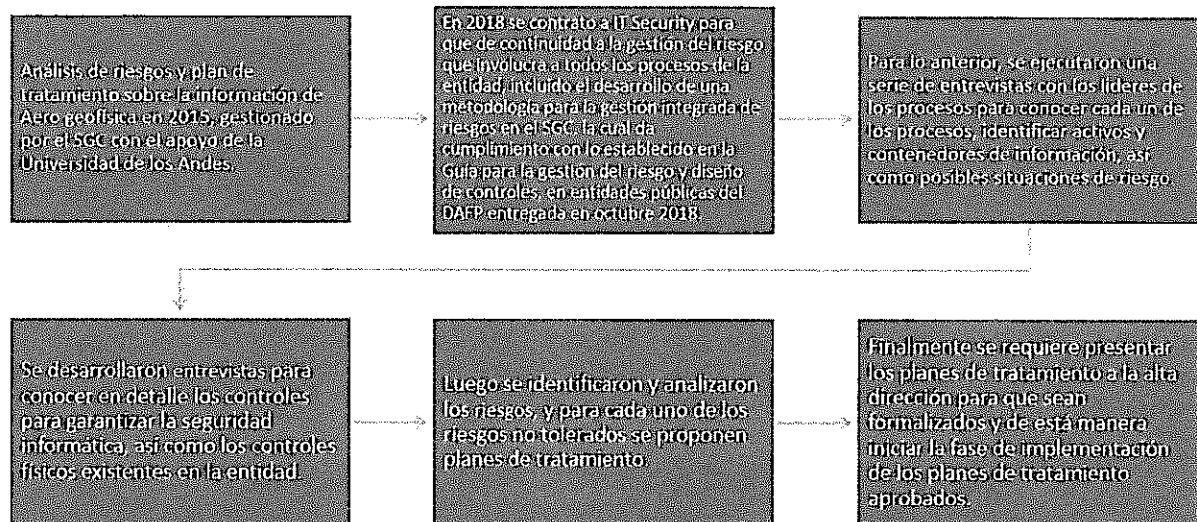
Fuente: MinTIC

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

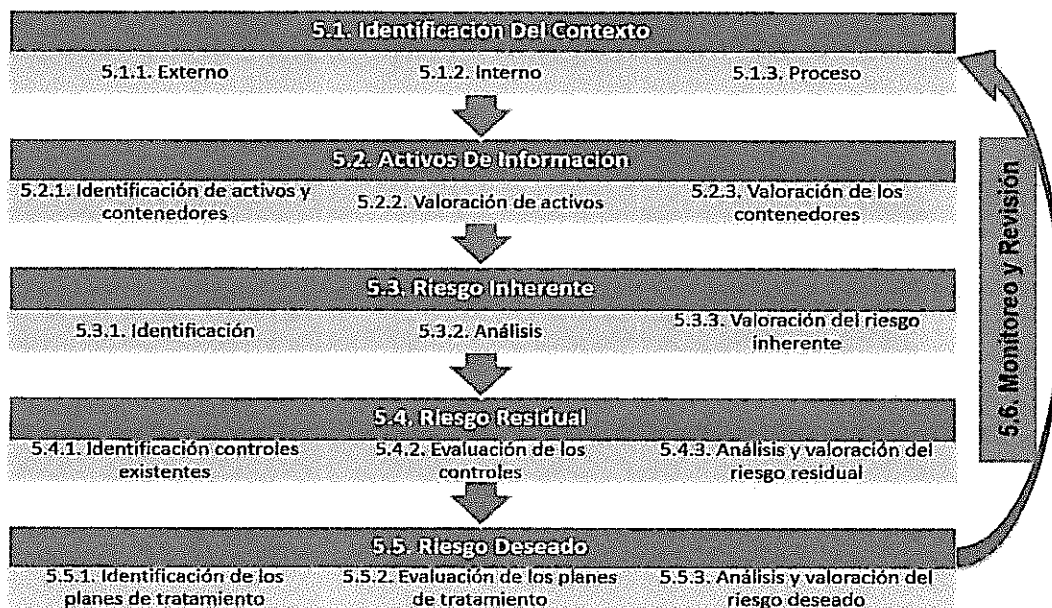
2.12.- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.

Finaliza la Srta. Neira, socializando los antecedentes del Plan de Tratamientos de Riesgos de Seguridad

y Privacidad de la Información:



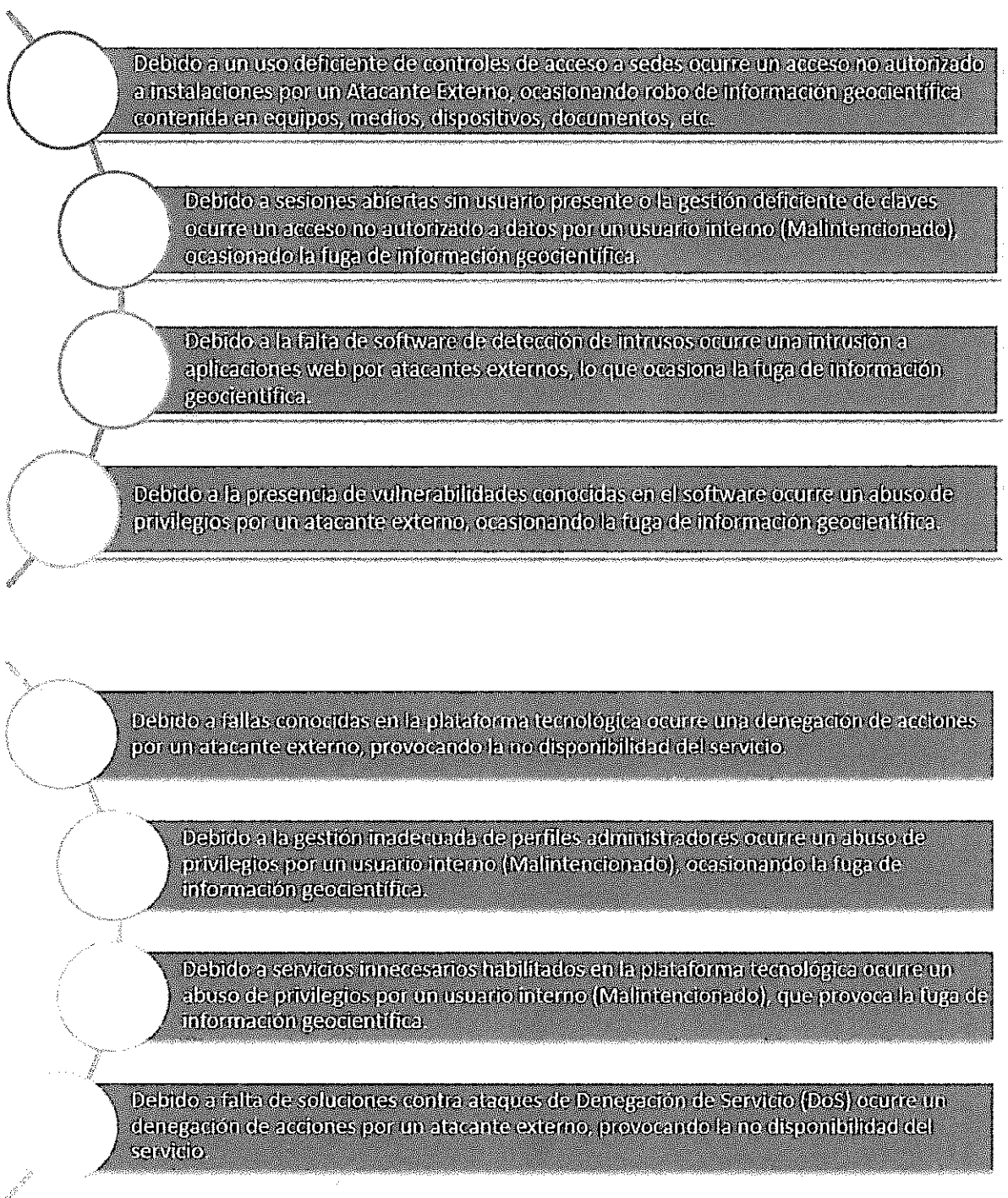
A continuación informa que el plan presentado sirve para: identificar riesgos críticos, asociarlos a activos, seleccionar controles, disminuir probabilidad e impacto y eliminar el riesgo residual dentro de niveles aceptados. Acto seguido socializa la Metodología de Gestión de Riesgos de Seguridad del SGC:



Fuente: ITSecurity

En términos de seguridad y privacidad, los riesgos que son más susceptibles a materializarse son:

Scal



Finaliza, asegurando que Plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información se realizará bajo los siguientes parámetros:

24/11

Aseguramiento de plataformas

- Proyecto orientado al aseguramiento (hardening) de plataformas y remediación de vulnerabilidades que sean detectadas en las pruebas de seguridad periódicas.
- **Mitiga 263 riesgos altos y 170 riesgos medios**

Pruebas de seguridad

- Proyecto para el monitoreo periódico de los niveles de exposición por medio de pruebas de vulnerabilidades y ethical hacking (mínimo 2 al año).
- **Mitiga 120 riesgos altos y 101 riesgos medios**

Seguridad de la red

- Consultoría en arquitectura de red segura, permitiendo el análisis de segmentación, microsegmentación, depuración de reglas de firewall alineadas a necesidades de negocio y en general la definición de prácticas de aseguramiento a nivel de red.
- **Mitiga 71 riesgos medios**

Seguridad en aplicaciones web

- Cursos de desarrollo seguro para los desarrolladores internos y pruebas de seguridad a aplicaciones (revisión de código y pruebas dinámicas de aplicación)
- **Mitiga 38 riesgos altos y 33 riesgos medios**

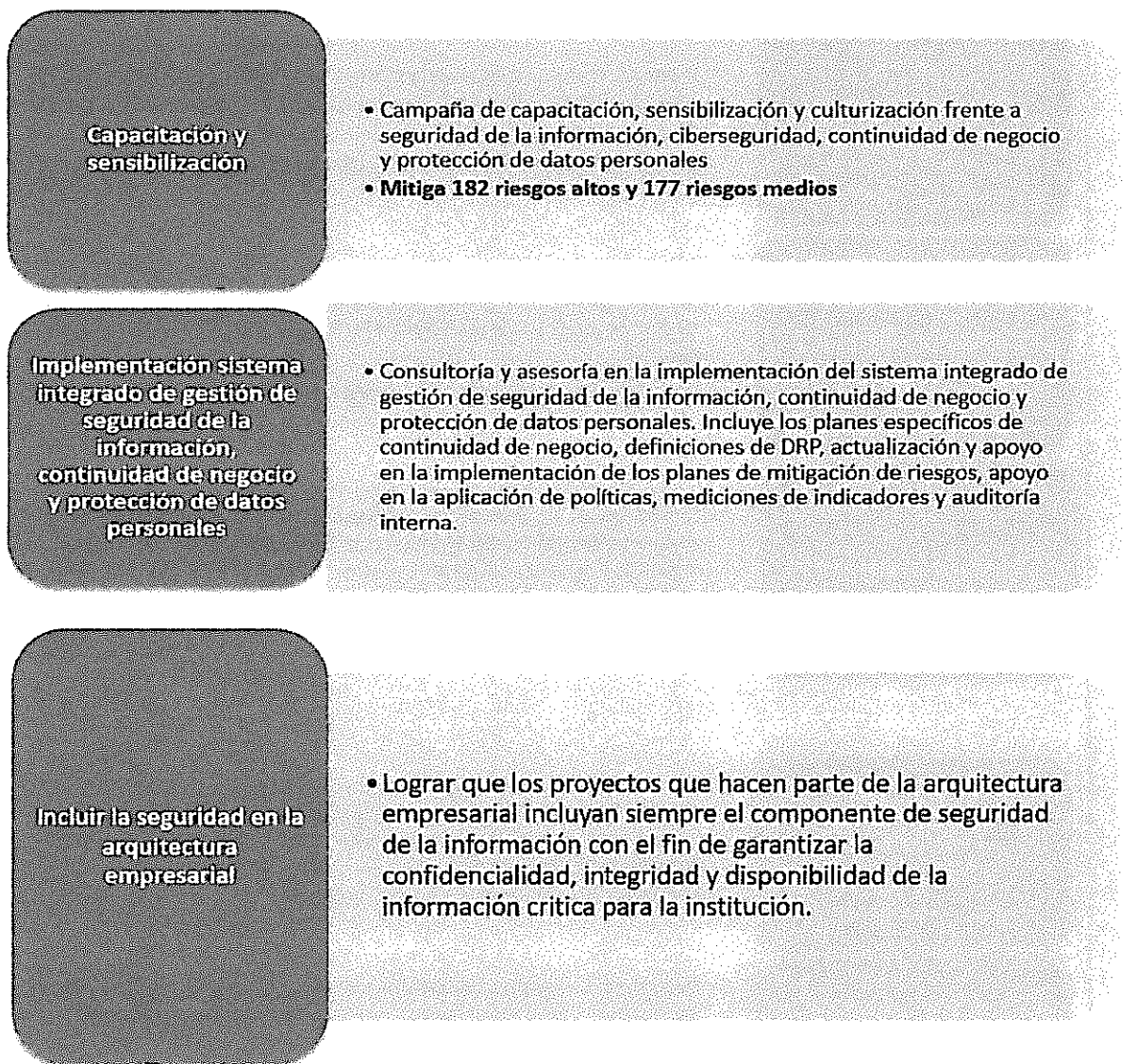
Servicio SOC o CSIRT para la gestión de incidentes de seguridad y ciberseguridad 7x24

- Orientado a la gestión de incidentes de seguridad por medio del monitoreo y análisis de comportamientos anómalos 7x24, relacionado con eventos, registros y/o logs de los servicios, aplicaciones, bases de datos, herramientas de seguridad y en general infraestructuras críticas de la entidad.
- **Mitiga 64 riesgos altos y 32 riesgos medios**

Fortalecimiento de soluciones de seguridad informática y ciberseguridad

- Fortalecimiento de soluciones de seguridad informática como WAF, FIM, Antivirus, DLP, Firewall de bases de datos, IPS, cifrado de información y MDM
- **Mitiga 215 riesgos altos y 204 riesgos medios**

Peru



En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el Plan de Tratamientos de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y los demás mencionados en los numerales anteriores; los planes a presentar reposan como soporte en los anexos de la presente acta.

Finaliza el Dr. Paredes solicitando efectuar los ajustes requeridos y proceder a publicar los planes en los plazos establecidos.

3.- Resultados Estudio Equidad de Género en Contratos de Prestación de Servicios SGC.

Inicia la presentación la Dra. Dalia Olarte, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, informando que en el marco de garantizar la igualdad de género dentro de contratación por prestación de servicios

PAR

profesionales y de apoyo a la gestión, el Servicio Geológico Colombiano rinde informe ante el Ministerio de Minas y Energía – MME sobre el estado actual de contratación celebrada y la que se proyecta suscribir en la entidad, por género, realizando una comparativa en cifras sobre la cantidad de mujeres versus la cantidad de hombre contratistas dentro de la entidad:

Categoría	Honorarios	Por selección contratista	No. Mujeres	% Categoría	Hombres	% Categoría	Total	% Sobre el total
ANALISTA DE RED	\$ 3.416.195		2	25,0%	6	75,0%	8	1,3%
ASISTENCIAL		7,7%	8	20,5%	28	71,8%	39	6%
Asistencial Operativo	\$ 1.366.478	1	3	21,4%	10	71,4%	14	2,2%
Asistencial Secretarial de Oficina	\$ 1.708.099	2	5	20,0%	18	72,0%	25	3,9%
EXPERTO	\$ 9.565.346		3	37,5%	5	62,5%	8	1,3%
LABORATORIOS	\$ 1.844.746			0,0%	1	100,0%	1	0,2%
PROFESIONAL		2,9%	196	40,7%	272	56,4%	482	76%
Profesional 0	\$ 3.757.816	1	71	49,7%	71	49,7%	143	22,6%
Profesional 1	\$ 4.441.054	8	39	42,9%	44	48,4%	91	14,4%
Profesional 2	\$ 5.465.913	2	34	33,3%	66	64,7%	102	16,1%
Profesional 3	\$ 6.832.391	1	33	32,7%	67	66,3%	101	15,9%
Profesional 4	\$ 7.857.250	2	19	42,2%	24	53,3%	45	7,1%
TECNICO			12	35,3%	22	64,7%	34	5%
Tecnico 0	\$ 1.947.232		7	58,3%	5	41,7%	12	1,9%
Tecnico 1	\$ 2.049.717		4	33,3%	8	66,7%	12	1,9%
Tecnico 2	\$ 2.391.337		1	16,7%	5	83,3%	6	0,9%
Tecnico Experto - Museo	\$ 2.732.956			0,0%	1	100,0%	1	0,2%
Tecnico Experto de Laboratorios	\$ 2.732.956			0,0%	2	100,0%	2	0,3%
Tecnico Experto -Técnicas Nucleares	\$ 3.416.195			0,0%	1	100,0%	1	0,2%
TECNOLOGO			31	50,0%	31	50,0%	62	10%
Tecnologo 0	\$ 2.732.956		20	52,6%	18	47,4%	38	6,0%
Tecnologo 1	\$ 3.074.578		9	56,3%	7	43,8%	16	2,5%
Tecnologo 2	\$ 3.416.195		2	25,0%	6	75,0%	8	1,3%
TOTAL GENERAL		17	252	39,7%	365	57,6%	634	100,0%

Genero	Por seleccionar	No. Mujeres	No. Hombres	Total
Cantidad	17	252	365	634

GENERO	MUJERES	HOMBRES
PROMEDIO HONORARIOS POR GENERO	\$ 4.611.729	\$ 4.725.488
DIFERENCIA PORCENTUAL	2,41%	
PROMEDIO GENERAL HONORARIOS	\$ 4.553.562,58	

Para explicar la tabla anterior, se aclara que dentro del SGC, se ha definido una tabla de equivalencias para establecer el valor de honorarios, en la cual se ha establecen categorías según los perfiles requeridos por cada una de las áreas que integran la entidad, categorización que obedece a la necesidad del servicio, según se justifique en los estudios previos y que esas siete categorías se dividen en 16 subcategorías

Al finalizar, se concluye que el proceso de contratación es transparente, ya que en ninguna parte del proceso se tiene en cuenta las características propias del contratista o cualquier otra condición que no sea la del perfil profesional requerido.

Que si bien es cierto, se presenta una diferencia de género en la contratación notable, esto puede ser debido a que los perfiles requeridos en mayor medida se presentan en los ramos de las ciencias naturales e ingenierías, campos en los que hay un predominio de los hombres al escoger este tipo de carreras. Y que debe diseñarse e implementarse un plan para la inclusión de más contratistas mujeres en los ramos de ingeniería y geología, principalmente en las categorías profesional 2 y 3, de igual forma que en los cargos asistenciales, esto con el fin de garantizar la igualdad de género dentro de la institución, sin perjuicio de los perfiles requeridos conforme a la necesidad del servicio en cada una de las áreas del SGC.

En los anteriores términos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño queda enterado de la presentación denominada "Resultados Estudio Equidad de Género en Contratos de Prestación de Servicios SGC".

4.- Informe Grupo de Planeación sobre Asignación y Distribución de Recursos SGR.

Interviene la Dra. Olga Rocha, presentando dos propuestas para la asignación y distribución de los recursos del Sistema General de Regalías – SGR para el bienio 2019-2020:

Propuesta 1.

Área de conocimiento	Macroproyecto	Valor solicitado 2019-2020
1. Ampliación del conocimiento geocientífico Básico e integral del territorio nacional	Ampliación del conocimiento geocientífico básico del territorio Nacional.	\$ 35.647.000.000
2. Investigación en recursos del subsuelo y evaluar su potencial.	Ampliación del conocimiento del potencial mineral en el territorio Nacional	\$ 68.960.000.000
3. Investigación, seguimiento y monitoreo de las amenazas geológicas y Actualización instrumental del Sistema Sismológico Nacional de Colombia.	Investigación, Monitoreo y Evaluación de Amenazas Geológicas del territorio Nacional	\$ 42.000.000.000
4. Gestión integral del conocimiento geocientífico del territorio Nacional para garantizar su disponibilidad	Gestión Integral Del Conocimiento Geocientífico Y Modernización De Los Datacenter Principal Y Alterno Del Servicio Geológico Colombiano Nacional.	\$ 48.280.000.000
5. Caracterización e Investigación de materiales geológicos.	Fortalecimiento de la Investigación y caracterización de materiales geológicos en el territorio nacional	\$ 18.100.000.000
6. Mejoramiento, desarrollo y promoción de las capacidades científicas y tecnológicas y de las aplicaciones nucleares y radiactivas.	Contribución al desarrollo de la Gestión y Seguridad Radiológica, nuclear e isotópica de los laboratorios e instalaciones del Servicio Geológico Colombiano	\$ 24.915.000.000
7. Generación del conocimiento geocientífico en materia de Hidrocarburos.	Investigación y Desarrollo Geocientífico de Hidrocarburos en el territorio Nacional	\$ 3.321.000.000
8. Fortalecimiento en la gestión institucional para dar cumplimiento a la misión y políticas de la entidad.	Proyectos multidisciplinarios enfocado en un proceso integral que permita contribuir a la nación a través de la generación del conocimiento geocientífico del subsuelo.	\$ 7.050.000.000
	Centro de Excelencia en Geociencias	\$ 119.000.000.000
TOTAL		\$ 367.273.000.000

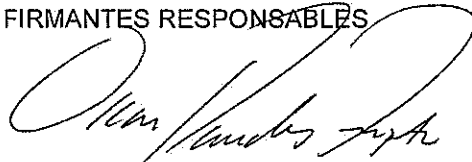
OR

Propuesta 2.

Área de conocimiento	Macroproyecto	Valor solicitado 2019-2020
1. Ampliación del conocimiento geocientífico Básico e integral del territorio nacional	Ampliación del conocimiento geocientífico básico del territorio Nacional.	\$ 35.647.000.000
2. Investigación en recursos del subsuelo y evaluar su potencial.	Ampliación del conocimiento del potencial mineral en el territorio Nacional	\$ 68.960.000.000
3. Investigación, seguimiento y monitoreo de las amenazas geológicas y Actualización instrumental del Sistema Sismológico Nacional de Colombia.	Investigación, Monitoreo y Evaluación de Amenazas Geológicas del territorio Nacional	\$ 42.000.000.000
4. Gestión integral del conocimiento geocientífico del territorio Nacional para garantizar su disponibilidad	Gestión Integral Del Conocimiento Geocientífico Y Modernización De Los Datacenter Principal Y Alterno Del Servicio Geológico Colombiano Nacional.	\$ 48.280.000.000
5. Caracterización e Investigación de materiales geológicos.	Fortalecimiento de la investigación y caracterización de materiales geológicos en el territorio nacional	\$ 18.100.000.000
6. Mejoramiento, desarrollo y promoción de las capacidades científicas y tecnológicas de las aplicaciones nucleares y radiactivas.	Contribución al desarrollo de la Gestión y Seguridad Radiológica, nuclear e Isotópica de los laboratorios e Instalaciones del Servicio Geológico Colombiano	\$ 24.915.000.000
7. Generación del conocimiento geocientífico en materia de Hidrocarburos.	Investigación y Desarrollo Geocientífico de Hidrocarburos en el territorio Nacional	\$ 3.321.000.000
8. Fortalecimiento en la gestión institucional para dar cumplimiento a la misión y políticas de la entidad.	Proyectos multidisciplinarios enfocado en un proceso integral que permita contribuir a la nación a través de la generación del conocimiento geocientífico del subsuelo.	\$ 7.050.000.000
	Centro de Excelencia en Geo ciencias	\$ 66.110.347.420
TOTAL		\$ 314.383.347.420

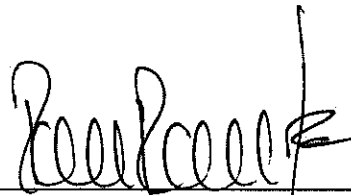
Una vez revisada la propuesta global, más el desagregado de los recursos por proyectos de las áreas de conocimiento, el Dr. Paredes y los miembros del comité acuerdan enviar al MME la propuesta número 2, por el valor de \$314.383.347.420.

FIRMANTES RESPONSABLES



OSCAR PAREDES ZAPATA

Director General



OLGA PATRICIA ROCHA

Jefe Grupo de Trabajo Planeación



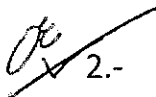
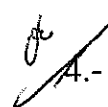
GOBIERNO
DE COLOMBIA



COMITÉ DE DIRECCIÓN

Enero 28 de 2019

TEMAS

-  1.- Definir el Orden Día del Consejo Directivo programado para el 7 de Febrero
-  2.- Aprobación de Planes SGC 2019 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG), los cuales deben ser publicados antes del 31 de Enero de 2019.
 - ✓ 2.1.- Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
 - ✓ 2.2.- Plan Anual de Adquisiciones
 - ✓ 2.3.- Plan Anual de Vacantes
 - ✓ 2.4.- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
 - ✓ 2.5.- Plan Estratégico de Talento Humano
 - ✓ 2.6.- Plan Institucional de Capacitación
 - ✓ 2.7.- Plan de Incentivos Institucionales
 - ✓ 2.8.- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
 - ✓ 2.9.- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
 - ✓ 2.10.- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
 - ✓ 2.11.- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
 - ✓ 2.12.- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
-  3.- Resultados Estudio Equidad de Género en Contratos de Prestación de Servicios SGC.
-  4.- Informe Grupo de Planeación sobre Asignación y Distribución de Recursos SGR.



FORMATO CONTROL DE ASISTENCIA

Tema: Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Nombre Instructor:	
Ciudad Bogotá		Firma Instructor:	
Dia 28 Mes 01 Año 2019		Hora: 02:30 pm	
F-GTH-DES-005		Página 1 de 1	
Versión 1			

No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Mrs Esperanza Perez P.	51958785	Jefe OCA	OCA	alacba
2	Elvira Bernal	51657163	Directiva	DEI	DEI
3	Mary Luz Tena U	52309488	DT (E)	DAN	DAN
4	Yvarela Gomez	521085951	tesor/Coord.	MUNERO DEB	MUNERO DEB
5	MARIO A. CUELLAR C.	75076725	DT	DG3 - DH (E)	DG3 - DH (E)
6	JUAN PABLO MARIN	80444123	S.G.	S.G.	S.G.
7	Dalia Inés Olarte	63555795	Jefe	OAJ	OAJ
8	Manica Delacruz	31532649	Contratista	PMO	PMO
9	Cherithenia Pochu	52055447	Jefe	Planación	Planación
10	Maria Eugenia Borrero	35459122	Asesor	Asesor	Asesor
11	Marta Lucía Calvache V	51611835	D.T.	Geomembras	Geomembras
12	Mardel Velasco Cortés Rodríguez	1016054480	Contratista	Secretaria General	Secretaria General
13	Edgar U. Rodríguez R	79'861.653	Coordinado	S.A. y Cg PC	S.A. y Cg PC
14	Glenn Dávila R	45647525	Dir. de DPA	DPA	DPA
15	Oliverio Jarama	19222410	DC	DE JGC	DE JGC
16	Nayla Isaza Pabon	52303030	Contratista	Planación	Planación
17	Laura Riveros Beltrán	1070964690	Contratista	Planación	Planación
18	Juan Martínez	2949545	PE	GT4	GT4
19	Flor Wanda Velasco	41661053	Pro fop.	G.T.41	G.T.41

22. Quecho Caudado A 51633080 Contratista Planación Caudado



FORMATO CONTROL DE ASISTENCIA

VERSIÓN 1

F-GTH-DES-005

Página 1 de 1

Tema: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Nombre Instructor:

Firma Instructor:

Hora: 02:30 pm

Ciudad Bogotá Día 28 Mes 01 Año 2019

No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
20	Andrea Neira	53.121.670	Controlista	DGI	And
21	Paola Ambrosio	1.082.317.372	Controlista	DGI	Paola Ambrosio
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					

