



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC

2020

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO ESTRATÉGICO SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO	7
3. MARCO NORMATIVO	8
4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2020	10
4.1. Objetivo General.....	10
4.2. Objetivos Específicos	10
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
5.1. Estrategia para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores públicos a partir de los planes de aprendizaje organizacional.	11
5.2 Estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación.....	13
5.4. Ejes Temáticos	17
5.5. Estrategias Y Mecanismos De Implementación.....	18
6. POLITICAS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN	18
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2020	20
7.1. Programa de Inducción.....	20
7.3. Capacitación Temática Misional	21
7.4. Capacitación Temática Áreas De Apoyo	22
7.5. Capacitación Temática Transversales.....	22
7.6. Red Institucional De Capacitación	22
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	23
8.1. Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020-.....	25
8.2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2019.....	26
8.3. Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2019	30
8.4. Informe del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período febrero de 2018 a enero de 2019	41
8.5. Evaluación de Competencias Comportamentales Fase I – 2019.....	42

8.6. Necesidades identificadas a través del Formato para Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional por dependencia.....	62
8.7. Revisión de la intervención de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional para la Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de Marzo de 2017	68
9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 -	79
9.1. Capacitación en Temáticas Misionales con cargo al presupuesto de las Direcciones Técnicas de la Entidad:.....	79
9.2. Capacitaciones con presupuesto a cargo del Grupo de Talento Humano	81
9.3. Capacitaciones a Cero Costo.....	85
10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	90
10.1. Objetivos	91
10.2. Contenido Temático Plataforma E- Learning:.....	92
10.3. Programa de Reinducción	94
11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	94
12. SEGUIMIENTO Y CONTROL	95
12.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020	95
14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS.....	97

1. INTRODUCCIÓN

El logro de los objetivos planteados por las organizaciones públicas y de los fines estatales se alcanza en la medida en que los funcionarios cuenten con las competencias laborales necesarias para desempeñar su labor, pues son ellos los encargados de desarrollar las tareas y actividades que le dan forma a los procesos y consecuentemente a los resultados esperados y exigidos por los usuarios. La adquisición permanente de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, permite fortalecer en los individuos esas competencias necesarias para afrontar los retos que plantean una administración pública moderna y un entorno globalizado.

Desde 1998, la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- y el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, han unido esfuerzos con el fin de diseñar e implementar las políticas de capacitación a nivel nacional y orientar a las entidades en la formulación de su Plan Institucional de Capacitación –PIC-, buscando profesionalizar la administración pública, desarrollar capacidades en los servidores públicos orientadas al mejoramiento continuo del servicio público, la respuesta a las demandas sociales del país mediante el cierre de brechas existentes entre el comportamiento esperado y el exhibido.

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública establece en su Plan Nacional para la Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de Marzo de 2017 que, la formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado colombiano juegan un papel estratégico, en la generación de una cultura organizacional favorable al logro de los objetivos institucionales. Se busca que las entidades públicas evolucionen año tras año en la consecución de mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, a fin de que puedan dar respuesta de forma innovadora a los grandes retos económicos y sociales del país en el marco de la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad, la disminución de la desigualdad social y el fortalecimiento de la institucionalidad pública en todos los territorios nacionales.

En este sentido, las estrategias utilizadas para la formación, la capacitación y el entrenamiento de los servidores públicos deben evolucionar constantemente al interior de las entidades públicas permitiendo generar modelos de aprendizaje individual, colectivo y organizacional, adaptables a las demandas del entorno y en respuesta a las brechas identificadas entre las capacidades y habilidades que se manifiesten individualmente por los servidores y los perfiles de los diferentes cargos. Todo lo anterior, mediante herramientas pedagógicas innovadoras y flexibles, que a su vez permitan entrever el

impacto del Plan en el servidor, en la solución a problemáticas identificadas y en la construcción de capacidades colectivas.

Esta política de capacitación tiene como base conceptual un modelo de aprendizaje constructivista, cuyo principio es el aprendizaje permanente y no solo en contextos educativos, en los que el individuo es protagonista de su desarrollo y participa activamente en el aprendizaje de los otros. Visualiza el aprendizaje humano como un proceso continuo e integral de los individuos, donde sus competencias conocimientos, habilidades y actitudes, se entrelazan para avanzar en la consecución de niveles mayores de capacidades y de construcción colectiva de conocimiento, para la solución de problemas reales del entorno.

Desde esta perspectiva de desarrollo de competencias se concibe la capacitación como espacios propicios para la construcción colectiva e individual de conocimientos que permiten apalancar el logro de los objetivos institucionales, el mejoramiento continuo de los procesos, la innovación, la gestión del conocimiento y el desarrollo integral del individuo en todas sus dimensiones. Desde esta perspectiva el aprendizaje es un proceso continuo e integral que debe abarcar tres dimensiones:

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

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

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

El Plan Institucional de Capacitación 2020, se formula a partir de la atención a estas dimensiones, con base en insumos que permiten diagnosticar la situación actual y establecer las prioridades de la Entidad en materia de formación y capacitación y la manera como se atenderán.

Para el presente año, uno de los insumos para la detección de necesidades y el diagnóstico para la formulación del PIC 2020, corresponde a la información proveniente de diferentes fuentes que dan cuenta de las necesidades estratégicas de la organización para el logro de los objetivos propuestos en el corto y mediano plazo.

La Evaluación de Competencias Comportamentales Fase I 2019 realizada a los servidores de la Entidad, permitió identificar las brechas de competencias tanto en el núcleo de competencias comunes de los servidores públicos como en cada nivel jerárquico de la muestra de funcionarios de carrera administrativa evaluada, las cuales serán objeto de este plan a fin de minimizar las brechas identificadas hacia el fortalecimiento de las conductas esperadas para los servidores públicos.

En cumplimiento de la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, se solicitó a las dependencias de la Entidad identificar en el marco de las metas planteadas para la vigencia, las necesidades de capacitación en términos de saberes, habilidades y actitudes, a fin de apalancar el logro de los objetivos y alcanzar el impacto esperado. El Grupo de Talento Humano consolidó tal información que hace parte fundamental del presente documento.

El marco de referencia y ejes temáticos a intervenir con el objetivo de alcanzar la profesionalización de los empleados en el servicio público colombiano, se encuentran contemplados en el documento Plan Nacional para la Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de Marzo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece los lineamientos para la capacitación en el Estado Colombiano.

Desde el año 2017, este ha sido el camino de las entidades en materia de capacitación y formación, por tanto, se realizó una evaluación del abordaje de los ejes temáticos allí establecidos a lo largo de las vigencias 2017, 2018 y 2019 en el Servicio Geológico Colombiano, con el propósito de identificar áreas sin intervenir y definir prioridades para la vigencia 2020.

El Plan de Capacitación 2019 versión 2 y su correspondiente informe de ejecución, fueron insumos también para el presente diagnóstico y formulación, pues permiten identificar temáticas aun no abordadas e identificadas como relevantes tanto en el diagnóstico anterior como en el actual, evaluar el cierre de brechas hasta el momento, así como sugerencias y oportunidades de mejora para el proceso de ejecución.

Se busca para este año, continuar con el proceso de transformación de los paradigmas en materia de capacitación de los funcionarios, del modelo de instrucción antiguo a un proceso de aprendizaje colectivo y responsable que propenda por el desarrollo de las competencias

de los funcionarios, fomente el trabajo en equipo, ataque las deficiencias en la gestión de la Entidad, contribuya a los objetivos y misión institucional, mejore el servicio público, consolide una cultura favorable para la producción científica, facilite la gestión del conocimiento y potencie el desarrollo del talento humano de la institución. Así como establecer políticas de capacitación que potencien los esfuerzos de capacitación institucionales hacia objetivos definidos e impactos esperados y medibles.

El presente documento da cuenta de la metodología de diagnóstico y formulación del Plan Institucional de Capacitación, los ejes temáticos definidos para la vigencia 2020, así como de los indicadores que darán cuenta del avance en el logro de los objetivos planteados y del impacto esperado en la organización.

2. MARCO ESTRATÉGICO SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

MISIÓN

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

VISIÓN

El Servicio Geológico Colombiano, en el año 2023, será reconocido nacional e internacionalmente como entidad líder en investigación y generación de conocimiento geocientífico y aplicaciones nucleares, entregando productos y servicios de impacto para el desarrollo del país.

POLÍTICA DE CALIDAD

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

- * La investigación en geociencias básicas.
- * La investigación del potencial de recursos del subsuelo.
- * La investigación, evaluación y monitoreo de amenazas de origen geológico.
- * La gestión integral del conocimiento geocientífico del subsuelo.
- * La investigación y aplicación de tecnologías nucleares, el control del uso y disposición de materiales nucleares y radiactivos.

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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1) Realizar investigación científica básica para generar conocimiento geocientífico integral del territorio nacional.
- 2) Realizar investigación de recursos del subsuelo para evaluar su potencial.
- 3) Realizar investigación, seguimiento y monitoreo de las amenazas geológicas que sirva de base para la gestión integral del riesgo, ordenamiento territorial y planificación de desarrollo.
- 4) Realizar investigación y caracterización de materiales geológicos en los componentes físico, químico, mecánico, petrográfico, mineralógico y metalúrgico.
- 5) Gestionar integralmente el conocimiento geocientífico del territorio nacional para garantizar su disponibilidad.
- 6) Fomentar la investigación y aplicación de tecnologías nucleares.
- 7) Garantizar el control en el uso y disposición segura de los materiales nucleares y radiactivos del país.
- 8) Contar con el personal especializado, competente y comprometido para dar cumplimiento a la misión y políticas institucionales en el marco del Sistema de Gestión Institucional.
- 9) Posicionar la entidad dentro del SNCTI por la excelencia científica de sus proyectos de investigación en ciencias de la tierra en respuesta a las necesidades del desarrollo del país.

3. MARCO NORMATIVO

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

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

La orientación en la elaboración de los planes específicos institucionales que deben ejecutar las entidades públicas se encuentra establecida en el decreto 4665 de 2007, el cual

determinó que la metodología a utilizar está a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

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

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

Las normas que a continuación se relacionan, son el fundamento legal que permite a la entidad capacitar a sus servidores públicos y lograr de esa manera potenciar el conocimiento, habilidades, competencias y capacidad de acción para mejorar la gestión 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, establecidas como educación no formal en la ley general de educación.
- ✓ Decreto 2020 de 2006 - Sistema de calidad de la formación para el trabajo.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las

competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- ✓ Resolución 667 de 2018, “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”.
- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo y Profesionalización de los servidores Públicos de mayo de 2017, “comprende el conjunto de lineamientos y prioridades de política que buscan orientar a las entidades públicas del orden nacional y territorial en la formulación de acciones que promuevan el desarrollo de la gestión pública”.

4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2020

4.1. Objetivo General

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.

4.2. Objetivos Específicos

4.2.1. Capacitar a los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano bajo el enfoque en competencias, tomando en consideración las tres dimensiones de desarrollo de éstas: “SER”, “SABER” y “HACER”, atendiendo a las necesidades institucionales, los requerimientos de aprendizaje de las dependencias para el logro de sus metas 2020 y el fortalecimiento de la capacidad de los equipos de trabajo de la Entidad.

4.2.2. Intervenir las necesidades de capacitación transversal con base en los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo y Profesionalización de los servidores Públicos - 2017 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 y la gobernanza para la paz.

4.2.3. Intervenir las brechas de competencias comportamentales identificadas en la evaluación realizada en el año 2019 a la planta de personal de la entidad, a fin de alcanzar

niveles avanzados de desarrollo tanto en las competencias comunes de los servidores públicos como aquellas propias de cada nivel jerárquico.

4.2.4. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

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

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, establecieron en el documento Plan Nacional para la Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de Marzo de 2017 los lineamientos conceptuales, metodológicos y pedagógicos para la formulación y ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se resumen a continuación.

5.1. Estrategia para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores públicos a partir de los planes de aprendizaje organizacional.

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

Líneas de acción asociadas a la estrategia:

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

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

5.1.3 Las entidades tendrán la obligación de realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, basadas en la estrategia institucional, las competencias para los diferentes empleos y en los resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos, así como en las líneas de acción establecidas en este Plan. Este será el insumo para

la definición de los planes de capacitación, la definición de los mecanismos de cooperación, los recursos disponibles y los instrumentos pedagógicos necesarios en cada ocasión. Las entidades deberán contemplar las Normas de Competencias Laborales (NCL) elaboradas por la ESAP en el caso de las áreas de desarrollo de procesos transversales. Para la definición de necesidades de aprendizaje organizacional en el caso de las áreas misionales, seguirán los lineamientos que establezca la ESAP, mediante las guías, cartillas e instrumentos determinados para tal fin.

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

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

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

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

5.1.8 Se realizará seguimiento al nivel de divulgación de lo estipulado en este Plan y al grado de apropiación y aplicabilidad que ha tenido por parte de los responsables de la gestión del personal y de los servidores públicos para determinar si las estrategias planteadas en el Plan

están cumpliendo los cometidos que las sustentan y están facilitando su implementación, a través de los mecanismos de obtención de información que se dispongan.

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

5.2 Estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación

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

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

Cuadro - Herramientas de evaluación del impacto de la capacitación a utilizar para el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 de acuerdo con la metodología de la Función Pública.

NIVEL A EVALUAR	OBJETIVOS A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACION
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.

SEGUNDO NIVEL	Nivel de Apropiación de Conocimientos	Exámenes técnico-teóricos de contenidos, apropiación de información
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.

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

5.3. Definiciones Conceptuales.

5.3.1. 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.

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

5.3.4. 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.

5.3.5. 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.

5.3.6. 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.

5.3.7. 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 con nombramiento provisional, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Está a cargo del Jefe Inmediato de los funcionarios que ingresan a la Entidad.

5.3.8. 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.

5.3.9. 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.

5.3.10. 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.

5.3.11. 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.

5.3.12. 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.

5.3.13. Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el 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.

5.3.15. 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).

5.3.16. Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la

comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía.

5.4. Ejes Temáticos

Las temáticas centrales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público - 2017 se han consolidado en tres ejes que permiten parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional:

5.4.1 Eje 1: Gobernanza para la Paz: “propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

5.4.2 Eje 2: Gestión del Conocimiento: “Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

5.4.3 Eje 3: Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos

públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

5.5. Estrategias Y Mecanismos De Implementación

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

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

6. POLITICAS 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:

6.1 El proceso de detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, partirá de la construcción conjunta entre Directores, Jefes, Coordinadores y Funcionarios.

6.2. El Plan Institucional de Capacitación se adoptará por el Director 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.

6.3. 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 Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público.

6.4. El Plan Institucional de Capacitación tendrá como eje central la visión y la misión de la Entidad frente al desarrollo integral del empleado, 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.

6.5. Los programas de capacitación reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, así como aquellas que la Entidad defina como requeridas, y deben apoyar la consolidación de una cultura organizacional con valores definidos.

6.6. 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.

6.7. Los servidores públicos 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.

6.8. La capacitación es una obligación de la Administración, y es un derecho y un deber de los funcionarios cuando es patrocinada y/o autorizada por la Entidad.

6.9. Los Directores, Jefes y Coordinadores son los responsables por la actualización, formación y desarrollo de su personal a cargo, deben permitir y fomentar la participación de los funcionarios en las actividades de capacitación programadas en la vigencia 2020.

6.10. 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.

6.11. 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 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.

6.12. El empleado 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 y convocado, 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.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2020

Se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación orientadas al personal, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad institucional para cumplir con su misión y los objetivos institucionales, mejorando la calidad del servicio, el eficaz desempeño del cargo, mediante la ejecución de los siguientes programas:

7.1. Programa de Inducción.

Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a 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 en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado 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 con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c. Instruirlo 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 acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

7.2. Programa de Reinducción.

Dirigido a reorientar la integración del empleado a 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 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 acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- b) Informar a los empleados 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 al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- d) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- e) A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados 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 acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos

7.3. Capacitación Temática Misional

Contiene el conjunto de acciones de capacitación que responden a las áreas de desempeño de la entidad: Geología básica, Geoamenazas, Investigación y Prospección de Recursos Minerales, Investigación en Geoquímica y Geofísica aplicada, Investigaciones Hidrocarburíferas, Gestión de la Información, Patrimonio Geológico y Paleontológico, investigaciones en Caracterización de Materiales Geológicos e Investigación de Procesos Geoquímicos, Geometalurgia, investigaciones y Aplicaciones Nucleares y Geocronológicas, Investigaciones y Aplicaciones Radiactivas, Licenciamiento y Control de materiales

radioactivos, y demás ejes relacionados con las actividades misionales y de las direcciones técnicas de la entidad.

7.4. Capacitación Temática Áreas De Apoyo

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 referidas a las áreas de apoyo de la Entidad.

7.5. Capacitación Temática Transversales

Contiene el conjunto de acciones de capacitación y formación que se ejecutarán en la vigencia, con el fin de desarrollar habilidades tanto en el área misional como en el área de apoyo, referido a temáticas que hacen parte de la gestión institucional y al Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

7.6. Red Institucional De Capacitación

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

- Escuela Superior de Administración pública – ESAP
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Departamento Nacional de Planeación
- Comisión Nacional del Servicio Civil
- MinTic
- SENA
- ARL Colmena

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

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

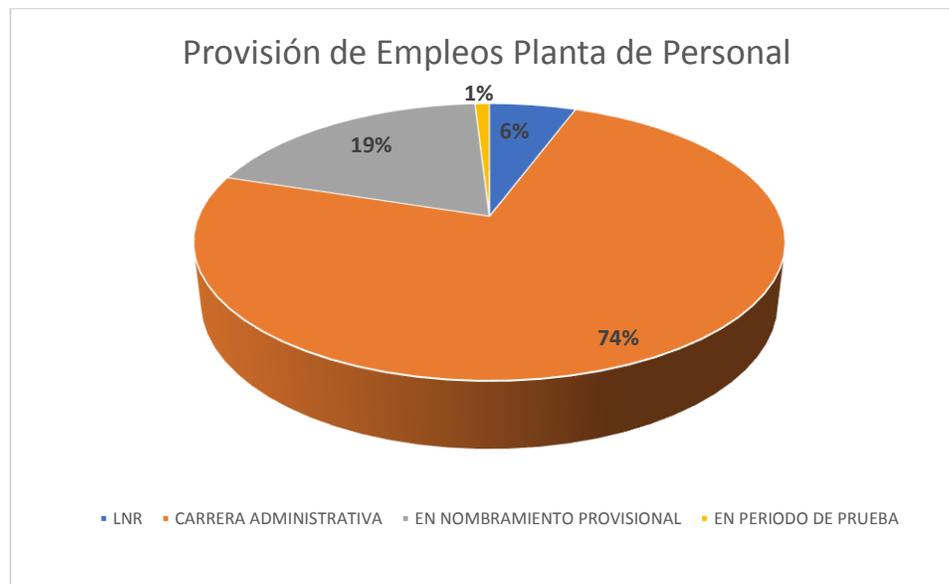
El fin último de las capacitaciones en el Servicio Geológico Colombiano es el desarrollo de competencias en los funcionarios en su carácter tanto como servidores públicos como investigadores, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento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

El Servicio Geológico Colombiano cuenta actualmente con una planta de personal de 329 cargos de los cuales se encuentran provistos a la fecha 319¹, donde el 74% son de carrera administrativa correspondiente a 237 funcionarios, seguido por el 19% en provisionalidad (61 funcionarios), 1% en período de prueba (3 funcionarios) y 6% de Libre Nombramiento y Remoción (18 funcionarios).

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

LNR	18
CARRERA ADMINISTRATIVA	237
EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	61
EN PERIODO DE PRUEBA	3
TOTAL PLANTA	319

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



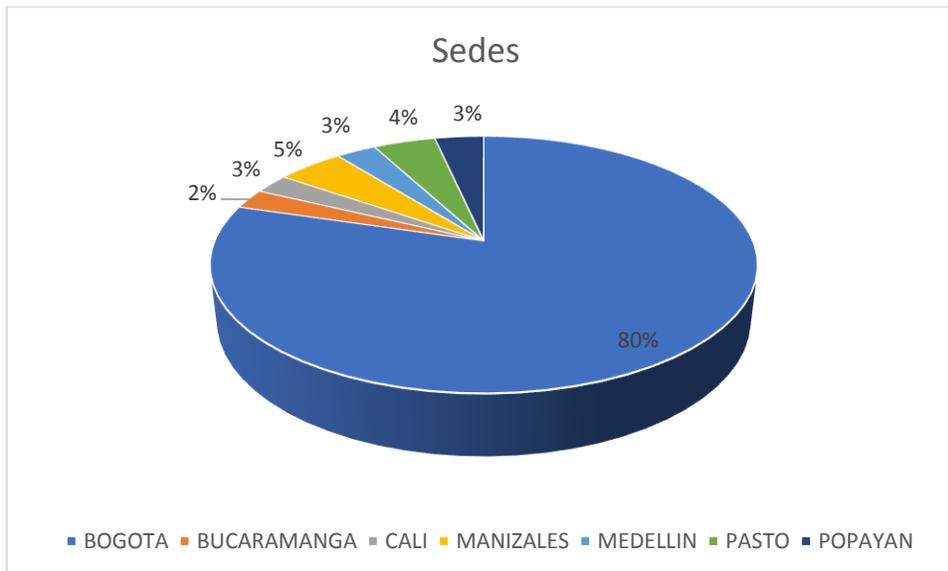
¹ Información aportada por Grupo de Talento Humano. 08/01/2020

En cuanto a la distribución del personal en las diferentes sedes se encuentran 254 funcionarios ubicados en la Sede Central, correspondientes al 80% de la planta. Seguido por un 5% en Manizales correspondiente a 15 funcionarios, 4% en Pasto correspondiente a 14 funcionarios, 3% en Popayán con 11 funcionarios, 3% en Medellín, 3% en Cali, 2% en Bucaramanga.

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

Sedes	Provistos
BOGOTA	254
BUCARAMANGA	8
CALI	8
MANIZALES	15
MEDELLIN	9
PASTO	14
POPAYAN	11

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



En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la planta, se encuentra que el 56.7% de la planta está compuesta por hombres, mientras que el 43.3% por mujeres. En el nivel directivo, el 44.4% está representado por mujeres. En el nivel asesor, la representatividad de la mujer es del 50%. Respecto del nivel profesional, se tiene el 42.6%. En el nivel técnico, se encuentra que la mujer representa el 50%. Finalmente, en el nivel asistencial la mujer tiene un 39.2% de representatividad.

Tabla No. 3 – Distribución por Género

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES SOBRE LOS PROVISTOS	% HOMBRES SOBRE LOS PROVISTOS
NIVEL DIRECTIVO	4	6	10	44,4	66,7
NIVEL ASESOR	3	2	5	75,0	50,0
NIVEL PROFESIONAL	89	120	209	42,6	57,4
NIVEL TECNICO	22	22	44	50,0	50,0
NIVEL ASISITENCIAL	20	31	51	39,2	60,8
TOTAL	138	181	319	43,3	56,7

Teniendo en cuenta los datos presentados anteriormente, resalta en primera instancia que la mayor proporción de la planta se encuentra ubicada en la Sede Central con un 80% de representatividad, sin embargo se reafirma también la importancia de desarrollar estrategias de capacitación que lleguen a los funcionarios ubicados en los GTR y OVS que corresponden al 20% de la planta.

Luego de la Convocatoria 432 de 2016 se observa una disminución significativa del personal en nombramiento provisional, lo que facilita la participación de los funcionarios en las acciones de capacitación y aumenta el reto de generar estrategias que conlleven al desarrollo de competencias a mediano y largo plazo, así como de alineación a la cultura organizacional.

8.1. Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020-

Dentro del Diagnóstico para la Formulación del PIC se desarrollaron por parte del Grupo de Talento Humano, las siguientes actividades con base en la Guía Metodológica para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación:

1. Se revisó el informe de ejecución del PIC 2019, así como el informe de evaluación del desempeño laboral - 2018 (a 31 de enero de 2019), como insumos para el desarrollo del diagnóstico. Se revisó también la información consignada en el aplicativo EDLAPP para la evaluación parcial semestral correspondiente al primer semestre de 2019, para las competencias comportamentales de los servidores públicos del Instituto.
2. Se analizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación en su versión actualizada mediante Resolución No. 390 del 30 de mayo de 2017, con el fin de verificar la alineación temática de la propuesta del documento preliminar del PIC 2020, así como de la intervención en los temas de cada eje temático a través de las vigencias 2017, 2018 y 2019, con el fin de identificar los temas pendientes de abordaje para incluir en la presente vigencia.
3. Se llevó a cabo la aplicación del formato de detección de necesidades de aprendizaje organizacional por dependencia, mediante entrevista personalizada con cada uno de los directores técnicos del Servicio Geológico Colombiano, a fin de consolidar las necesidades tanto en temas transversales como en temas misionales, y en las dimensiones del saber, ser y hacer.
4. Se revisaron los resultados de la Evaluación de Competencias Comportamentales Fase I – 2019 realizada a los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano, con el fin de determinar las brechas de competencias comportamentales identificadas mediante el instrumento KOMPE ESTATAL VERSION 2015.
5. Se revisará la oferta de capacitación institucional de las entidades del Estado, especialmente la ofrecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el SENA, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la ARL Colmena, entre otras.
6. Las necesidades de capacitación identificadas se consolidan en el presente documento.

8.2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2019

Respecto a los indicadores de ejecución y seguimiento establecidos en el PIC 2019, se encuentran los siguientes resultados a 31 de diciembre de 2019:

Tabla No. 4 – Indicadores ejecución y seguimiento PIC 2019

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	EJECUCIÓN
Cobertura	Número de Funcionarios Capacitados / Número de Empleados de planta.	100%	287 funcionarios capacitados/316 funcionarios en planta= 91%
Cumplimiento	No. Eventos de capacitación ejecutados/ No. Eventos de capacitación programados	100%	24 Eventos ejecutados/24 Eventos programados= 100%
Asistencia	No. Funcionarios Asistentes a los eventos de capacitación/ No. Funcionarios Programados a los eventos de capacitación	80%	91% de asistencia, en promedio, a los eventos de capacitación ejecutados
Presupuesto Ejecutado	\$ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación GTH13-01/ \$ Valor Presupuesto Establecido en POA para Eventos de Capacitación GTH13-01	100%	\$161.600.000=/\$164.100.000= 98%

En la vigencia 2019, se alcanzó una cobertura del 91% respecto del total de funcionarios de la Entidad. Respecto de los funcionarios en periodo de prueba, se tiene que el 100% recibieron algún tipo de capacitación.

Tabla No. 5 – Cobertura PIC 2019 según nivel jerárquico de empleo

NIVEL	NUMERO DE FUNCIONARIOS	%
DIRECTIVO	5	2%
ASESOR	3	1%
PROFESIONAL	192	67%
TECNICO	39	14%
ASISTENCIAL	48	17%
TOTAL	287	100%

Gráfico No. 3 – Cobertura por nivel jerárquico

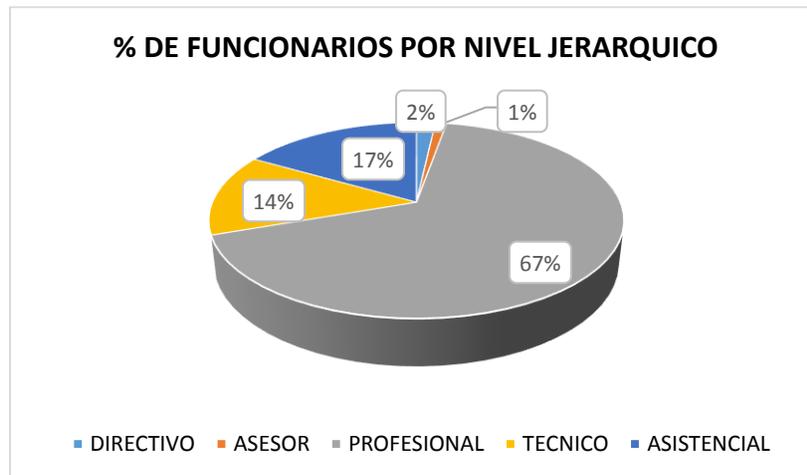
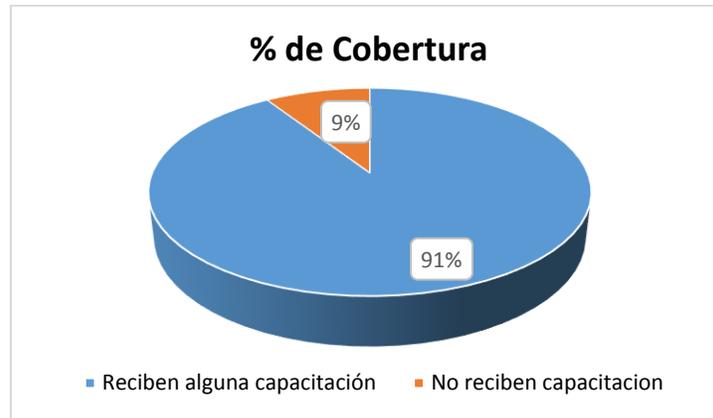


Gráfico No. 4 – Porcentaje de cobertura, sobre el total de funcionarios vinculados a la planta de personal del SGC.



Se encuentra que del total de planta (316), 287 funcionarios recibieron algún tipo de capacitación o entrenamiento, representando el 91% de la planta,

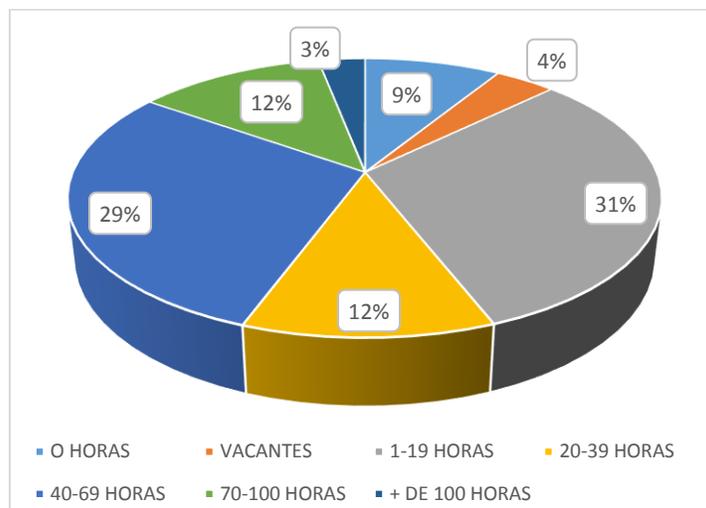
Tabla No. 6 - Distribución horas de capacitación funcionarios.

Número de Horas de Capacitación	Número de Funcionarios	%
0	29	9%
1 a 19	103	31%
20 a 39	38	12%
40 a 69	96	29%
70 a 99	40	12%
+ de 100	10	3%
Total	316	100%

Se observa que la mayor concentración de funcionarios se encuentra en el intervalo de 40 a 69 horas de capacitación/funcionario con 102 funcionarios, correspondiente al 32% de los

funcionarios objeto de capacitación. Seguido por el intervalo de 1 a 19 horas con 100 funcionarios que corresponde igualmente al 32% de los funcionarios objeto de capacitación.

Gráfico No. 5 – Distribución horas de capacitación/funcionario.



8.3. Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2019

El presupuesto asignado al rubro capacitación para la vigencia 2019 fue de \$164.100.000, de los cuales se logró la ejecución de \$161.600.000, correspondiente al 98%.

El total de las actividades gestionadas por el Grupo de Talento Humano en el marco del PIC 2019, fueron las siguientes:

Tabla No. 7 – Gestión de capacitación en la vigencia 2019 – Grupo Talento Humano

N o.	ACCION DE CAPACITACION	IN T/ EX T	ENTID AD OFERE NTE	FECHA	No. CONVO CADOS	No. DE ASISTE NTES	% DE ASISTEN CIA	INTENSI DAD HORARI A
1	TALLER DE INDUCCION SGSST Y REGIMEN SALARIAL	I	SGC	5 Sesiones en el año	23	23	100%	02 HORAS
2	RIESGOS LABORALES EN CAMPO	I	SGC	5 Sesiones en el año	45	45	100%	02 HORAS
3	PRIMEROS AUXILIOS EN CAMPO	I	SGC	4 Sesiones en el año	23	23	100%	02 HORAS
4	CONSOLIDACIO N DE EQUIPOS DE TRABAJO	I	SGC	6 Sesiones en el año	33	33	100%	02 HORAS
5	BRIGADA DE EMERGENCIAS	I	SGC	6 Sesiones en el año	45	45	100%	02 HORAS
6	TALLER NUEVO SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO	I	SGC	1 al 18 de Febrero de 2019	130	130	100%	04 HORAS
7	ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (SGSST)	I	SGC	19/02/20 19	11	11	100%	02 HORAS
8	DOTACION DE LEY (SGSST)	I	SGC	22/04/20 19	13	13	100%	02 HORAS
9	COMPORTAMI ENTO SEGURO Y SALUD	I	SGC	25/04/20 19	4	4	100%	02 HORAS
10	SUPERV. DE CONTRATOS Y ELABORACION	I	SGC	26/04/20 19	38	38	100%	04 HORAS

N o. .	ACCION DE CAPACITACION	IN T/ EX T	ENTID AD OFERE NTE	FECHA	No. CONVO CADOS	No. DE ASISTE NTES	% DE ASISTEN CIA	INTENSI DAD HORARI A
	ESTUDIOS PREVIOS							
1 1	SEMINARIO EN PARTICIPACION CIUDADANA	E	ESAP	22/09/20 19 Y 29/05/20 19	14	8	57%	16 HORAS
1 2	RIESGO RADIACION IONIZANTE	I	SGC	31/05/20 19	10	10	100%	02 HORAS
1 3	ATENCION A CUIDADORES PARA PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD	E	ESAP	06/06/20 19 Y 13/06/20 19	1	1	100%	16 HORAS
1 4	EVALUACION AGIL DE POLITICAS PUBLICAS	E	CLAD	10/06/20 19 AL 21/06/20 19	1	1	100%	N/A
1 5	HABLEMOS DE ADICCIONES	I	SGC	20/06/20 19	5	5	100%	02 HORAS
1 6	SEMINARIO LIDERAZGO CON ENFOQUE DE GENERO Y DERECHOS HUMANOS	E	ESAP	19/06/20 19 Y 26/06/20 19	2	2	100%	16 HORAS
1 7	TALLER SISTEMA GENERAL DE PENSIONES	I	SGC	28/06/20 19	13	13	100%	03 HORAS
1 8	CAPACITACION A CONDUCTORES	I	SGC	5/07/201 9	11	10	91%	06 HORAS

N o.	ACCION DE CAPACITACION	IN T/ EX T	ENTID AD OFERE NTE	FECHA	No. CONVO CADOS	No. DE ASISTE NTES	% DE ASISTEN CIA	INTENSI DAD HORARI A
19	PREVENCION DE LA FATIGA MENTAL	I	SGC	18/07/2019	4	4	100%	02 HORAS
20	TALLER NUEVO SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO - EDLAPP	I	SGC	29/07/2019	111	111	100%	03 HORAS
21	NOVEDADES EN LA RETENCION EN LA FUENTE Y OTROS IMPUESTOS	E	F Y C	22/08/2019 23/08/2019	2	2	100%	15 HORAS
22	CLAVES PARA LA SUPERVISION E INTERVENTORIA DE CONTRATOS	E	F Y C	22/08/2019 23/08/2019	2	2	100%	20 HORAS
23	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN	E	ESAP	22/08/2019 Y 27/08/2019	9	6	67%	16 HORAS
24	PREVENCION DE LA FATIGA LABORAL	I	SGC	23/08/2019 Y 29/08/2019	5	5	100%	02 HORAS
25	GESTION DOCUMENTAL	E	UNAL	6/09/2019	30	27	90%	12 HORAS
26	TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	E	UNAL	13/09/2019	30	13	43%	12 HORAS
27	XII CONGRESO NACIONAL DE	E	F Y C	19/09/2019 AL	3	3	100%	30 HORAS

N o.	ACCION DE CAPACITACION	IN T/ EX T	ENTID AD OFERE NTE	FECHA	No. CONVO CADOS	No. DE ASISTE NTES	% DE ASISTEN CIA	INTENSI DAD HORARI A
	FINANZAS PUBLICAS			21/09/20 19				
2 8	PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION (PETI) Y TRANSFORMA CION DIGITAL EN EL SECTOR PUBLICO	E	F Y C	19/09201 9 Y 20/09/20 19	1	1	100%	20 HORAS
2 9	ASPECTOS PRACTICOS DEL DERECHO DISCIPLINARIO	E	F Y C	26/09/20 19 Y 27/09/20 19	1	1	100%	20 HORAS
3 0	X CONGRESO NACIONAL DE CONTROL INTERNO	E	F Y C	26/09/20 19 AL 28/09/20 19	1	1	100%	30 HORAS
3 1	VI CONGRESO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL SECTOR PUBLICO	E	F Y C	26/09/20 19 AL 28/09/20 19	1	1	100%	30 HORAS
3 2	LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO	E	F Y C	3/10/201 9 Y 4/10/201 9	6	6	100%	18 HORAS
3 3	CAPACITACION MOODLE	E	UNAL	2 Sesiones	5	5	100%	4 HORAS
3 4	CONTRATACION ESTATAL Y	E	UNAL	10/10/20 19 Y	25	23	92%	16 HORAS

N o.	ACCION DE CAPACITACION	IN T/ EX T	ENTID AD OFERE NTE	FECHA	No. CONVO CADOS	No. DE ASISTE NTES	% DE ASISTEN CIA	INTENSI DAD HORARI A
	SUPERVISION DE CONTRATOS			21/10/20 19				
3 5	VIII CONGRESO NACIONAL DE GESTION DE PERSONAL	E	F Y C	23, 24 y 25 de Octubre de 2019	2	2	100%	30 HORAS
3 6	REDACCION DE INFORME TECNICOS	E	UNAL	17,22,24, 25,28, 30 de Octubre de 2019	20	20	100%	24 HORAS
3 7	CODIGO DE INTEGRIDAD	E	UNAL	25/10/20 19	30	14	47%	8 HORAS
3 8	CURSO DE REINDUCCION	E	UNAL	6/11/201 9	123	87	71%	20 HORAS
3 9	CLAVES PARA UN ADECUADO CIERRE PRESUPUESTAL 2019	E	F Y C	7/11/201 9 Y 8/11/201 9	1	1	100%	20 HORAS
4 0	RESPONSABILI DAD DISCIPLINARIA DE LOS FUNCIONARIO S PUBLICOS	I	SGC	13/11/20 19	18	18	100%	4 HORAS
4 1	CLAVES PARA LA PLANEACION, GESTIÓN Y CIERRE CONTRACTUAL	E	F Y C	14/11/20 19 Y 15/11/20 19	1	1	100%	20 HORAS
4 2	FALTAS DISCIPLINARIA S EN LA	I	SGC	18/11/20 19	24	24	100%	4 HORAS

N o .	ACCION DE CAPACITACION	IN T/ EX T	ENTID AD OFERE NTE	FECHA	No. CONVO CADOS	No. DE ASISTE NTES	% DE ASISTEN CIA	INTENSI DAD HORARI A
	CONTRATACION ESTATAL							
4 3	ACOSO LABORAL Y COMITES DE CONVIVENCIA	E	F Y C	20/11/20 19	20	18	90%	10 HORAS
4 4	ASPECTOS PRACTICOS DE LA RESPONSABILI DAD PENAL Y DISCIPLINARIA	E	F Y C	21/11/20 19 Y 22/11/20 19	2	2	100%	20 HORAS
4 5	TALLER DE PREPENSIONA DOS	E	F Y C	25/11/20 19 Y 26/11/20 19	16	13	81%	20 HORAS
4 6	DERECHO PROCESAL ADMINISTRATI VO Y PROBATORIO	E	F Y C	27/11/20 19 Y 28/11/20 19	2	2	100%	20 HORAS
4 7	PERCEPCIÓN Y ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	E	UNAL	26/11/20 19	30	12	40%	8 HORAS
4 8	CODIGO DE INTEGRIDAD	E	UNAL	5/12/201 9	30	14	47%	8 HORAS
4 9	FUNDAMENTO S DE CONDUCCION	E	UNAL	5/12/201 9	20	13	65%	8 HORAS
5 0	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	E	UNAL	10/12/20 19 Y 11/12/20 19	30	10	33%	8 HORAS

N o.	ACCION DE CAPACITACION	IN T/ EX T	ENTID AD OFERE NTE	FECHA	No. CONVO CADOS	No. DE ASISTE NTES	% DE ASISTEN CIA	INTENSI DAD HORARI A
	LABORAL PARA EVALUADORES							
5 1	RESPONSABILI DADES DE FUNCIONARIO S PUBLICOS DURANTE LA SUPERVISION DE CONTRATOS	I	SGC	18/12/20 19	19	19	100%	4 HORAS
5 2	PROGRAMA DE INDUCCION 2019	I	VIRTU AL	2019	129	129	100%	50 HORAS

El promedio del porcentaje de asistencia a las capacitaciones realizadas es del %91.

A fin de ejecutar el presupuesto asignado para el año 2019, el Grupo de Talento Humano solicitó propuesta académica y económica a la Universidad Nacional de Colombia para suscribir contrato interadministrativo, y con la empresa F&C Consultores para suscribir un contrato de prestación de servicios, a fin de llevar a cabo la ejecución de las temáticas transversales identificadas y programadas en el PIC 2019.

El 03 de septiembre de 2019 se suscribió contrato interadministrativo No. 24 de 2019 con la Universidad Nacional de Colombia por valor de \$102.200.000. Las acciones de capacitación ejecutadas en el marco del Contrato en mención son las siguientes:

#	EVENTO DE CAPACITACION	Asistentes	Horas	Fechas de realización	Valor cancelado
1	Gestión Documental	25	12	Septiembre 6, 12 y 20 de 2019	\$ 8.800.000,00
2	Tecnologías de la Información	19	12	Septiembre 13, 17 y 23 de 2019	\$ 8.800.000,00

#	EVENTO DE CAPACITACION	Asistentes	Horas	Fechas de realización	Valor cancelado
3	Contratación Estatal y Supervisión de Contratos	24	16	Octubre 10 y 21 de 2019	\$ 12.800.000,00
4	Redacción de Informes Técnicos	17	24	Octubre 17, 22, 24, 25, 28 y 30 de 2019	\$ 12.800.000,00
5	Código de Integridad (2 grupos)	28	8	Octubre 25, y Diciembre 05 de 2019	\$ 12.800.000,00
6	Curso de Reinducción (5 grupos)	76	4	Noviembre 06, 13, 22 y 27 Y Diciembre 06 de 2019	\$ 16.000.000,00
7	Taller de Percepción y Actitudes hacia las Personas con Discapacidad	12	8	Noviembre 26 de 2019	\$ 6.400.000,00
8	Fundamentos de Conducción	14	8	Diciembre 05 de 2019	\$ 6.400.000,00
9	Taller para Evaluadores del Desempeño	10	8	Diciembre 10 y 11 de 2019	\$ 6.400.000,00
10	Actualización Curso de Inducción / Complementación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de inducción actual del SGC.				\$ 11.000.000,00
	Total				\$ 102.200.000,00

El número de asistentes a las 9 acciones presenciales de capacitación ejecutadas para la vigencia 2019 en el marco del Contrato Interadministrativo 24 de 2019, fue de 225 funcionarios, para un total de 124 horas de capacitación impartidas.

Teniendo en cuenta que dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación se presentaron necesidades de tipo individual, y otras que, por su especificidad en los temas propios de la administración pública, o en razón de necesidades de tipo transversal que por norma se requieren desarrollar en la anualidad, incluidas en el PIC 2019, el Grupo de Talento Humano gestionó el contrato de prestación de servicios No. 862 de 2019 que se suscribió con la firma F&C Consultores el día 21 de agosto de 2019.

#	EVENTO	Asistentes	Horas	Fechas de realización	Valor cancelado
1	Seminario taller Supervisión e Interventoría de contratos - Proceso de incumplimiento	2	20	Agosto 22, 23 de 2019	\$ 2.540.000,00
2	Seminario de retención en la Fuente para el sector Público	2	30	Agosto 22, 23 de 2019	\$ 2.260.000,00
3	Seminario Taller de Tecnologías de la Información y Arquitectura Empresarial Gobierno digital.	1	20	Septiembre 19 y 20 de 2019	\$ 1.270.000,00
4	Congreso Finanzas Públicas	3	30	Septiembre 19,20,21 de 2019	\$ 4.140.000,00
5	Congreso Nacional de Control Interno	1	30	Septiembre 26, 27 Y 28 de 2019	\$ 1.390.000,00
6	Congreso de Seguridad Social	2	30	Septiembre 26, 27 Y 28 de 2019	\$ 1.390.000,00
7	Seminario Taller Derecho Disciplinario	1	20	Septiembre 26, 27 de 2019	\$ 1.230.000,00
8	Congreso Gestión de Personal	2	30	Octubre 23, 24 Y 25 de 2019	\$ 2.780.000,00

#	EVENTO	Asistentes	Horas	Fechas de realización	Valor cancelado
9	Seminario de Actualización Cierre Presupuestal	1	20	Noviembre 7 Y 8 de 2019	\$ 1.330.000,00
10	Seminario Taller de Negociación Colectiva	6	15	Octubre 3 Y 4 de 2019	\$ 6.780.000,00
11	Seminario Taller Acoso Laboral y Comités de Convivencia	18	10	Noviembre 20 de 2019	\$ 12.500.000,00
12	Seminario Taller Derecho Procesal Administrativo y Probatorio	2	15	Noviembre 27 y 28 de 2019	\$ 2.260.000,00
13	Seminario Taller para Pre pensionados	14	20	Noviembre 25 y 26 de 2019	\$ 15.500.000,00
14	Seminario Taller Responsabilidad penal y disciplinaria de los servidores públicos	2	15	Noviembre 21 Y 22 de 2019	\$ 2.260.000,00
15	Claves para la planeación, Gestión y Cierre Contractual	1	20	Noviembre 14 y 15 de 2019	\$ 1.230.000,00
	Total				\$ 58.860.000,00

Estas capacitaciones obedecieron a necesidades de aprendizaje puntuales de las dependencias, por lo que se tramitaron cupos individuales de capacitación. Dentro del Contrato se estipuló la realización de una acción de capacitación In Company y los cupos para la participación de 42 funcionarios del SGC en los seminarios, talleres y congresos abiertos requeridos por la Entidad.

El costo total del contrato de prestación de servicios No. 862 de 2019 fue de \$61.900.000 de los cuales se efectuó el trámite de pago de \$58.860.000=, quedando un saldo por liberar de \$3.040.000.

El número de participaciones a las 15 acciones de capacitación ejecutadas para la vigencia 2019 en el marco de este contrato con la firma F&C Consultores fue de 72, con un total de horas de capacitación ofrecidas de 330.

8.4. Informe del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período febrero de 2018 a enero de 2019

La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral se obtuvo en la vigencia 2018-2019 de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los siguientes componentes: evaluación de compromisos laborales, evaluación de competencias comportamentales y la evaluación de gestión por áreas o dependencias realizada por la Oficina de Control Interno de la Entidad.

- a) En cuanto a los compromisos laborales, a los cuales se les atribuye el 80% de la calificación definitiva, se encontró que 147 funcionarios de los funcionarios objeto de evaluación alcanzaron el 100% en el puntaje obtenido en la calificación final, correspondientes al 84% de la población evaluada. Para los demás funcionarios, correspondientes al 16% de la población objeto de evaluación, no se observa suscripción de planes de mejoramiento individual.
- b) En relación con la evaluación de las competencias comportamentales, las cuales representan un 10% de la calificación total, se evidenció que 137 funcionarios obtuvieron una evaluación de las competencias concertadas en un nivel “Muy Alto”. Por otra parte, el 24% de los funcionarios (43 funcionarios) obtuvieron una calificación de las competencias comportamentales en nivel “Alto”. Sin embargo, ninguno de estos funcionarios suscribieron plan de mejoramiento individual.

Una vez realizado el registro de información de los respectivos formatos de evaluación del desempeño laboral se evidenció que de las cuatro competencias comportamentales comunes a los servidores públicos, definidas en el Decreto 815 de 2018, las dos más concertadas en el período 2018-2019 fueron: Orientación a Resultados (111 funcionarios) y Compromiso con la Organización (77 funcionarios). Así mismo, se encontró que del total de los 37 funcionarios que no obtuvieron la máxima calificación en las competencias comportamentales, obtuvieron el menor puntaje en las competencias relacionadas a continuación:

Tabla No. 8 - Competencias comportamentales con menor puntaje obtenido.

No.	Competencia Comportamental	Tipo
1	Orientación a Resultados	Común
2	Compromiso con la Organización	

3	Experticia Profesional	Nivel Profesional
4	Aprendizaje Continuo	
5	Creatividad e Innovación	Nivel Técnico
6	Relaciones Interpersonales	Nivel Asistencial

De acuerdo con la información obtenida en la compilación de aspectos a corregir, resulta factible concluir que las competencias comportamentales que presentan mayor necesidad de desarrollo son: Orientación a resultados y Compromiso con la organización en el Núcleo de competencias Comunes a los servidores públicos.

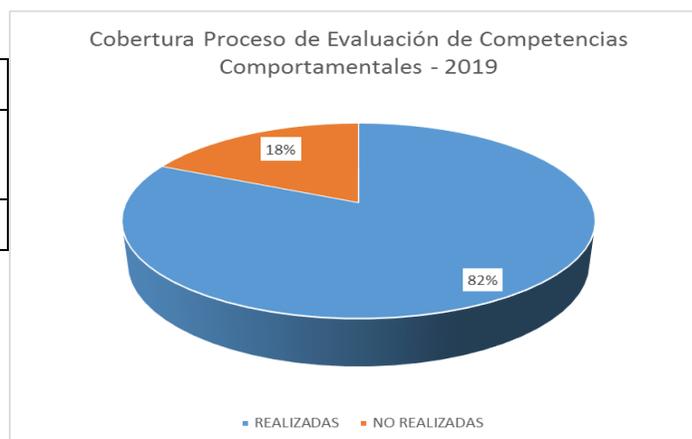
De igual forma, en el análisis realizado se evidenció que la competencia comportamental común a todos los servidores públicos “transparencia” fue concertada por tan solo un funcionario.

Con respecto a la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, la Oficina de Control Interno evaluó esta gestión por los Grupos de Trabajo. Los resultados en general fueron Altos, ya que ninguna calificación fue inferior a 9 puntos para este componente.

8.5. Evaluación de Competencias Comportamentales Fase I – 2019.

El presente apartado contiene los resultados producto de la aplicación a 256 funcionarios de la prueba de evaluación de competencias KOMPE ESTATAL 2015, desarrollada por la firma PSIGMA CORP. La prueba fue aplicada a funcionarios tanto de carrera administrativa como funcionarios de libre nombramiento y remoción, funcionarios en período de prueba y funcionarios con nombramiento provisional, encontrándose una cobertura del 82%.

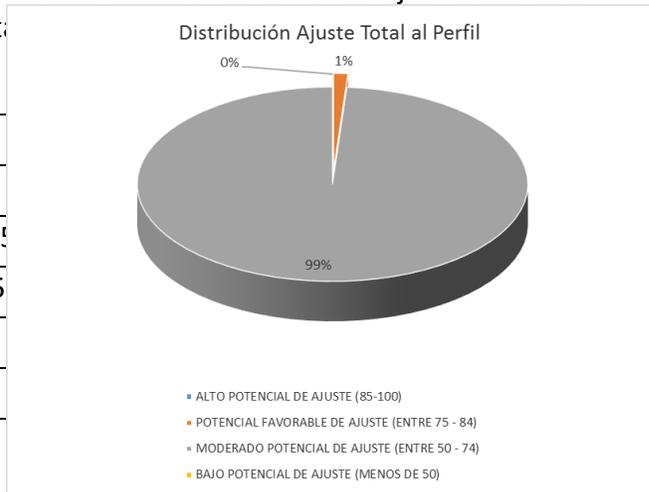
REALIZADAS	256
NO REALIZADAS	57
CONVOCADAS	313



8.5.1 Resultados generales de la planta de personal del Servicio Geológico Colombiano.

Respecto del porcentaje de ajuste total al perfil, es posible clasificar a la población en cuatro categorías: Alto Potencial de Ajuste para quienes obtuvieron un porcentaje de ajuste total mayor a 85%, Potencial Favorable de Ajuste para quienes obtuvieron porcentajes entre 75% y 84%, Moderado Potencial de Ajuste para quienes se ubican entre 50% y 74%, y finalmente, Bajo Potencial de Ajuste para quienes obtuvieron menos de 50% de ajuste. En este contexto, se encontraron los siguientes resultados:

DISTRIBUCION AJUSTE TOTAL AL PERFIL	
ALTO POTENCIAL DE AJUSTE (85-100)	
POTENCIAL FAVORABLE DE AJUSTE (ENTRE 75 - 84)	
MODERADO POTENCIAL DE AJUSTE (ENTRE 50 - 74)	
BAJO POTENCIAL DE AJUSTE (MENOS DE 50)	
TOTAL EVALUADOS	

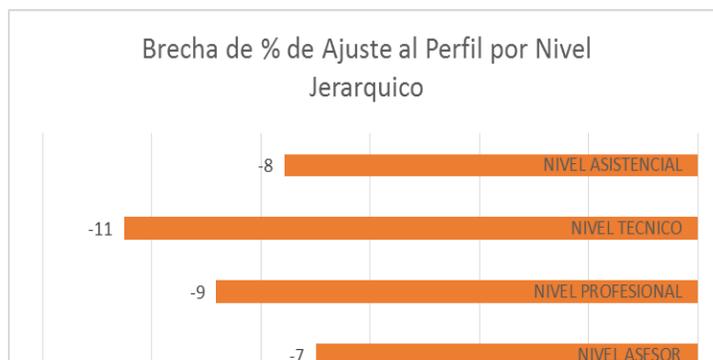


Se observa una concentración de la población del 98.83% en el intervalo comprendido entre el 50% y el 74% de ajuste total al perfil, propio de los valores cercanos al promedio poblacional. Se considera entonces un ajuste alto para los porcentajes mayores a 74% de ajuste total, al cual solo llegan el 1.17% de los evaluados. En contraste, en el grupo de Bajo potencial de ajuste, aquel que obtuvo por debajo de 50%, no se encuentran frecuencias presentadas, así como tampoco en Alto Potencial de Ajuste mayor a 84%.

En cuanto al promedio obtenido en el ajuste total al cargo, se encuentra que este es de 66.16%, el cual se ubica en el intervalo Moderado Potencial de Ajuste al Perfil. Este comportamiento denota la necesidad de continuar trabajando en la evaluación y desarrollo de las competencias comportamentales de los funcionarios de la Entidad, aun mas teniendo en cuenta que se tienen 120 funcionarios que ingresaron a la planta desde el 2017 hasta la fecha, con antigüedad menor a 3 años, correspondientes al 36% de los funcionarios, que no habían tenido evaluación de competencias como esta hasta el momento.

En el análisis de brechas por nivel jerárquico, se encuentra que en promedio las brechas fueron las siguientes, respecto del % de ajuste al perfil esperado para alcanzar el nivel de Potencial Favorable de Ajuste de 75%:

NIVEL	Brecha
DIRECTIVO	-9



NIVEL ASESOR	-7
NIVEL PROFESIONAL	-9
NIVEL TECNICO	-11
NIVEL ASISTENCIAL	-8
PROMEDIO	-9

Se evidencia que la mayor brecha corresponde al Nivel Técnico respecto del % de ajuste esperado. Le sigue el Nivel Directivo con igual brecha que el Nivel Profesional. El menor valor corresponde para el Nivel Asesor con -7 puntos.

Ahora bien, respecto de los puntajes obtenidos por competencia, teniendo en cuenta las diferencias de cada nivel jerárquico, solo son comparables a nivel general de la planta los resultados obtenidos en el núcleo de competencias comunes. En este sentido, se encuentran los siguientes promedios obtenidos por competencia, frente a los cuales es posible determinar las brechas respecto del puntaje necesario para alcanzar el nivel avanzado, es decir, 60:

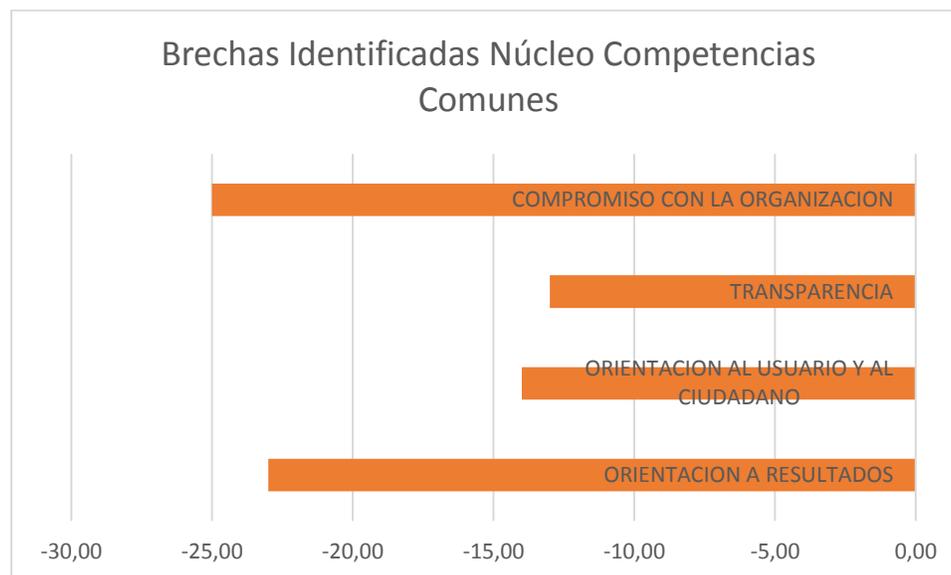
PROMEDIOS COMUNES 2019	COMPETENCIAS	BRECHA 2019
ORIENTACION A RESULTADOS	37	-23,00
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	46	-14,00
TRANSPARENCIA	47	-13,00
COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	35	-25,00
PROMEDIO GENERAL	41	-19

Se observa que el promedio general obtenido en el núcleo de competencias comunes es de 41, promedio que se ubica en un rango intermedio de desarrollo de este núcleo de competencias. Respecto a los promedios obtenidos en el núcleo de competencias comunes se encuentra que el mayor puntaje corresponde a Transparencia con 47, seguido por Orientación al Usuario y al ciudadano con un promedio de 46. Los menores puntajes corresponden a Compromiso con la Organización con un promedio general de 35 y Orientación a Resultados con 37. Ninguna competencia se ubica en promedio en el nivel Básico de Desarrollo, así como tampoco se encuentran competencias en nivel Avanzado o Superior de Desarrollo.

La siguiente gráfica muestra los promedios obtenidos en cada una de las competencias comunes para el año 2019:



En consecuencia, las brechas obtenidas en el núcleo de competencias comunes para el año 2019 son las siguientes:



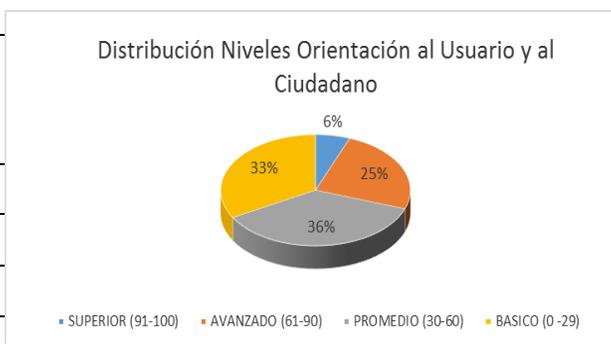
La brecha promedio es de -19 puntos, lo que demuestra que existe una diferencia significativa entre los puntajes obtenidos y el perfil esperado para este núcleo de competencias comunes. La mayor brecha la aporta la competencia Compromiso con la Organización con -25 puntos, seguida por Orientación a Resultados con -23.

Respecto de los resultados generales por competencia, en el núcleo de competencias comunes se encuentra lo siguiente:

8.5.1.1. Orientación al Usuario y al Ciudadano.

Como se mencionó anteriormente, el promedio obtenido en esta competencia es de 46. Los resultados obtenidos en la competencia orientación al usuario y al ciudadano se dividieron en cuatro categorías, para de esta forma profundizar en el nivel de desarrollo en que se encuentra cada competencia y la distribución de la población en categorías así:

DISTRIBUCION NIVELES ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	NIVELES	%
SUPERIOR (91-100)	15	5,86
AVANZADO (61-90)	63	24,61
PROMEDIO (30-60)	93	36,33
BASICO (0 -29)	85	33,20
TOTAL EVALUADOS	256	100

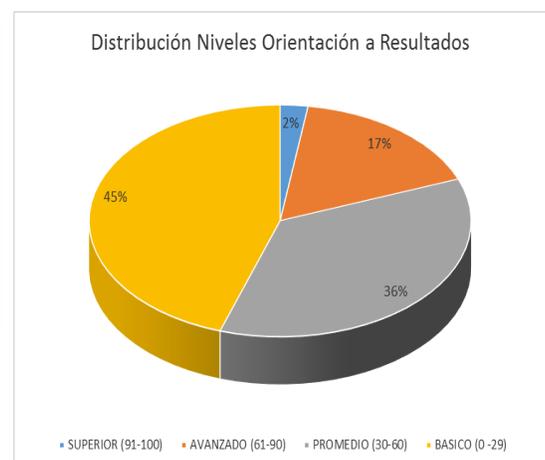


Se observa que la mayor concentración de los evaluados se ubica en el nivel Promedio para esta competencia, con un 36,33%. Solo el 5,86% de la población logra un nivel superior, mientras que el 33,20% refleja un nivel de desarrollo básico de esta competencia. Solo el 30,47% de los evaluados logran el nivel esperado de desarrollo.

8.5.1.2. Orientación a Resultados.

El promedio general obtenido en esta competencia es de 37. La clasificación por niveles es la misma para esta competencia, encontrándose la siguiente distribución de datos:

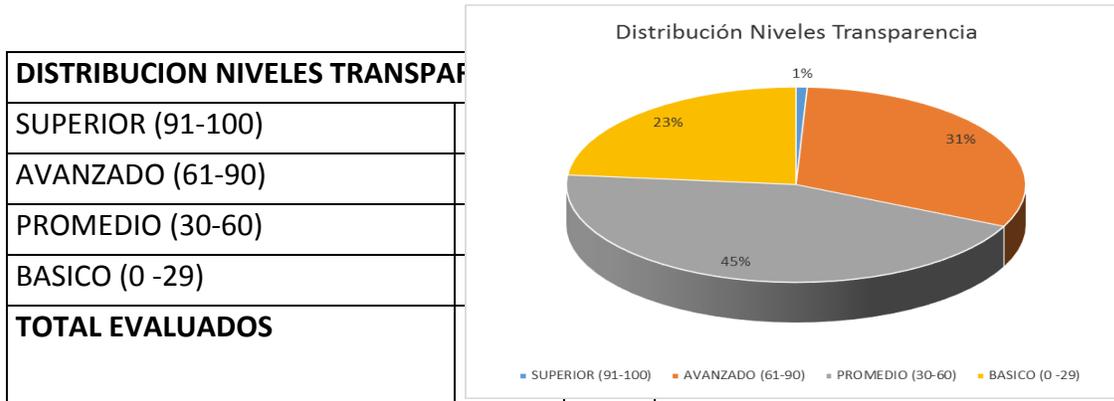
DISTRIBUCION NIVELES ORIENTACION A RESULTADOS	NIVELES	%
SUPERIOR (91-100)	6	2,34
AVANZADO (61-90)	43	16,80
PROMEDIO (30-60)	92	35,94
BASICO (0 -29)	115	44,92
TOTAL EVALUADOS	256	100



La mayor representatividad corresponde al intervalo comprendido entre 0 y 29 puntos con el que se identifica el nivel Básico de Desarrollo de la competencia, que corresponde al 44,92% de los evaluados. Le sigue el nivel Promedio, con el 35,94%. Para esta competencia se encuentra que solo el 19,14% supera la expectativa de llegar al nivel esperado de desarrollo de la competencia, evidenciando un nivel avanzado o superior de la misma.

8.5.1.3. Transparencia.

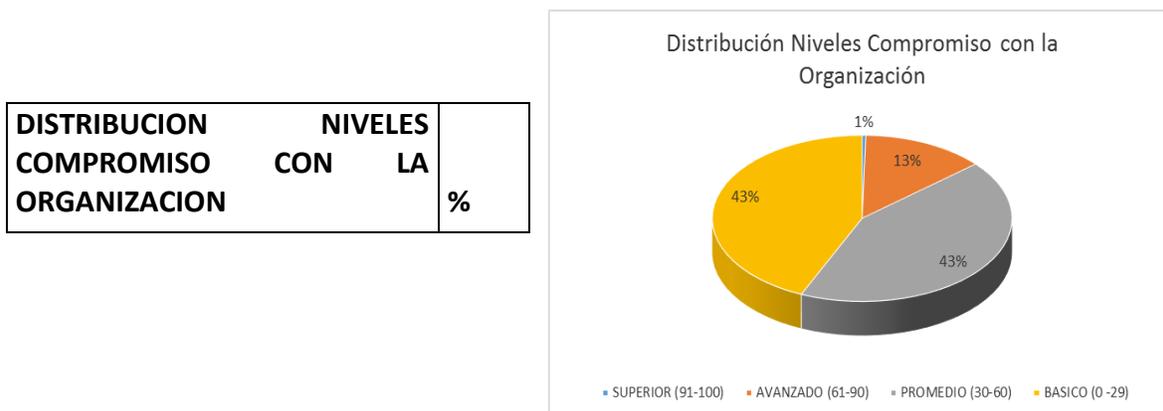
El promedio general obtenido para esta competencia es de 47. La distribución poblacional obtenida de la clasificación por puntajes es la siguiente:



Se observa que la mayor proporción de la población se ubica en el intervalo correspondiente al nivel Promedio de desarrollo de la competencia con puntajes entre 30 y 60, con un 44,53% de relevancia. Seguido por el nivel avanzado con un 31,25% de preponderancia. En el nivel básico (0-29) se ubica el 23,44% de la población. El 31,25% logran llegar al nivel avanzado de desarrollo de esta competencia, y solo el 0,78% al nivel superior de desarrollo.

8.5.1.4. Compromiso con la organización.

El promedio general obtenido en esta competencia es de 35, siendo aún más bajo que en el 2014 que fue de 48,65. Se encuentra la siguiente distribución de la población evaluada según el nivel de desarrollo en que se encuentra esta competencia:



SUPERIOR (91-100)	1	0,39
AVANZADO (61-90)	34	13,28
PROMEDIO (30-60)	110	42,97
BASICO (0 -29)	111	43,36
TOTAL EVALUADOS	256	100

En la tabla anterior se observa que la categoría con mayor relevancia corresponde al nivel Básico de desarrollo de la competencia con el 43,36% de relevancia. Seguido por el Nivel Promedio (Entre 30 y 60) que logra el 42,97% de representatividad de la población evaluada. Solo el 13,67% logra superar la expectativa y alcanzar un puntaje mayor a 60 en esta competencia.

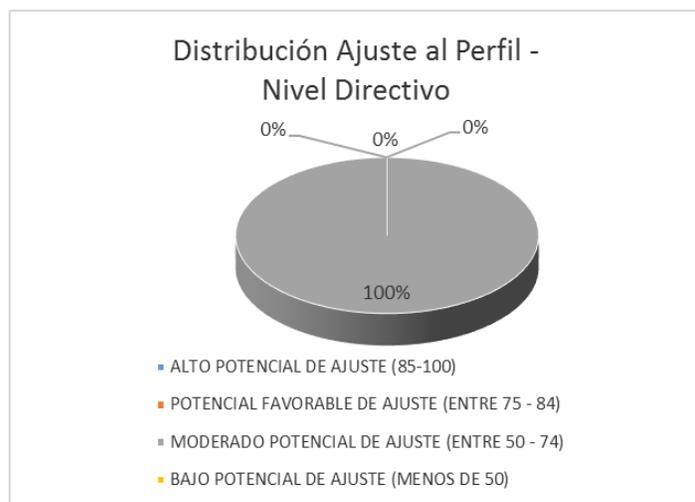
8.5.2. Resultados por nivel jerárquico.

8.5.2.1. Nivel Directivo.

En el nivel directivo es posible observar una cobertura del 38%, encontrándose tan solo 3 funcionarios evaluados del nivel directivo de los 8 que se encuentran actualmente vinculados a la planta de personal de la entidad, lo que dificulta la generalización de los resultados a este nivel jerárquico.

En cuanto al nivel de ajuste total al cargo se encuentra la siguiente distribución:

DISTRIBUCION TOTAL AL PERFIL	AJUSTE	%
ALTO POTENCIAL DE AJUSTE (85- 100)	0	0
POTENCIAL FAVORABLE DE AJUSTE (ENTRE 75 - 84)	0	0
MODERADO POTENCIAL DE AJUSTE	3	100



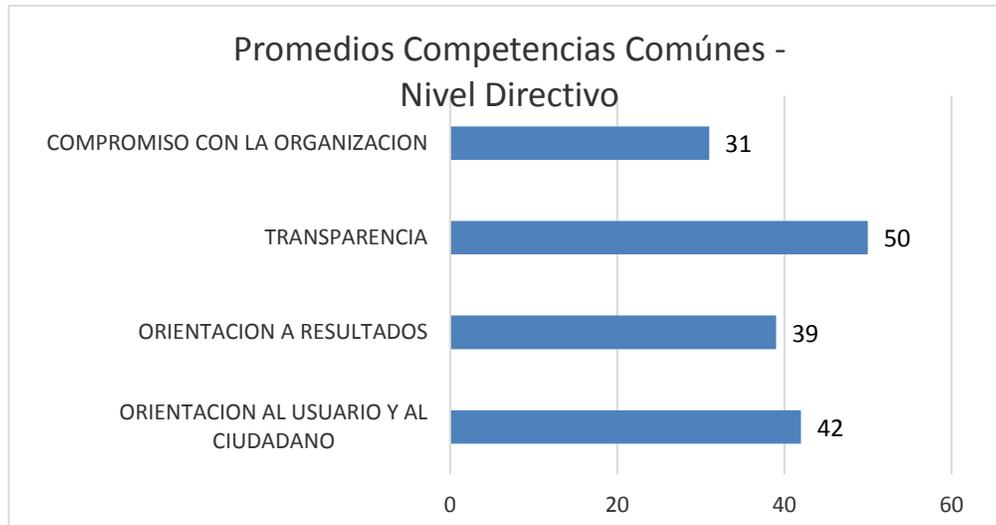
(ENTRE 50 - 74)		
BAJO POTENCIAL DE AJUSTE (MENOS DE 50)	0	0,00
TOTAL NIVEL	6	100

Se observa que el 100% de los funcionarios de nivel directivo (3) tienen un Moderado Potencial de Ajuste al perfil, por debajo de lo esperado, entre 50 y 74%.

Respecto al núcleo de competencias comunes se encuentran los siguientes resultados en el nivel directivo:

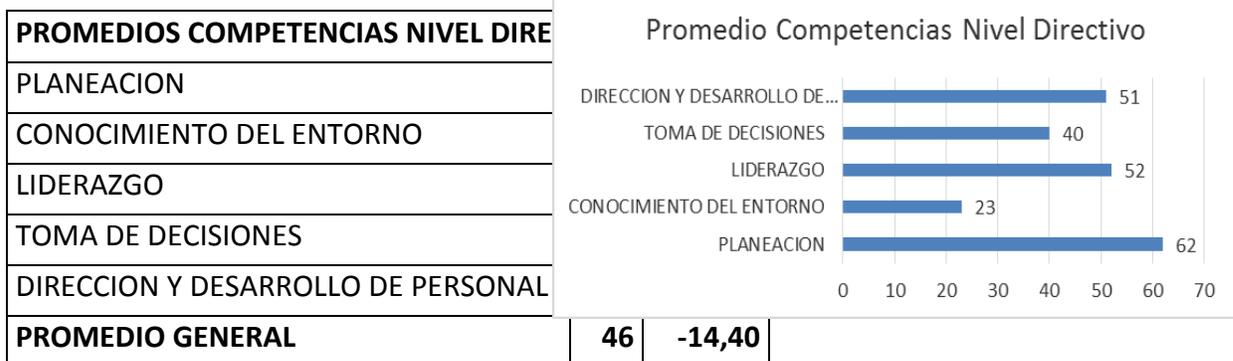
PROMEDIOS COMPETENCIAS COMUNES		BRECHA
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	42	-18,00
ORIENTACION A RESULTADOS	39	-21,00
TRANSPARENCIA	50	-10,00
COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	31	-29,00
PROMEDIO GENERAL	41	-19,50

En el nivel directivo se evidencia que se tiene una brecha de -19.50 puntos para el promedio del núcleo de competencias comunes. Se observa en esta ocasión que también se mantiene la tendencia respecto de la población general, donde la competencia Compromiso con la Organización es la más baja.



Posteriormente es posible observar que la competencia Transparencia tiene una brecha de 10 puntos siendo la más baja para este nivel jerárquico. Sin embargo, se observa una brecha alta en la competencia Compromiso con la Organización, donde la brecha es de -29 puntos.

Ahora, respecto al núcleo de competencias del nivel directivo se encuentran los siguientes puntajes:



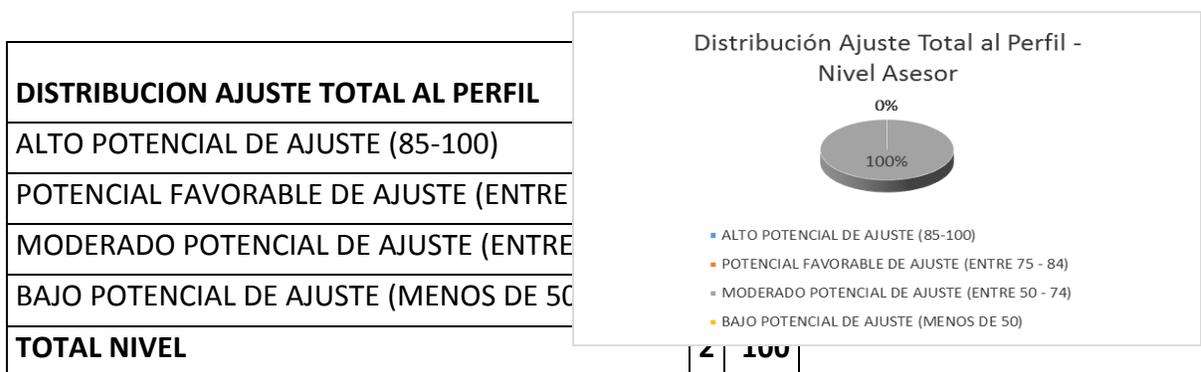
Se observa que el menor puntaje corresponde a la competencia Conocimiento del Entorno, con un promedio de 23, y una brecha de -37 puntos. Le sigue la competencia Toma de Decisiones con -20 puntos de brecha. Las competencias Liderazgo y Dirección y Desarrollo de Personal, muestran un promedio de 52 y 51 respectivamente, encontrándose cercanos al promedio poblacional. El promedio general es de 46, que indica una brecha de -14.40 puntos respecto del perfil esperado. La menor brecha es positiva y corresponde a la

competencia Planeación que se encuentra dos puntos por encima de lo esperado, con un puntaje de 62.

8.5.2.2. Nivel Asesor.

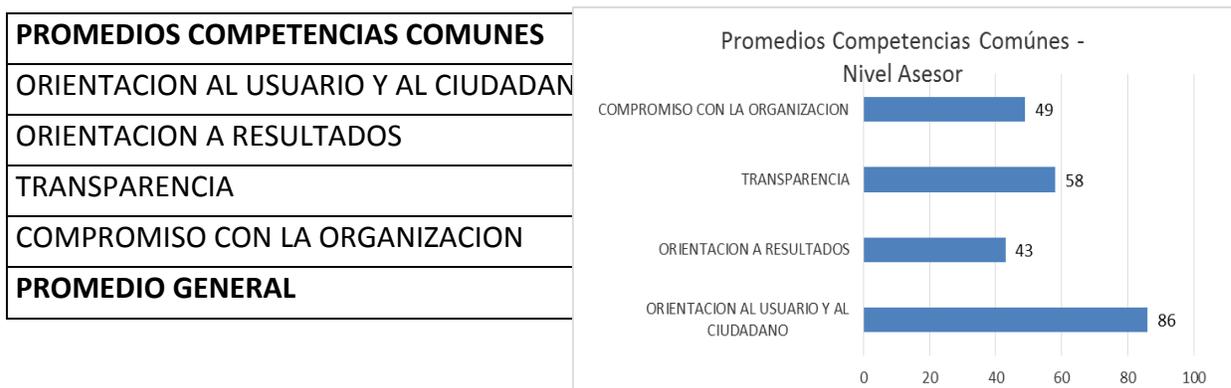
En el nivel asesor se encuentra una cobertura del 50%, habiéndose evaluado 2 funcionarios de los 4 que componen la planta de personal.

Los resultados obtenidos respecto del porcentaje de ajuste total al cargo son los siguientes:



Se observa que el 100% de los funcionarios del nivel asesor evaluados tienen un Moderado Potencial de Ajuste al Cargo. Ningún funcionario logró superar la expectativa y alcanzar un porcentaje mayor a 75%.

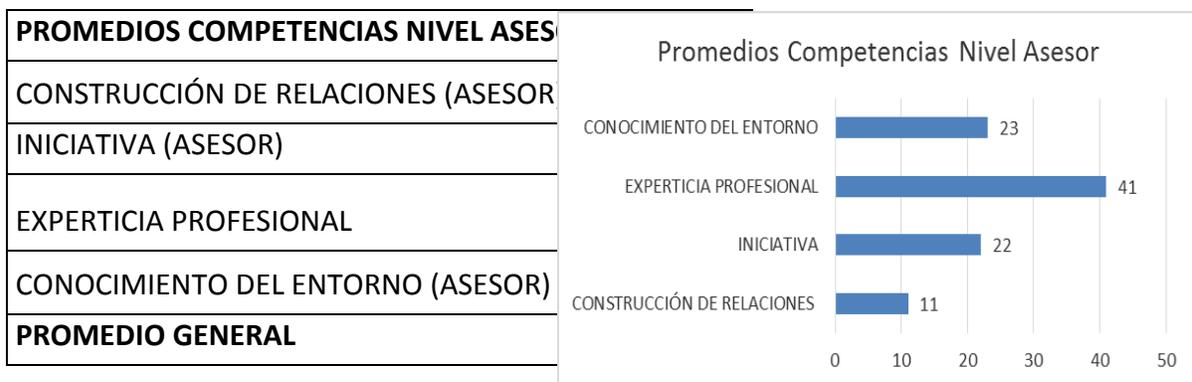
En cuanto al núcleo de competencias comunes, se encuentran los siguientes hallazgos:



En cuanto al núcleo de competencias comunes se encuentra que el mayor puntaje corresponde a Orientación al Usuario y al ciudadano con 86 de promedio, y una brecha positiva de 26 puntos sobre el puntaje esperado, ubicándose en Nivel Avanzado de desarrollo. El promedio general fue de 59, con una brecha de -1 punto respecto del perfil

esperado. La mayor brecha corresponde a la competencia Orientación a Resultados con -17 puntos, seguida por Compromiso con la Organización con -11 puntos.

Ahora bien, teniendo en cuenta el núcleo de competencias del nivel asesor se encuentran los siguientes resultados:



El promedio para este núcleo de competencias es de 24, y una brecha de -35,75 puntos. Se observa que el mayor puntaje corresponde a la competencia Experticia Profesional con un promedio de 41; sin embargo, se encuentra que esta misma tiene una brecha de -19 puntos respecto del puntaje esperado. En contraste, la competencia Construcción de Relaciones muestra una brecha de -49 puntos. Las competencias Iniciativa y Conocimiento del entorno tienen 22 y 23 puntos respectivamente.

8.5.2.3. Nivel Profesional.

Se tiene una cobertura del 83% de los funcionarios pertenecientes al nivel profesional en la planta de personal, teniendo 173 funcionarios evaluados de 208.

Respecto del porcentaje de ajuste total al perfil se encuentran los siguientes hallazgos:

DISTRIBUCION TOTAL AL PERFIL	AJUSTE	%
------------------------------	--------	---



ALTO POTENCIAL DE AJUSTE (85-100)	0	0,00
POTENCIAL FAVORABLE DE AJUSTE (ENTRE 75 - 84)	2	1,16
MODERADO POTENCIAL DE AJUSTE (ENTRE 50 - 74)	171	98,84
BAJO POTENCIAL DE AJUSTE (MENOS DE 50)	0	0,00
TOTAL NIVEL	173	100

Se observa que la mayor representación corresponde al rango comprendido entre 50 y 74% de ajuste total al perfil con un 98.84% de la población del nivel profesional evaluada. Tan solo el 1.16% de la población evaluada del perfil profesional alcanzó el nivel esperado de Potencia Favorable de Ajuste al cargo.

En cuanto al núcleo de competencias comunes para el nivel profesional se observan los siguientes indicadores:

PROMEDIOS COMPETENCIAS COMUNES		BRECHA
ORIENTACION A RESULTADOS	40	-20,00
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	46	-14,00
TRANSPARENCIA	47	-13,00
COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	39	-21,00
PROMEDIO GENERAL	43	-17,00



Se observa que el mayor puntaje corresponde a la competencia Transparencia con un promedio de 47. Seguido por la competencia Orientación al usuario y al ciudadano que obtiene un promedio de 46. El promedio más bajo es para la competencia Compromiso con la Organización con 39 de promedio.

Respecto de las brechas identificadas en el nivel profesional, para el núcleo de competencias comunes se observa que la mayor brecha corresponde a Compromiso con la organización con -21 puntos, seguida por Orientación a Resultados con -20. Ninguna alcanza el nivel esperado de desarrollo en este nivel jerárquico.

Respecto al núcleo de competencias del nivel profesional se observan los siguientes resultados:

PROMEDIOS COMPETENCIAS NIVEL PROFESIONAL		BRECHA
EXPERTICIA PROFESIONAL	56	-4,00
TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACION	33	-27,00
APRENDIZAJE CONTINUO	29	-31,00
CREATIVIDAD E INNOVACION	19	-41,00
PROMEDIO GENERAL	34	-25,75



En el núcleo de competencias del nivel profesional se encuentra que el promedio más alto corresponde a la competencia Experticia Profesional con 56. Le sigue la competencia Trabajo en Equipo, con un puntaje de 33. El puntaje más bajo corresponde a la competencia Creatividad e Innovación con un promedio de 19.

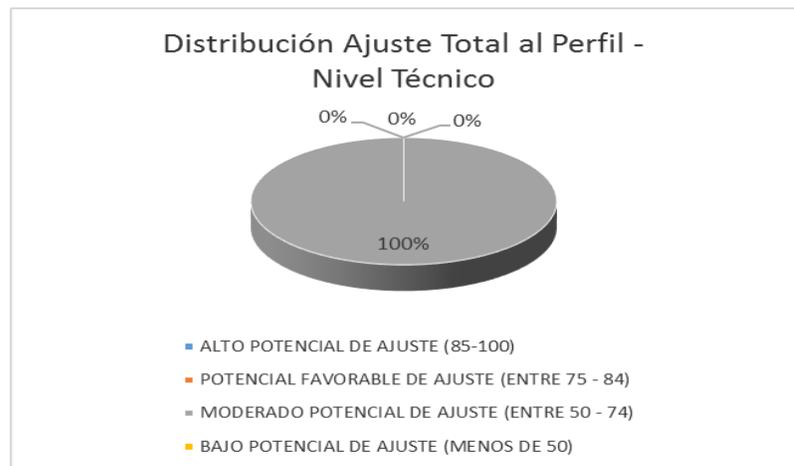
En cuanto a las brechas identificadas se observa que la brecha más representativa corresponde a la competencia Creatividad e Innovación con -41 puntos de diferencia frente a la expectativa. Le sigue Aprendizaje Continuo con -31 puntos de distancia con el valor de referencia. La brecha obtenida con el promedio de las competencias del nivel profesional, es de -25.75.

8.5.2.4. Nivel Técnico.

La cobertura obtenida en el nivel técnico respecto del proceso de evaluación de competencias fue del 82%, encontrándose 42 funcionarios del nivel técnico evaluados de un total de 43 funcionarios de planta perteneciente al nivel técnico.

Los resultados obtenidos respecto del porcentaje de ajuste total al cargo son los siguientes:

DISTRIBUCION AJUSTE TOTAL AL PERFIL	AL	%
ALTO POTENCIAL DE AJUSTE (85-100)	0	0,00
POTENCIAL FAVORABLE DE AJUSTE (ENTRE 75 - 84)	0	0,00
MODERADO POTENCIAL DE AJUSTE (ENTRE 50 - 74)	36	100,00
BAJO POTENCIAL DE AJUSTE (MENOS DE 50)	0	0,00
TOTAL NIVEL	36	100,00



Se observa que el 100% de la población del nivel técnico evaluada se ubica en el rango comprendido entre el 50 y el 74% de ajuste total al perfil del cargo, es decir en Moderado Potencial de Ajuste.

Respecto del núcleo de competencias comunes se hallaron los siguientes datos:

PROMEDIOS COMPETENCIAS COMUNES
ORIENTACION A RESULTADOS
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANA



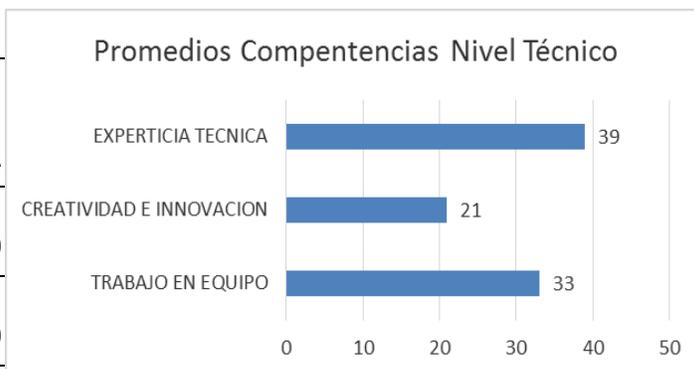
TRANSPARENCIA	49	-11,00
COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	28	-32,00
PROMEDIO GENERAL	38	-22,00

En la tabla anterior se puede evidenciar que la competencia con mayor puntaje corresponde a la Transparencia con 49. Le sigue Orientación a Resultados con 38. La competencia con menor puntaje es Compromiso con la Organización, con 28.

En cuanto a las brechas identificadas es posible observar que la brecha más grande corresponde a Compromiso con la Organización con -32 puntos. La menor brecha corresponde a la competencia Transparencia con -11 puntos.

Ahora bien, los resultados obtenidos en el núcleo de competencias del nivel técnico son los siguientes:

PROMEDIOS COMPETENCIAS NIVEL TECNICO		BRECHA
TRABAJO EN EQUIPO	33	-27,00
CREATIVIDAD E INNOVACION	21	-39,00
EXPERTICIA TECNICA	39	-21,00
PROMEDIO GENERAL	31	-29,00



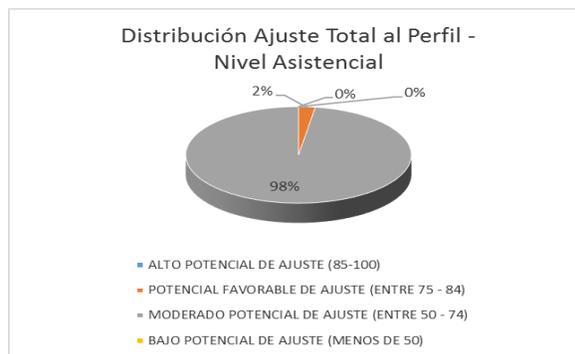
Se observa que el mayor puntaje corresponde a la competencia Experticia Técnica, con un promedio de 39. La competencia con menor puntaje es Creatividad e innovación con 21.

En consecuencia, las brechas identificadas muestran que la competencia Experticia técnica tiene una amplia brecha respecto del valor de referencia con -21 puntos. Mientras que la competencia Creatividad e innovación refleja -39 puntos respecto del valor esperado. La brecha del promedio para este nivel jerárquico, es de -29 puntos.

8.5.2.5. Nivel Asistencial.

En el nivel asistencial se logró una cobertura del 86%, habiéndose evaluado 46 funcionarios de 49 funcionarios objeto de evaluación pertenecientes al nivel asistencial de la planta de personal del Servicio Geológico Colombiano.

DISTRIBUCION AJUSTE TOTAL AL PERFIL			
		%	
ALTO POTENCIAL DE AJUSTE (85-100)	0	0,00	
POTENCIAL FAVORABLE DE AJUSTE (ENTRE 75 - 84)	1	2,38	
MODERADO POTENCIAL DE AJUSTE (ENTRE 50 - 74)	41	97,62	
BAJO POTENCIAL DE AJUSTE (MENOS DE 50)	0	0,00	
TOTAL NIVEL	42	100,00	



Se observa que la mayor concentración de personal perteneciente al nivel asistencial se ubica en el rango comprendido entre el 50 y el 74% de ajuste total al perfil, correspondiente a un Moderado Potencial de Ajuste, con una representatividad del 97.62%. Le sigue el rango de Potencial Favorable de Ajuste con una representatividad del 2.38% para los puntajes superiores a 75%, de manera que solo 1 de los funcionarios logra superar la expectativa.

En lo referente al núcleo de competencias comunes se evidencian los siguientes datos:

PROMEDIOS COMPETENCIAS COMUNES		BRECHA
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	53,00	-7,00
ORIENTACION A RESULTADOS	28,00	-32,00
TRANSPARENCIA	42,00	-18,00
COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	28,00	-32,00
PROMEDIO GENERAL	37,75	-22,25



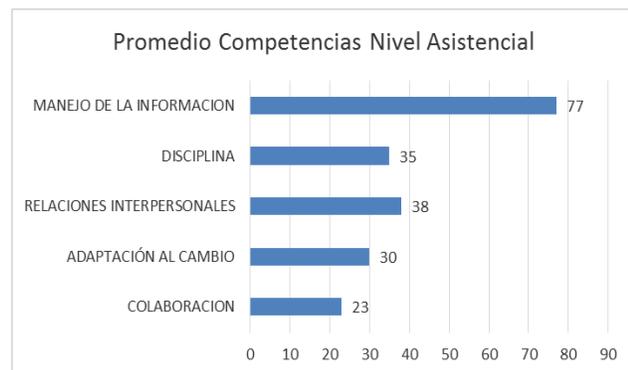
Se observa que la competencia con mayor puntaje en este nivel jerárquico es Orientación al usuario y al ciudadano con un promedio de 53. En contraste, las competencias con menor puntaje promedio son Orientación a Resultados y Compromiso

con la Organización con un promedio de 28. El promedio general en este núcleo de competencias es de 37.75.

En consecuencia, se encuentra que la brecha más amplia corresponde a la de las competencias Orientación a Resultados y Compromiso con la Organización cada una con una diferencia de 32 puntos respecto del valor de referencia. La menor brecha es en la competencia Orientación al usuario y al ciudadano con -7 puntos respecto del valor de referencia. La brecha del promedio general obtenido en este nivel jerárquico para el núcleo de competencias comunes es de -22.25.

En referencia a las competencias del nivel asistencial, se encontraron los siguientes halazgos:

PROMEDIOS NIVEL ASISTENCIAL	COMPETENCIAS	BRECHA
COLABORACION	23	-37
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	30	-30
RELACIONES INTERPERSONALES	38	-22
DISCIPLINA	35	-25
MANEJO DE LA INFORMACION	77	17
PROMEDIO GENERAL	41	-19



Se observa que el mayor puntaje lo recibió la competencia Manejo de la Información, encontrándose un promedio para esta competencia de 77. El menor puntaje corresponde a la competencia Colaboración con 23.

En consecuencia, se observa que la brecha más grande corresponde a la competencia Colaboración con una distancia de -37 puntos respecto del valor de referencia, mientras que la competencia Manejo de la Información presenta una brecha positiva con 17 puntos por encima de lo esperado. La brecha obtenida respecto del promedio general es de -19 puntos.

8.5.3. Analisis De Resultados Evaluación De Competencias Comportamentales Fase I – 2019

La presente evaluación de competencias permitió, mediante un instrumento objetivo, con criterios de validez y confiabilidad, tener una visión clara de las fortalezas y debilidades en materia comportamental de la planta de la Entidad, para sólo así poder

focalizar los esfuerzos de capacitación y desarrollo de competencias en aquellos comportamientos que van en contravía con lo esperado para los servidores públicos en el país.

En términos generales, para esta fase de evaluación del año 2019, se encontró mayor disposición al proceso de evaluación por parte de los funcionarios antiguos, ya concientes de la importancia de la evaluación periódica de sus competencias y de la importancia de los procesos de capacitación y desarrollo para adquirir mayores herramientas para su trabajo y relaciones interpersonales en el ambiente laboral. Sin embargo, la época de fin de año dificultó la participación de un porcentaje mayor de los funcionarios de la planta, dado que se encontraban en comisiones de servicio en campo o en vacaciones. Tres personas manifestaron no estar interesadas en el ejercicio, acogiendo al carácter voluntario de la aplicación psicotécnica y otros dos expresaron no poder realizarla por compromisos laborales.

Una cobertura del 82% de la planta de personal resulta positiva, en tanto hace posible generalizar los datos obtenidos siendo representativa la muestra evaluada a la hora de hacer conclusiones respecto de las tendencias identificadas y el plan de intervención a desarrollar. Sin embargo, el nivel directivo y el asesor presentaron la menor participación, con una representatividad de 38 y 50% respectivamente, lo que dificulta la generalización en estos niveles jerárquicos de los resultados obtenidos.

Es clara la necesidad de continuar adelantando esfuerzos por parte del Grupo de Talento Humano para potenciar el desarrollo de las competencias comportamentales, siendo los resultados del presente estudio coherentes con el diario vivir de la Entidad y las necesidades identificadas en otras mediciones. Si bien es cierto que los resultados a nivel general tienen una tendencia no crítica, orientada hacia niveles moderado ajuste al perfil, se encuentra que el 98,83% de los funcionarios necesitan establecer un plan individual de desarrollo de sus competencias para lograr alcanzar el nivel avanzado. Tan solo el 1.17% de la población muestra un nivel avanzado de desarrollo de las competencias comportamentales (3 funcionarios), logrando un potencial de ajuste total al cargo superior al 75%.

A nivel general, en la población evaluada se encuentran brechas significativas para la mayoría de competencias tanto del núcleo de competencias comunes como las propias de cada nivel jerárquico. En el núcleo de competencias comunes se encuentran brechas significativas en las competencias Compromiso con la Organización, siendo necesario potenciar conductas relacionadas con el respeto por las normas de la institución, el apoyo a la organización en situaciones difíciles o de cambio, y una actitud de favorabilidad hacia las políticas y necesidades de la Entidad aun sobre las propias, demostrando el sentido de pertenencia; del mismo modo se encuentra una brecha significativa en la competencia Orientación a Resultados, siendo necesario mejorar el compromiso de los funcionarios con el logro de las metas institucionales, con calidad, eficacia y oportunidad.

Así mismo, se requiere recordar el propósito de nuestro quehacer en la sociedad, volviendo sobre el usuario y la identificación de sus necesidades, manteniendo la vista sobre el cliente/usuario/ciudadano a la hora de desarrollar los planes y proyectos institucionales,

la creación de mecanismos para brindar una respuesta de calidad y oportuna, desarrollando canales de comunicación novedosos y adaptados a los retos de la modernidad, haciendo uso de los medios tecnológicos mediante protocolos de respuesta según cada usuario y grupo de interés, trabajando sincronizadamente con otras entidades de la red pública, y con el sector privado.

Resalta también la necesidad de desarrollar capacidades y competencias en el personal que ingresó recientemente a la Entidad luego de la convocatoria 432 de 2016, mediante la cual se proveyeron 145 vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa del SGC, y que se infiere impactan en el aumento de las brechas para la mayoría de las competencias, siendo necesario establecer planes de desarrollo a mediano plazo para afianzar el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales de los servidores públicos.

Los resultados en cada nivel jerárquico son igualmente importantes, especialmente en los niveles directivo y profesional por su impacto en el logro de los objetivos institucionales. A nivel Directivo se encuentra que la competencia Compromiso con la Organización es crítica, con una brecha de -29 puntos respecto del valor de referencia, sumada a las competencias Orientación a Resultados con -21 puntos. La competencia Orientación al usuario y al ciudadano es también baja, con una brecha de -18 puntos.

En las competencias propias de este nivel jerárquico, la competencia Conocimiento del Entorno es la más crítica con -37 puntos de brecha respecto del valor de referencia, la cual implica que los directivos deben estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional, y especialmente en el logro de los objetivos misionales, el funcionamiento del Estado y del sector, así como de su interrelación con las instancias territoriales e incluso internacionales, de manera que el funcionario se encuentra en una permanente actualización de los acontecimientos claves en el sector y el Estado, conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales que impactan la misión institucional y la gestión administrativa, identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.

La brecha es también relevante en el Nivel Directivo para la competencia Toma de Decisiones, que refleja la necesidad de contar con herramientas para elegir con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, los cambios complejos que se requieren implementar para mejorar la gestión y el logro de los objetivos, y especialmente la toma de medidas de control al detectar problemas o dificultades para la ejecución de los proyectos. Esta competencia implica contar con herramientas para decidir aun bajo situaciones de alta presión, en situaciones de alta complejidad e incertidumbre, contando con la capacidad para anticiparse a la realización de los riesgos. Esta competencia es fundamental para la gerencia estratégica de las organizaciones, al dar lineamientos claros al personal subalterno que les permitan coordinar sus acciones en pro de unos objetivos definidos.

En el nivel asesor se encuentra que la competencia Compromiso con la organización también es crítica con -28 puntos de diferencia, sin embargo, la mayor criticidad es para la competencia Construcción de Relaciones mostrando la necesidad de concientizarlos

respecto de su rol en la generación de lazos para el intercambio de información y experiencias exitosas, la necesidad de compartir la información que poseen para generar flujos productivos, y la facilidad para interactuar con otros de manera efectiva y adecuada. Las competencias Dirección y Desarrollo del Personal, así como Liderazgo, muestran una brecha mínima con -8 y -9 puntos respectivamente, lo que refleja que con algunas acciones de intervención y con herramientas para el manejo de personal pueden llegar a ser fortalecidas en el nivel esperado. Resulta favorable el resultado en la competencia de Planeación con una brecha positiva de +2 puntos por encima del valor esperado, mostrando fortaleza en esta competencia, a diferencia de evaluaciones anteriores.

En el nivel profesional, base de la pirámide y fuerza laboral que desarrolla el día a día de la producción de la entidad, se identifican también las mismas dos competencias críticas: Compromiso con la organización y Orientación a Resultados, en consonancia con los resultados del nivel Directivo, mostrando una brecha de -21 y -20 puntos respectivamente.

Las competencias Orientación al usuario y al ciudadano y Transparencia, tienen brechas de -13 y -14 puntos, que también requieren de intervención. Es igualmente preocupante la brecha de las competencias Creatividad e innovación y Trabajo en equipo y colaboración, con -41 y -27 puntos por debajo del valor de referencia, competencias que reflejan por un lado, la dificultad de la población para ofrecer alternativas novedosas para dar solución a los problemas que se presentan en los procesos a su cargo y la resistencia a la implementación de cambios y nuevas tecnologías en los procedimientos; de otro lado, la predominancia del individualismo, la poca apertura a las ideas de otros, dificultades para cooperar en pro de los objetivos, el desconocimiento del impacto del aporte individual sobre la producción colectiva, las dificultades para establecer diálogo y compartir conocimiento, e incluso la falta de respeto por criterios dispares. Es indispensable intervenir sobre estas dos competencias al ser fundamentales para el logro de sinergias y el mejoramiento continuo de los procesos, aun más en una Entidad de Ciencia y Tecnología, y que deben hacer parte del repertorio conductual de los investigadores.

En cuanto al nivel técnico los hallazgos muestran que la mayor dificultad radica en el Compromiso con la Organización, con una brecha de -32 puntos, mostrando la misma realidad que en los niveles que anteceden, estando presente también en nivel crítico la competencia de Creatividad e innovación con -39 puntos.

En el nivel asistencial, la competencia Compromiso con la organización es también crítica con igual tamaño de brecha que la competencia de Orientación a resultados, siendo aún más difícil el panorama de las competencias propias de este nivel: Colaboración, Disciplina y Adaptación al cambio, mostrando dificultad de esta población para aceptar y adaptarse fácilmente a los cambios, responder con flexibilidad y apertura a nuevas experiencias, y promover y facilitar la implementación de los cambios, tanto como para aceptar instrucciones aunque se tenga una opinión diferente a estas, realizar las tareas encomendadas con agrado y colaboración, aceptar la supervisión constante, y realizar acciones orientadas a facilitar la realización de las funciones de otros miembros de la dependencia, articulando sus acciones con las de los demás.

Resulta positivo en el nivel asistencial encontrar que la competencia Manejo de la Información presenta brecha positiva con +17 puntos respecto del valor de referencia, reflejando la potencialidad que se encuentra en este nivel en cuanto al respeto por la información personal e institucional a la que se tiene acceso por las razones del cargo, la evitación a indagar sobre información confidencial, recogiendo sólo información imprescindible para el desarrollo de las tareas a su cargo, la capacidad para organizar y guardar de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización, la capacidad para discernir qué se puede hacer público y qué no, y la transmisión de información de manera oportuna y objetiva.

8.6. Necesidades identificadas a través del Formato para Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional por dependencia.

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
DIRECCIÓN DE ASUNTOS NUCLEARES	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel técnico y profesional de laboratorios	Norma Técnica ISO 17025:2017, para ensayos de laboratorio acreditados. Proceso de acreditación de Laboratorios. Cultura de la Calidad en los Laboratorios.
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel técnico y profesional de laboratorios	Formación de Auditores Internos en la Norma Técnica ISO 17025:2017, para ensayos de laboratorio
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel Profesional	Gestión de Proyectos de Investigación
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel técnico y profesional de laboratorios	Metrología
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional de	Cálculo de Incertidumbre en los ensayos

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
			laboratorios	
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel técnico y profesional	Redacción de Artículos Científicos
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Instrumentación nuclear y radiológica
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Código Contencioso Administrativo
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Programas para el Tratamiento Estadístico de Datos
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Geoestadística
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Contratación Estatal y Supervisión
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Presupuesto Público
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel asistencial	Secretariado Ejecutivo y Atención al Cliente
	Externa	SER	Todos los niveles	Comunicación Asertiva
	Externa	SER	Todos los niveles	Liderazgo
	Externa	SER	Todos los niveles	Resolución de Conflictos

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
DIRECCION DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel técnico y profesional	Redacción de Artículos Científicos. Gramática y ortografía
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Desarrollo de Apps Móviles
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel profesional	Gerencia de Proyectos
	Externa	SER	Todos los niveles	Trabajo en Equipo
	Externa	SER	Todos los niveles	Compromiso con la organización y Experticia Profesional
	Externa	SER	Todos los niveles	Liderazgo positivo
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	ITIL V4
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	IPV6
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Gestor de Mantenimiento de Confiabilidad
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Catalogación, RDA, Clasificación
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Técnicas de Preservación Digital
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	RDA en KOHA y control de autoridades
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Sistema de clasificación decima Dewey

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Manejo de bases de datos y transferencia de información cartográfica
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Redacción y Ortografía
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	SEO (Search Engine Optimization)
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Ofimática
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Inglés
DIRECCION DE GEOAMENAZAS	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel profesional	Contratación Estatal y Supervisión
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Administración Pública
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Sistema Nacional de ciencia y Tecnología. Formulación de Proyectos de Investigación.
	Externa	SABER/HACER	Nivel técnico y profesional	Redacción de Artículos Científicos
	Externa	SER	Todos los niveles	Mejoramiento del clima laboral
	Externa	SER	Nivel Profesional y directivo	Liderazgo y manejo de personal
PARTICIPACION CIUDADANA Y	Externa/virtual	SABER/HACER/SER	Transversal todos los funcionarios	Lenguaje Claro

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
COMUNICACIONES			os de la entidad.	
	Externa	SABER/HACER/SER	Funcionarios de áreas de servicio al usuario y al ciudadano	Lengua de Señas colombiana
	Externa	SABER/HACER/SER	Funcionarios de áreas de servicio al usuario y al ciudadano	Etiqueta y Protocolo
	Externa	SABER/HACER/SER	Funcionarios Grupo Participación Ciudadana y comunicaciones	Organización y Logística de Eventos
	Externa	SABER/HACER/SER	Funcionarios de áreas de servicio al usuario y al ciudadano	Cultura de Servicio y Calidad en el Servicio. Orientación al usuario y al ciudadano
	Externa	SABER/HACER/SER	Transversal todos los funcionarios de la entidad.	Técnicas para hablar en público
	Externa	SABER/HACER/SER	Transversal todos los funcionari	Rendición de cuentas

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
			os de la entidad.	
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel Profesional	Gerencia de Proyectos
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel Profesional	Ley de Transparencia y Manejo de la Información
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel Profesional	Ley de Transparencia y Manejo de la Información
	Externa	SABER/HACER/SER	Funcionarios Grupo Participación Ciudadana y comunicaciones	Customer Relationship Management, y Customer Experience Management
DIRECCIÓN DE LABORATORIOS	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel Profesional	Actualización en la Norma ISO/IEC 17025:2017
	Externa	SABER/HACER/SER	Nivel Profesional	Formación de Auditores en la Norma ISO/IEC 17025:2017
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Estadística aplicada a los laboratorios
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Estimación de incertidumbre de métodos químicos
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Estimación de incertidumbre de métodos químicos
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional y Técnico	Técnicas de caracterización de materiales geológicos
	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Vigilancia Tecnológica en Laboratorios

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS MINERALES	Externa	SABER/HACER	Nivel Profesional	Tectónica Regional

8.7. Revisión de la intervención de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional para la Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de Marzo de 2017

8.7.1. Eje Temático Gestión del Conocimiento

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Ser	Orientación al servicio				Requiere intervención
		Innovación y experimentación				Requiere intervención
		Flexibilidad y adaptación al cambio				Requiere intervención
		Trabajo en equipo			Consolidación de equipos de trabajo	Requiere continuar intervención
		Gestión por resultados	Nuevo modelo integrado de planeación y gestión decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Seminario de actualización nuevo modelo integrado de planeación y gestión	Evaluación del desempeño laboral para evaluadores - MIPG	Requiere continuar intervención

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
			diseño, implementación y fortalecimiento			
		Formas de interacción				Requiere intervención
	Hacer	Administración de datos			Tecnologías de la información	Requiere continuar intervención
		Gestión de aprendizaje institucional				Requiere intervención
		Gestión contractual	Supervisión de contratos	Contratación pública efectiva	Claves para la supervisión e interventoría de contratos	Se recomienda intervención
	Planificación y organización	Nuevo modelo integrado de planeación y gestión decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 diseño, implementación y	Seminario de actualización nuevo modelo integrado de planeación y gestión	Modelo integrado de planeación y gestión	Se recomienda profundizar	

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020	
			fortalecimiento				
		Gestión de la información			Gestión documental - PETI	Se recomienda intervención	
		Mecanismos para la medición del desempeño institucional	Nuevo modelo integrado de planeación y gestión decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 diseño, implementación y fortalecimiento	Seminario de actualización nuevo modelo integrado de planeación y gestión	Modelo integrado de planeación y gestión	Se recomienda intervención	
	Saber	Cultura orientada al conocimiento					Se recomienda intervención
		Cambio cultural					Se recomienda intervención
		Modelos basados en				Consolidación de equipos de trabajo	Se recomienda

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
		el trabajo en equipo				continuar intervención
		Generación y promoción del conocimiento				Se recomienda intervención
		Estrategias de desarrollo				Se recomienda intervención
		Diversidad de canales de comunicación				Se recomienda intervención
		Incremento del capital intelectual				Se recomienda intervención
		Procesamiento de datos e información			Tecnologías de la información	Se recomienda continuar intervención
		Orientación a la calidad	Actualización norma ISO 14001 - actualización norma ISO 9001	Seminario de actualización nuevo modelo integrado de planeación y gestión	Modelo integrado de planeación y gestión	Se recomienda intervención

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
		Innovación		Gestión del conocimiento creatividad e innovación en el marco del SNCTI		Se recomienda intervención
		Razonamiento matemático				Se recomienda intervención
		Manejo de sistemas de información geográfica				Se recomienda intervención

8.7.2. Eje temático Gobernanza para la Paz

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
Gobernanza para la paz: fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y	Ser	Habilidades comunicativas y de relacionamiento				Se recomienda intervención
		Creatividad y adaptación				Se recomienda intervención

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.		Vocación de servicio				Se recomienda intervención
		Convivencia y reconocimiento de la diversidad		Diversidad y convivencia	Acoso laboral y comités de convivencia	Se recomienda continuar intervención
		Ética y transparencia en la gestión pública	Ley de transparencia, ética y servicio de lo público-plan anticorrupción y servicio al ciudadano	Ley de transparencia y plan anticorrupción	Código de integridad	Se recomienda continuar intervención
		Inteligencia emocional				Se recomienda intervención
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH				Se recomienda intervención
		Accountability				Se recomienda intervención

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020	
		Mecanismos de participación ciudadana			Seminario en participación ciudadana	Se recomienda continuar intervención	
		Resolución de conflictos	Resolución de conflictos - comité de convivencia y prevención del acoso laboral	Resolución de conflictos - taller comités de convivencia y prevención del acoso laboral	Acoso laboral y comités de convivencia	Se recomienda intervención	
		Optimización de recursos disponibles				Se recomienda intervención	
	Saber	Derechos humanos	Derechos humanos			Seminario liderazgo con enfoque de género y derechos humanos	Se recomienda intervención
		Principios y fines del estado				Curso de inducción virtual - curso reinducción	Se recomienda continuar intervención
		Enfoque de derechos	Derechos humanos			Seminario liderazgo con enfoque de género y	Se recomienda continuar intervención

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
					derechos humanos	
		Dimensión geográfica y espacial				Se recomienda continuar intervención
		Planificación y gestión de los recursos naturales		Sostenibilidad ambiental		Se recomienda continuar intervención

8.7.3. Eje temático Creación de Valor Público

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2020
Valor público: encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando	Ser	Servicio al ciudadano	Plan anticorrupción y servicio al ciudadano - asistencia administrativa y servicio al cliente			Se recomienda continuar intervención
		Calidad del servicio				Se recomienda intervención
		Desarrollo humano				Se recomienda

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2020	
o la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.						intervención	
		Liderazgo		Desarrollo de competencias gerenciales		Se recomienda continuar intervención	
		Proactividad				Se recomienda intervención	
	Hacer	Gerencia estratégica			Planeación estratégica - gestión de proyectos	PETI - Evaluación ágil de políticas públicas	Se recomienda continuar intervención
		Gerencia financiera	X congreso nacional de finanzas públicas			XII congreso nacional de finanzas públicas	Se recomienda continuar intervención
		Gestión y desarrollo del talento humano	Vi congreso nacional de gestión de personal- sistema de seguridad y salud en el trabajo	VIII congreso nacional de talento humano - vii congreso nacional de gestión de personal		VIII Congreso nacional de gestión de personal	Se recomienda continuar intervención
		Promoción del liderazgo			Desarrollo de competenc		Se recomienda continuar

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2020	
				ias gerenciales		intervención	
		Flujo de la información de manera pública				Se recomienda intervención	
		Fortalecer la legitimidad			Código de integridad - inducción	Se recomienda continuar intervención	
	Saber	Consecución de recursos					Se recomienda intervención
		Gestión presupuestal				Claves para un adecuado cierre presupuestal 2019	Se recomienda continuar intervención
		Desarrollo organizacional					Se recomienda intervención
		Logro de metas y propósitos organizacionales			Desarrollo de competencias gerenciales		Se recomienda continuar intervención
		Solución de problemas					Se recomienda intervención

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2020
		Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos	Programa de desarrollo de habilidades y competencias de los servidores públicos	Desarrollo de competencias gerenciales		Se recomienda continuar intervención
		Derechos políticos y electorales				Se recomienda intervención
		Rol del servidor público en la generación de valor público				Se recomienda intervención
		Orientación estratégica		Planeación estratégica	PETI - Evaluación ágil de políticas públicas	Se recomienda continuar intervención
		Empoderamiento				Se recomienda intervención

8.8. Presupuesto Capacitación - 2020

Se identificó el siguiente presupuesto asignado a las actividades institucionales de capacitación para la vigencia 2020:

No.	<u>DEPENDENCIA DE AFECTACIÓN DEL GASTO</u>	Apropiación Inicial
1	GTH13-01 TALENTO HUMANO	\$120.000.000

9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 -

Teniendo en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2020 y en relación con el número de necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico, se hace necesario programar la ejecución de las acciones de capacitación en tres fases o años. Se realizará para el año 2020 una primera fase que corresponde a las actividades listadas a continuación. Las necesidades que no serán objeto de ejecución en la presente vigencia se tendrán en cuenta para los años 2021 y 2022.

La formulación de las acciones a ejecutar en el PIC 2020 se dividen en tres estrategias dependiendo de su fuente de financiación: i. Capacitaciones a cargo al presupuesto de las Direcciones Técnicas, ii. Capacitaciones con cargo al presupuesto del Grupo de Talento Humano, iii. Capacitaciones a Cero Costo.

Dependiendo de los ejes temáticos a intervenir correspondientes al Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos – 2017 se tienen cinco ejes temáticos contemplados en los que se clasifican las acciones de capacitación a ejecutar en la vigencia 2020: i. Temáticas misionales, ii. Eje Temático Gestión del Conocimiento, iii. Eje Temático Gobernanza para la Paz, iv. Eje temático Creación de Valor Público, v. Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

9.1. Capacitación en Temáticas Misionales con cargo al presupuesto de las Direcciones Técnicas de la Entidad:

Las siguientes acciones de capacitación dependen de la disponibilidad presupuestal de las dependencias responsables:

a. Implementación Norma ISO/IEC17025:2017 – Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración: Se busca que los funcionarios desarrollen las competencias necesarias para planificar la implementación de la ISO/IEC 17025:2017 y desarrollar un sistema de gestión de laboratorios. Dirigido a 10 funcionarios de la Dirección

de Asuntos Nucleares y 30 funcionarios de la Dirección de Laboratorios, para un total de 40 funcionarios objetivo.

b. Auditor Norma ISO/IEC17025:2017: Se requiere desarrollar habilidades en los funcionarios del nivel profesional y directivo sobre cómo realizar auditorías internas de sistemas de gestión de laboratorios conforme a los requisitos de la norma ISO/IEC 17025:2017. Dirigido a 20 funcionarios de la Dirección de Laboratorios y 10 funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares.

c. Estadística aplicada a Laboratorios - Quimiometría: Las respuestas planteadas en química analítica, se basan en el análisis de datos. Además, durante la realización de un análisis químico, se deben tomar en cuenta todas las variables que pueden afectar el resultado, estas incluyen los factores provocados por los instrumentos utilizados y los errores provocados por quien maneja el material. En el reporte de cualquier análisis químico, es importante tomar en cuenta este tipo de errores, hacer un análisis de los resultados y así se podrá concluir sobre dicho análisis. La estadística emplea métodos para planificar, realizar experimentos, obtener datos y luego analizarlos e interpretarlos, para formular conclusiones o tomar decisiones con base en esos datos. La Dirección de Laboratorios, evidencia la necesidad de fortalecer la competencia de sus profesionales, en cuanto al tratamiento y análisis estadístico de datos de medición y ensayo, los que posteriormente son utilizados por la Entidad, en la formulación y entrega de productos geocientíficos. Con esto se busca proporcionar a los profesionales conceptos y herramientas estadísticas aplicadas al análisis químico, que les faciliten el manejo y análisis de datos y resultados, para contribuir en la toma acertada de decisiones por parte de los usuarios de éstos. Dirigido a 30 funcionarios de la Dirección de Laboratorios.

d. Validación y Estimación de la Incertidumbre de Medición aplicados a métodos analíticos: La medición analítica, requiere llevar a cabo la validación de los métodos de ensayo para demostrar que éstos son adecuados para su uso; es decir, que los resultados obtenidos al aplicar un método validado son confiables y por tanto permiten tomar decisiones aceradas respecto a los ítems analizados. Por su parte la Incertidumbre de la medición expresa el grado de duda asociada al resultado de una medición y permite apreciar la confianza que puede ser atribuida a un resultado de ensayo. Estos dos conceptos y los procesos que conllevan su aplicación y evidencia, van de la mano con la producción, integración y suministro información geocientífica confiable, que entrega el Servicio Geológico Colombiano. El aprendizaje de estos conceptos fortalecerá las competencias de los profesionales de la Dirección de Laboratorios y de la Dirección de Asuntos Nucleares. Dirigido a 33 funcionarios de la Dirección de Laboratorios y 11 funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares.

e. Fundamentos de metrología y aseguramiento metrológico: El Servicio Geológico Colombiano, entrega la información geocientífica al país. La información es el resultado de mediciones y de su análisis, por lo tanto la entidad debe garantizar que dicha información sea confiable y veraz. La confianza de las mediciones inicia con el conocimiento de su importancia, incluye el mantenimiento adecuado de los equipos de medición, la toma e interpretación correcta de las mediciones y finaliza con la entrega de resultados de valor. Dirigido a funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares (11), y la Dirección de Laboratorios (33).

f. Geoestadística y Programas para el Tratamiento Estadístico de Datos: Las herramientas informáticas son indispensables para la producción y tratamiento de los datos, generación de informes técnicos y desarrollo de proyectos de investigación. El manejo y análisis estadístico de los datos son de suma importancia al momento de garantizar la información geocientífica que se genera en las direcciones técnicas de acuerdo con parámetros de calidad. Por tanto, resulta necesario potenciar el uso de esta herramienta, facilitando la utilización de las diversas aplicaciones y funciones, en búsqueda de la agilidad y eficacia de los procesos. Dirigido a 20 funcionarios de la Dirección de Laboratorios, y 10 funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares.

g. Instrumentación Nuclear y Radiológica: Se busca formar y crear conciencia acerca de los conceptos, riesgos, procedimientos, medidas, normas, protocolos, etc., en protección radiológica y que han sido creados para generar una cultura de la seguridad en el trabajo y minimizar los efectos de las radiaciones ionizantes en la salud. Dirigida a 20 funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares.

9.2. Capacitaciones con presupuesto a cargo del Grupo de Talento Humano

9.2.1. Eje Temático: Misional.

a. Formulación, ejecución y seguimiento de Proyectos de Investigación en el marco del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación: La gestión de proyectos es ampliamente reconocida como una práctica orientada a asegurar la alineación y despliegue de los objetivos y metas de la organización. Resulta relevante potenciar las habilidades de quienes se encuentran en cabeza de los proyectos de la Entidad, con el fin de permitir una planeación, formulación, preparación, desarrollo y evaluación eficaz de estos, garantizando el cumplimiento de los objetivos, una gerencia estratégica y el aprovechamiento de la inversión y los recursos. Su aprendizaje fortalecerá las competencias de los funcionarios para la generación de conocimiento geocientífico a través de la formulación, ejecución y seguimiento de nuevos proyectos y el mantenimiento y tratamiento apropiado de los ya existentes, con énfasis en el Sistema Nacional de ciencia, tecnología e innovación. Dirigido

a 30 funcionarios pertenecientes a las Direcciones de Geoamenazas, Asuntos Nucleares, y Laboratorios, principalmente.

b. Redacción de Artículos Científicos: Para poder mostrar asertivamente el conocimiento geocientífico generado en la institución es necesario saber presentarlo a la comunidad científica. Para ello es necesario que el personal de la entidad, en particular los pertenecientes a las dependencias misionales tengan los elementos conceptuales apropiados para elaborar textos y artículos de alto valor agregado a nivel científico. La entidad requiere aumentar su visualización frente a la comunidad científica y para ello la redacción de textos científicos es uno de los mecanismos más efectivos para hacerlo, razón por la cual el formarnos como institución en esta área del conocimiento es un paso muy importante para lograr este objetivo. Incluye Gramática y Ortografía. Dirigido a 30 funcionarios pertenecientes a la Dirección de Laboratorios, Dirección de Asuntos Nucleares, Dirección de Geoamenazas, y Dirección de Gestión de Información, principalmente.

9.2.2. Eje Temático: Gestión del Conocimiento:

A través de las acciones de capacitación programadas en este eje se busca desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.

a. La Planeación Estratégica y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El objetivo fundamental de todas las entidades de carácter público es proporcionar beneficios visibles y medibles a los ciudadanos. Es por este motivo, que el Gobierno Nacional busca procurar que todas las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión con el fin de generar valor, satisfacción y confianza. A raíz de esto, surge el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual busca fortalecer la medición del desempeño de la Administración Pública. Capacitación Transversal, dirigida a todos los funcionarios de la entidad.

b. Gestión del conocimiento, innovación y experimentación. Busca el desarrollo de las competencias necesarias al interior de las organizaciones para compartir y utilizar el conocimiento disponible entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo, tanto como para la generación de nuevos conocimientos y productos científicos. Capacitación Transversal, dirigida a todos los funcionarios de la entidad.

9.2.3. Eje temático: Gobernanza para la Paz

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.

a. **Negociación Colectiva:** En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 16 del Decreto 160 de 2014, se incluye en el presente Plan Institucional de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. Dirigido a seis (6) funcionarios de la mesa de negociación sindical, tanto del nivel directivo como de los representantes de las asociaciones sindicales.

b. **Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral:** Se busca sensibilizar a los funcionarios sobre las conductas asociadas al acoso laboral para prevenirlas y promover ambientes sanos de trabajo. Transversal, dirigido a todos los funcionarios de la entidad.

9.2.4. Eje temático: Creación de Valor Público

Las acciones de capacitación a continuación buscan encauzar el funcionamiento de la administración pública y toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

a. **Gestión del Talento Humano:** La gestión de personal en las entidades y empresas públicas, conlleva una gran responsabilidad de actualización permanente por parte de los profesionales asociados a esta área. Dirigido a los funcionarios del Grupo de Talento Humano, coordinadores y nivel directivo.

b. **ITIL V4:** La Cadena de Valor del Servicio ITIL proporciona un modelo para el desarrollo; la entrega y la mejora continua de los servicios de tecnologías de la información. Se divide en Service Value Systems y Service Value Streams. Dirigida a dos funcionarios de la Dirección de Gestión de Información.

c. **Reforma Tributaria:** Busca abordar las principales modificaciones de la nueva ley de crecimiento económico, en relación con la Ley 1943 de 2018. Cambios de la nueva ley respecto a Simple. Facturación electrónica, Renta, Personas jurídicas, Personas naturales, Dividendos y participaciones, IVA, Exenciones y exclusiones, Beneficios e incentivos tributarios, Control a la evasión y la elusión, impacto fiscal de la norma antitrámites. Decreto 2263 Aspectos en la renta de personas naturales año gravable 2019 y Novedades en impuestos territoriales. Dirigido a dos funcionarios de la Unidad de Recursos Financieros.

d. **Gestión Documental** Se busca brindar herramientas que faciliten la organización de documentos, contribuyendo de forma directa con la protección del patrimonio documental de las organizaciones, facilitando, gracias a su proceso de valoración, la toma de decisiones sobre la retención y disposición final de los documentos así como brindar seguridad en el momento de aplicar procesos de eliminación documental controlados, generando cambios reales en la cultura organizacional. Dirigido a un funcionario del Grupo de Servicios Administrativos.

e. Almacén e Inventarios: Dar a conocer y aplicar los diferentes procedimientos que se deben utilizar para el manejo del almacén e inventarios, buscando generar así una mayor productividad en los procesos logísticos, coordinación y cuantificación de los bienes que están a cargo de la institución. Dirigido a un funcionario del Grupo de Servicios Administrativos.

f. Gerencia Financiera: Se busca actualizar a los funcionarios públicos que en los temas que conforman la Hacienda Pública, que incluye temas del Catálogo Integrado de Clasificación Presupuestal, armonizando la información presupuestal del sector público, de forma que los catálogos estén orientados a contar con las mismas categorías estructurales. Además se incluyen novedades contables, tributarias y contractuales, y el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022 que impacta en las finanzas públicas. Dirigido a un funcionario de la Unidad de Recursos Financieros.

g. Marcos Normativos Contables: Se identificarán, presentarán y resolverán las principales problemáticas derivadas de la conversión a la Norma Internacional, además, será un espacio académico para compartir con los asistentes los requerimientos normativos que deben aplicarse después del ajuste inicial, realizando un especial énfasis en los métodos de medición. Dirigido a un funcionario de la Unidad de Recursos Financieros.

h. Seguridad Social: Se busca actualizar a los funcionarios en las situaciones particulares que afectan el sector público en materia de seguridad social, asumiendo con responsabilidad el riesgo que representan, los numerosos cambios que se han producido, con énfasis en el manejo de las incapacidades, cambios introducidos por el PND, novedades en la PILA, jurisprudencia en materia de pensiones, incluye modulo sobre salarios y prestaciones sociales, factores salariales, primas, vacaciones y demás prerrogativas exclusivas del sector público. Dirigido a un funcionario del Grupo de Liquidación de Nómina y Prestaciones Sociales.

i. Retención en la Fuente: En vista de las modificaciones que trajo la Ley de financiamiento Ley 1943 de 2018, surgieron grandes cambios para el manejo de las retenciones en la fuente por conceptos salariales y no salariales, y por tanto, resulta indispensable actualizar los conocimientos al respecto, analizando casos particulares aplicables al contexto del derecho público. Dirigido a un funcionario del Grupo de Liquidación de Nómina y Prestaciones Sociales.

j. Responsabilidad Penal y Disciplinaria: Conocer el alcance de la responsabilidad que asumen los servidores públicos, así como las consecuencias que podrían acarrearles, en el ejercicio de sus funciones. Comprender las principales conductas, la forma en que se

presentan y las consecuencias que se asumen permitiendo un ejercicio transparente y ético de la función pública, protegiendo a la administración y a sí mismo de una eventual responsabilidad penal. Dirigido a un funcionario del Grupo de Control Interno Disciplinario.

k. IPv6: El Protocolo de Internet versión 6, en inglés, Internet Protocol versión 6 (IPv6), es una versión del Internet Protocol (IP), definida en el RFC 2460 y diseñada para reemplazar a Internet Protocol versión 4 (IPv4) RFC 791, que se está implementando en la gran mayoría de dispositivos que acceden a Internet. Dirigido a un funcionario de la Dirección de Gestión de Información.

l. Contratación Estatal y Supervisión de Contratos: Se requiere fortalecer los conocimientos de las áreas técnicas sobre el régimen de contratación estatal, con énfasis en la evaluación técnica, sensibilizando sobre las responsabilidades y obligaciones de los supervisores y las sanciones disciplinarias de su incumplimiento. Así mismo fortalecer los conocimientos de los supervisores de contratos en la Entidad, el conocimiento del Manual de Supervisión e Interventoría de la Entidad y la actualización normativa respectiva. Transversal, dirigido a 30 funcionarios de la Entidad.

9.3. Capacitaciones a Cero Costo.

9.3.1. Eje temático: Gestión del Conocimiento

a. Evaluación del Desempeño Laboral: Se busca actualizar a los funcionarios en las herramientas del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y lineamientos de la CNSC. Transversal, dirigida a funcionarios de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción, evaluados y evaluadores. Se realizará con recurso interno de la entidad.

b. Desarrollo de Competencias Digitales: Se busca desarrollar competencias para el manejo de herramientas tecnológicas. Transversal, dirigido a todos los funcionarios de la Entidad. Se realizará con recurso externo de la Red Institucional de capacitación.

9.3.2. Eje temático: Gobernanza para la Paz:

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.

9.3.3. Eje temático: Creación de valor público.

Las acciones de capacitación a continuación ofrecidas por la Red Institucional de Capacitación, buscan encauzar el funcionamiento de la administración pública y toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

a. Servicio al ciudadano y vocación de servicio: Incluye Políticas de servicio al ciudadano. Lenguaje Claro. Lenguaje de Señas. Calidad en el servicio (CRM y CEM). Etiqueta y protocolo. Transversal, dirigido a todos los funcionarios de la entidad.

b. Día del Servidor Público: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 2865 de 2013, por medio del cual se declara el 27 de junio de cada año como el Día del Servidor Público, se programará en este día actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética en el servicio público, así como el buen gobierno.

c. Sistemas Integrados de Gestión. Busca desarrollar competencias para la cultura de la calidad, el mejoramiento continuo y sensibilizar sobre los temas referentes al Sistema de Gestión Ambiental:

- Manejo y gestión adecuada de agua y energía
- Buenas prácticas
- Sistema de gestión institucional ambiental
- Gestión integral de residuos aprovechables
- Plan Saneamiento básico
- Separación en la fuente
- Manejo integral y seguro de residuos peligrosos
- Manejo integral de vertimientos
- Transporte de residuos y sustancias peligrosas
- Sensibilización a la comunidad en aprovechamiento textil
- Sensibilización a la comunidad en posconsumo - RAES
- Planes de manejo ambiental
- Control de emisiones

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

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

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

A continuación se presentan los cursos ofrecidos por la ARL Colmena para este eje temático en la modalidad virtual, los cuales ofertan inscripciones a lo largo de la vigencia 2020 en la plataforma e-learning administrada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto:

a. Gestión efectiva: 1. Identificar los requisitos legales para la gestión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Establecer estrategias que les permitan, como miembros del COPASST, conducir de manera efectiva las reuniones mensuales del Comité. 3. Aplicar herramientas para estructurar un plan de trabajo que permita enfocar las actividades específicas del Comité hacia el logro de unos objetivos concretos.

- b. Conformación Y Funcionamiento del COPASST: Conocer los elementos necesarios para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los criterios para identificar su nivel desarrollo y las acciones a seguir para su mejoramiento continuo.
- c. Reporte e Investigación de accidentes laborales: Conocer los aspectos legales que enmarcan el Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo, para realizar el adecuado proceso de investigación de los mismos a través de la metodología sugerida por Colmena Seguros.
- d. Programa de inspecciones en seguridad: Conocer los fundamentos básicos y el propósito de la realización de Inspecciones de Seguridad para detectar condiciones de peligro y establecer un sistema de medición de su efectividad.
- e. Documento del plan de emergencias y análisis de vulnerabilidad: Identificar las características y el proceso para realizar un análisis de vulnerabilidad, con el fin de diseñar, actualizar e implementar los planes de emergencia y contingencias.
- f. Sensibilización y Funciones de la Brigada de Emergencias: Identificar la estructura de las Brigadas y los elementos básicos de su organización y distribución.
- g. Plan de Ayuda Mutua: 1. Conocer la definición de Comité de Ayuda Mutua (CAM). 2. Identificar los componentes de un Plan de Ayuda Mutua (PAM). 3. Conocer las implicaciones de la omisión de socorro
- h. Sensibilización y Funciones del COE (Comité Operativo de Emergencia): Establecer los lineamientos para conformar este Comité y definir sus funciones.
- i. Sensibilización y Funciones de los Orientadores de Evacuación: Conocer la estructura de estos Orientadores para identificar sus comportamientos, actitudes, funciones y responsabilidades.
- j. Socialización de Procedimientos de Emergencia y Simulacros de Evacuación: Presentar la importancia de socializar dichos procedimientos y suministrar las pautas para la organización de simulacros de emergencias.
- k. Sistema comando de Incidentes y conformación de Equipos de Trabajo en Emergencia: Contribuir con el desarrollo de habilidades necesarias para establecer el Sistema de Comando de Incidentes como primeros respondientes.

l. Primeros Auxilios entorno laboral: Establecer las técnicas y procedimientos teóricos adecuados para prestar un Primer Auxilio de manera eficaz, partiendo de la prevención de enfermedades y accidentes, hasta la atención oportuna y responsable de una persona que presente una afectación a su salud física o psicológica.

m. Programa de Trabajo Seguro en Alturas: 1. Identificar qué se considera trabajo en alturas. 2. Conocer las responsabilidades del empleador y del trabajador frente al trabajo en alturas. 3. Identificar las medidas colectivas de prevención y protección contra caídas para los trabajos realizados en alturas. 4. Identificar los diferentes sistemas de acceso para trabajo en alturas.

n. Seguridad vial hacia el manejo defensivo: 1. Aplicar las recomendaciones y pautas para manejar un vehículo de manera segura. 2. Explicar las medidas que se deben tomar antes de iniciar un viaje. 3. Conocer la fórmula Básica para prevenir accidentes al conducir un vehículo. 4. Reconocer los riesgos a que se expone al conducir un vehículo.

o. Conducción segura en motocicletas: 1. Definir qué es la conducción defensiva en motocicleta. 2. Saber en qué consiste la conducción segura en motocicletas. 3. Definir qué es un accidente evitable cuando conduce un motociclista.

p. Prevención del riesgo biológico: Dar cuenta de las medidas preventivas que deben tomar los trabajadores expuestos a riesgo biológico. 1. Descubrir las vías por las cuales el material biológico riesgoso ingresa al organismo del material riesgoso. 2. Explicar las medidas que deben tomar inmediatamente después de un accidente laboral con riesgo biológico.

q. Programa fomento estilos de vida y trabajo saludable: Conocer los conceptos básicos asociados a los Estilos de Vida y Trabajo Saludable y los lineamientos necesarios para construir este programa, usando herramientas que fomenten hábitos adecuados para contribuir a la disminución de los factores de riesgo asociados con la aparición de enfermedades.

r. Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial. Conocer la legislación básica que enmarca el Sistema, identificar los factores que influyen en él y la conducta de los riesgos para la toma de decisiones oportunas, además de las fases por las que pasa el proceso de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

s. Gestión de Enfermedad Laboral Basado en Vigilancia: Conocer el Modelo de gestión de enfermedad laboral basado en la vigilancia epidemiológica, a través de la metodología de

10 pasos enmarcados en un ciclo PHVA de mejoramiento continuo, permitiendo realizar gestión y seguimiento de los peligros que ocasionan enfermedades laborales.

t. Sistema de Vigilancia Epidemiológica: Conocer los conceptos básicos usados en el Sistema, aplicar el ciclo PHVA y conocer cómo se estructura el procedimiento para su desarrollo.

u. Auditoría Interna del SG-SST : Reconocer los elementos que integran la auditoría interna en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, definidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017. Dirigido a los funcionarios del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Grupo de Planeación.

v. Auditoría de cumplimiento, revisión por la dirección: Resaltar el concepto de las auditorías dentro del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la importancia de la revisión por parte de la alta gerencia, para lograr que los asistentes estructuren el plan de auditoría y conozcan la periodicidad, metodología y presentación de informes que deben realizar. Dirigido al cuerpo directivo de la Entidad y los funcionarios del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, como el Grupo de Planeación.

w. Comité de Convivencia Laboral: Informar y orientar al empleador y a los responsables de los temas de convivencia laboral sobre los contenidos generales, que facilitan el cumplimiento de los requerimientos de ley respecto a la constitución y funcionamiento de este Comité, dentro de las acciones de prevención del Acoso Laboral.

x. Identificación de requisitos Legales: Conocer la legislación básica que todo empleador debe cumplir para su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el objetivo de cada norma, la responsabilidad de los empleadores y las sanciones por el incumplimiento de dicha legislación.

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 reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional.

Durante el año 2019 fue exitosa la actualización de la nueva versión del Curso Virtual de Inducción y Reinducción del Servicio Geológico Colombiano, sin embargo, se requiere de la colaboración de las diferentes áreas para facilitando 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 requeridos a participar activamente de este proceso que determina la pronta adaptación exitosa al contexto organizacional, la motivación a hacer parte del equipo de trabajo, y el aporte del colaborador al cumplimiento de los objetivos organizacionales, facilitando el tiempo y el acompañamiento para llevar a cabo el curso virtual de inducción y reinducción.

El programa de inducción a ejecutar en la vigencia 2020 consta de tres fases:

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

Una vez el aspirante ingresa a la planta de personal de la entidad, inicia su proceso de inducción de manera personalizada, a cargo del funcionario del Grupo de Talento Humano designado para tal fin, proceso en el que se le indica los requisitos para su posesión, las implicaciones de su rol como servidor público, se le contextualiza respecto a la estructura de la institución y su cargo, y se le brinda información respecto a los procesos de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina y Prestaciones Sociales.

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

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

Fase 3: Inducción en el puesto de trabajo.

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

10.1. Objetivos

10.1. 1. Facilitar el ingreso y la integración del nuevo funcionario 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
Módulo 2 EL ESTADO COLOMBIANO	El Estado Colombiano
	La Organización Política
	La Organización Territorial
	Organismos de Control
	Organización Electoral / Organismos Autónomos
	Organización Ambiental

MÓDULO	CONTENIDO
	Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición
Módulo 3 GESTIÓN PÚBLICA	La Función Pública
	Los Bienes Públicos
	El Presupuesto Público
	La Contratación Pública
	Servicio al Ciudadano
Módulo 4 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Introducción ¿Qué es el MIPG?
	1a. Dimensión: Talento Humano
	2a. Dimensión: Direccionamiento Estratégico
	3a. Dimensión: Gestión con Valores para el Resultado
	4a. Dimensión: Evaluación de Resultados
	5a. Dimensión: Información y Comunicación
	6a. Dimensión: Gestión del Conocimiento
	7a. Dimensión: Control Interno
Módulo 5 ÉTICA PÚBLICA	Lucha Contra la Corrupción
	Transparencia de la Gestión y el Acceso a la Información Pública
	Rendición de Cuentas
	Control Interno Disciplinario
Módulo 6 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH	El Empleo Público en Colombia
	Formas de Vinculación y Permanencia
	Evaluación del Desempeño Laboral
	Capacitación y Formación
	Bienestar Social e Incentivos
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
	Régimen Salarial y Prestacional
	Acoso Laboral
	Retiro

El curso cuenta con tres (3) espacios de afianzamiento y evaluación de los contenidos en cada módulo, a través de juegos, foro y cuestionario de evaluación de los aprendizajes adquiridos.

La plataforma Moodle instalada ofrece la posibilidad de descargar el certificado de participación para los funcionarios que culminan exitosamente el Curso Virtual de Inducción y Reinducción. Para la aprobación del curso se requiere un promedio de 3.0 en todas las autoevaluaciones que componen el mismo (una por cada módulo).

10.3. Programa de Reinducción

Teniendo en cuenta que durante la vigencia 2019 se realizó el Programa de Reinducción, y que al momento de realizar el diagnóstico no se han efectuado cambios organizacionales representativos, ni normativos de relevancia, para la vigencia 2020 no se efectuará reinducción. .

11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

11.1. ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Para la vigencia 2020, se utilizará como recurso 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 TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES.

Para la vigencia 2020, 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 2020 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 2020, se utilizará como recurso la oferta de capacitación tanto virtual como presencial del Departamento Administrativo De La Función Pública dirigida a las Entidades Públicas.

11.5. DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN NACIONAL.

Para la vigencia 2020, se utilizará como recurso la oferta de capacitación tanto virtual como presencial del Departamento de Planeación Nacional dirigida a las Entidades Públicas.

11.6. COLOMBIA COMPRA EFICIENTE.

Para la vigencia 2020, se utilizará como recurso la oferta de capacitación virtual de Colombia Compra Eficiente, dirigida a las Entidades Públicas.

11.7. COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Para la vigencia 2020, se utilizará como recursos 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.

11.8. ARL COLMENA:

Para la vigencia 2020, 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.

11.9. ALIANZAS INSTITUCIONALES OTROS SECTORES.

Para la vigencia 2020 se buscará establecer alianzas con entidades de otros sectores del gobierno nacional y distrital que permitan abordar temáticas con propósito social.

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 2020

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	EVIDENCIA
Cobertura	Número de Funcionarios Capacitados/ Número de Empleados Carrera Administrativa y Libre Nombramiento	100%	Listados de Asistencia a las capacitaciones. Relación Capacitaciones Recibidas por Cada Funcionario.
Cumplimiento	No. Eventos de capacitación ejecutados/ No. Eventos de capacitación programados	100%	Listados de Asistencia a las capacitaciones

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	EVIDENCIA
Asistencia	No. Funcionarios Asistentes a los eventos de capacitación/ No. Funcionarios Programados a los eventos de capacitación	80%	Comunicaciones de programación de los funcionarios a las acciones de capacitación programadas. Listado de Asistencia a las capacitaciones
Presupuesto Ejecutado	$\frac{\$ \text{ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación GTH13-01}}{\$ \text{ Valor Presupuesto Establecido en POA para Eventos de Capacitación GTH13-01}}$	100%	Reportes SIAPPI – SIIF. Informes de ejecución contratos de prestación de servicios de capacitación.
Horas por Funcionario	Promedio de Horas de Capacitación por Funcionario	40 horas	Listados de Asistencia a las capacitaciones. Relación Capacitaciones Recibidas por Cada Funcionario 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.

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2020

FASE I

CAPACITACIONES CON CARGO AL PRESUPUESTO DE LAS DIRECCIONES TÉCNICAS

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Misional	Implementación Norma ISO/IEC17025:2017.	Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración: Se busca que los funcionarios desarrollen las competencias necesarias para planificar la implementación de la ISO/IEC 17025:2017 y desarrollar un sistema de gestión de laboratorios. Dirigido a la Dirección de Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios.	Externa	40	MARZO	\$14.000.000
	Auditor Norma ISO/IEC17025:2017.	Se requiere desarrollar habilidades en los funcionarios del nivel profesional y directivo sobre cómo realizar auditorías internas de sistemas de gestión de laboratorios conforme a los requisitos de la norma ISO/IEC 17025:2017. Dirigido a la Dirección de Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios.	Externa	30	MARZO	\$24.750.000

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

	Estadística aplicada a Laboratorios - Quimiometría	Se busca proporcionar a los profesionales conceptos y herramientas estadísticas aplicadas al análisis químico, que les faciliten el manejo y análisis de datos y resultados, para contribuir en la toma acertada de decisiones por parte de los usuarios de éstos. Dirigido a la Dirección de Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios.	Externa	30	ABRIL	\$18.000.000
--	--	--	---------	----	-------	--------------

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Misional	Validación y Estimación de la Incertidumbre de Medición aplicados a métodos analíticos	La medición analítica, requiere llevar a cabo la validación de los métodos de ensayo para demostrar que éstos son adecuados para su uso; es decir, que los resultados obtenidos al aplicar un método validado son confiables y por tanto permiten tomar decisiones acertadas respecto a los ítems analizados. Dirigido a la Dirección de Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios.	Externa	44	MAYO	\$18.000.000

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

	Fundamentos de metrología y aseguramiento metrológico	La información es el resultado de mediciones y de su análisis, por lo tanto la entidad debe garantizar que dicha información sea confiable y veraz. La confianza de las mediciones inicia con el conocimiento de su importancia, incluye el mantenimiento adecuado de los equipos de medición, la toma e interpretación correcta de las mediciones y finaliza con la entrega de resultados de valor. Dirigido a la Dirección de Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios.	Externa	44	JUNIO	\$18.000.000
	Geoestadística y Programas para el Tratamiento Estadístico de Datos	El manejo y análisis estadístico de los datos son de suma importancia al momento de garantizar la información geocientífica que se genera en las direcciones técnicas de acuerdo con parámetros de calidad. Por tanto, resulta necesario potenciar el uso de esta herramienta, facilitando la utilización de las diversas aplicaciones y funciones, en búsqueda de la agilidad y eficacia de los procesos. Dirigido a los funcionarios de las Direcciones Técnicas.	Externa	30	ABRIL	\$18.000.000

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
--------------	----------------------	--------------------	------	---------------------------------	-----	---------------------------

Misional	Instrumentación Nuclear y Radiológica	Se busca formar y crear conciencia acerca de los conceptos, riesgos, procedimientos, medidas, normas, protocolos, etc., en protección radiológica y que han sido creados para generar una cultura de la seguridad en el trabajo y minimizar los efectos de las radiaciones ionizantes en la salud. Dirigido a la Dirección de Asuntos Nucleares.	Externa	20	MAYO	\$18.000.000
	Tectónica Regional	Brindar a los participantes conceptos teóricos y prácticos para la comprensión y análisis de los métodos de la geología estructural en la elaboración de las cartas geológicas, para el levantamiento del cartografiado en la Geología Regional, aplicado a la prospección de recursos minerales. Dirigido a la Dirección de Recursos Minerales	Externa	27	JUNIO	\$24.000.000

Nota: La ejecución de las actividades listadas anteriormente depende de la disponibilidad presupuestal de las dependencias responsables.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2020

FASE I

CAPACITACIONES CON CARGO AL PRESUPUESTO DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Misional	Formulación, ejecución y seguimiento de Proyectos de Investigación en el marco del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación	Su aprendizaje fortalecerá las competencias de los funcionarios para la generación de conocimiento geocientífico a través de la generación de nuevos proyectos y el mantenimiento y tratamiento apropiado de los ya existentes, comprendiendo las dinámicas del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Dirigido a los funcionarios de las Direcciones Técnicas y Secretaría General.	Externa	44	JULIO	\$18.000.000
	Redacción de Artículos Científicos	La entidad requiere aumentar su visualización frente a la comunidad científica y para ello la redacción de textos científicos es uno de los mecanismos más efectivos para hacerlo, razón por la cual el formarnos como institución en esta área del conocimiento es un paso muy importante para lograr este objetivo. Incluye Gramática y Ortografía. Dirigido a los funcionarios de las Direcciones Técnicas.	Externa	30	MARZO	\$16.000.000

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Gestión del Conocimiento	La Planeación Estratégica y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión	El objetivo fundamental de todas las entidades de carácter público es proporcionar beneficios visibles y medibles a los ciudadanos. Es por este motivo, que el Gobierno Nacional busca procurar que todas las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión con el fin de generar valor, satisfacción y confianza. A raíz de esto, surge el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual busca fortalecer la medición del desempeño de la Administración Pública.	Externa	30	MARZO	\$13.000.000

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

	Gestión del conocimiento, innovación y experimentación	Implica el desarrollo de las competencias necesarias al interior de las organizaciones para compartir y utilizar el conocimiento disponible entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo, tanto como para la generación de nuevos conocimientos y productos científicos.	Externa	30	ABRIL	\$13.000.000
--	--	--	---------	----	-------	--------------

EJE TEMATICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
--------------	----------------------	--------------------	------	---------------------------------	-----	---------------------------

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Gobernanza para la paz	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.	Externa	6	FEBRERO	\$8.000.000
	Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral	Se busca sensibilizar a los funcionarios sobre las conductas asociadas al acoso laboral para prevenirlas y promover ambientes sanos de trabajo.	Externa	30	AGOSTO	\$13.000.000

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Creación de Valor Público	Gestión del Talento Humano	La gestión de personal en las entidades y empresas públicas, conlleva una gran responsabilidad de actualización permanente por parte de los profesionales asociados a esta área.	Externa	2	ABRIL	\$3.000.000
	ITIL V4	La Cadena de Valor del Servicio ITIL proporciona un modelo para el desarrollo; la entrega y la mejora continua de los servicios de tecnologías de la información. Se divide en Service Value Systems y Service Value Streams.	Externa	2	JUNIO	\$4.800.000
	Reforma Tributaria	Principales modificaciones de la nueva ley de crecimiento económico, en relación con la Ley 1943 de 2018. Cambios de la nueva ley respecto a Simple. Facturación electrónica, Renta, Personas jurídicas, Personas naturales, Dividendos y participaciones, IVA, Exenciones y exclusiones, Beneficios e incentivos tributarios, Control a la evasión y la elusión, impacto fiscal de la norma antitrámites. Decreto 2263 Aspectos en la renta de personas naturales año gravable 2019 y Novedades en impuestos territoriales.	Externa	2	JULIO	\$2.840.000

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Creación de Valor Público	Gestión Documental	Se busca brindar herramientas que faciliten la organización de documentos, contribuyendo de forma directa con la protección del patrimonio documental de las organizaciones, facilitando, gracias a su proceso de valoración, la toma de decisiones sobre la retención y disposición final de los documentos así como brindar seguridad en el momento de aplicar procesos de eliminación documental controlados, generando cambios reales en la cultura organizacional.	Externa	1	MARZO	\$1.476.000
	Almacén e Inventarios	Dar a conocer y aplicar los diferentes procedimientos que se deben utilizar para el manejo del almacén e inventarios, buscando generar así una mayor productividad en los procesos logísticos, coordinación y cuantificación de los bienes que están a cargo de la institución.	Externa	1	AGOSTO	\$1.320.000

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

	Gerencia Financiera	Se busca actualizar a los funcionarios públicos que en los temas que conforman la Hacienda Pública, que incluye temas del Catálogo Integrado de Clasificación Presupuestal, armonizando la información presupuestal del sector público, de forma que los catálogos estén orientados a contar con las mismas categorías estructurales. Además se incluyen novedades contables, tributarias y contractuales, y el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022 que impacta en las finanzas públicas.	Externa	1	MARZO	\$1.476.000
--	---------------------	---	---------	---	-------	-------------

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Creación de Valor Público	Marcos Normativos Contables	Se identificarán, presentarán y resolverán las principales problemáticas derivadas de la conversión a la Norma Internacional, además, será un espacio académico para compartir con los asistentes los requerimientos normativos que deben aplicarse después del ajuste inicial,	Externa	1	ABRIL	\$1.320.000

	realizando un especial énfasis en los métodos de medición.				
Seguridad Social	Se busca actualizar a los funcionarios en las situaciones particulares que afectan el sector público en materia de seguridad social, asumiendo con responsabilidad el riesgo que representan, los numerosos cambios que se han producido, con énfasis en el manejo de las incapacidades, cambios introducidos por el PND, novedades en la PILA, jurisprudencia en materia de pensiones, incluye modulo sobre salarios y prestaciones sociales, factores salariales, primas, vacaciones y demás prerrogativas exclusivas del sector público.	Externa	1	SEPTIEMBRE	\$2.952.000
Retención en la Fuente	En vista de las modificaciones que trajo la Ley de financiamiento Ley 1943 de 2018, surgieron grandes cambios para el manejo de las retenciones en la fuente por conceptos salariales y no salariales, y por tanto, resulta indispensable actualizar los conocimientos al respecto, analizando casos particulares aplicables al contexto del derecho público.	Externa	1	OCTUBRE	\$1.320.000

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Creación de Valor Público	Responsabilidad Penal y Disciplinaria	Conocer el alcance de la responsabilidad que asumen los servidores públicos, así como las consecuencias que podrían acarrearles, en el ejercicio de sus funciones. Comprender las principales conductas, la forma en que se presentan y las consecuencias que se asumen permitiendo un ejercicio transparente y ético de la función pública, protegiendo a la administración y a sí mismo de una eventual responsabilidad penal.	Externa	1	JULIO	\$1.476.000
	IPv6	El Protocolo de Internet versión 6, en inglés, Internet Protocol versión 6 (IPv6), es una versión del Internet Protocol (IP), definida en el RFC 2460 y diseñada para reemplazar a Internet Protocol versión 4 (IPv4) RFC 791, que se está implementando en la gran mayoría de dispositivos que acceden a Internet. Dirigido a funcionarios de la Dirección de Gestión de Información.	Externa	2	JULIO	\$4.100.000

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

	Contratación Estatal y Supervisión de Contratos	Se requiere fortalecer los conocimientos de las áreas técnicas sobre el régimen de contratación estatal, con énfasis en la evaluación técnica, sensibilizando sobre las responsabilidades y obligaciones de los supervisores y las sanciones disciplinarias de su incumplimiento. Así mismo fortalecer los conocimientos de los supervisores de contratos en la Entidad, el conocimiento del Manual de Supervisión e Interventoría de la Entidad y la actualización normativa respectiva	Externa	30	AGOSTO	\$12.920.000
--	---	--	---------	----	--------	--------------

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2020
FASE I
CAPACITACIONES A CERO COSTO

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Gestión del Conocimiento	Evaluación del Desempeño Laboral	Se busca actualizar a los funcionarios en las herramientas del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño	Interna	258	JULIO	A cero costo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

		Laboral y lineamientos de la CNSC.				
	Desarrollo de Competencias Digitales	Se busca desarrollar competencias para el manejo de herramientas tecnológicas.	Externa	31	OCTUBRE	A cero costo
Gobernanza Para la Paz	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.	Externa	9	MARZO	A cero costo

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Creación de Valor Público	Servicio al ciudadano y vocación de servicio	Políticas de servicio al ciudadano. Lenguaje Claro. Lenguaje de Señas. Calidad en el servicio (CRM y CEM). Etiqueta y protocolo.	Externa	30	MAYO	A cero costo
	Día del Servidor Público	En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 2865 de 2013, por medio del cual se declara el 27 de junio de cada año como el Día del Servidor Público, se realizará actividades de promoción de la vocación de servicio.	Externa	120	27 de Junio de 2020	A cero costo
	Programa de Inducción y Reinducción	Se continuará aprovechando la plataforma e-learning del SGC, para la realización del curso virtual de inducción y reinducción de la Entidad.	Externa	319	TODO EL AÑO	A cero costo
	Sistemas Integrados de Gestión	Busca desarrollar competencias para la cultura de la calidad, el mejoramiento continuo y sensibilizar sobre los temas referentes al Sistema de Gestión Ambiental	Externa	30	MAYO	A cero costo

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Gestión efectiva	1. Identificar los requisitos legales para la gestión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Establecer estrategias que les permitan, como miembros del COPASST, conducir de manera efectiva las reuniones mensuales del Comité. 3. Aplicar herramientas para estructurar un plan de trabajo que permita enfocar las actividades específicas del Comité hacia el logro de unos objetivos concretos. Dirigido principalmente al COPASST.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Conformación Y Funcionamiento del COPASST	1. Conocer los elementos necesarios para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los criterios para identificar su nivel	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA	A cero costo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

		desarrollo y las acciones a seguir para su mejoramiento continuo. Dirigido principalmente al COPASST.			ARL COLMENA	
	Reporte e Investigación de accidentes laborales	1. Conocer los aspectos legales que enmarcan el Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo, para realizar el adecuado proceso de investigación de los mismos a través de la metodología sugerida por Colmena Seguros. Dirigido principalmente al COPASST.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Programa de inspecciones en seguridad	1. Conocer los fundamentos básicos y el propósito de la realización de Inspecciones de Seguridad para detectar condiciones de peligro y establecer un sistema de medición de su efectividad. Dirigido principalmente al COPASST.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Sistema de Gestión de la Seguridad	Documento del plan de emergencias y análisis de vulnerabilidad	1. Identificar las características y el proceso para realizar un análisis de vulnerabilidad, con el fin de	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL	A cero costo

y la Salud en el Trabajo		diseñar, actualizar e implementar los planes de emergencia y contingencias. Dirigido principalmente a la Brigada de Emergencias.			PLATAFORMA ARL COLMENA	
	Sensibilización y Funciones de la Brigada de Emergencias	1. Identificar la estructura de las Brigadas y los elementos básicos de su organización y distribución. Dirigido principalmente a la Brigada de Emergencias.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Plan de Ayuda Mutua	1. Conocer la definición de Comité de Ayuda Mutua (CAM). 2. Identificar los componentes de un Plan de Ayuda Mutua (PAM). 3. Conocer las implicaciones de la omisión de socorro. Dirigido principalmente a la Brigada de Emergencias.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Sensibilización y Funciones del COE (Comité Operativo de Emergencia)	1. Establecer los lineamientos para conformar este Comité y definir sus funciones. Dirigido principalmente a la Brigada de Emergencias.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Sensibilización y Funciones de los Orientadores de Evacuación.	1. Conocer la estructura de estos Orientadores para identificar sus comportamientos, actitudes, funciones y responsabilidades. Dirigido principalmente a la Brigada de Emergencias.	Externa	20	TODOS EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Socialización de Procedimientos de Emergencia y Simulacros de Evacuación	1. Presentar la importancia de socializar dichos procedimientos y suministrar las pautas para la organización de simulacros de emergencias. Dirigido principalmente a la Brigada de Emergencias.	Externa	20	TODOS EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Sistema comando de Incidentes y conformación de Equipos de Trabajo en Emergencia	1. Contribuir con el desarrollo de habilidades necesarias para establecer el Sistema de Comando de Incidentes como primeros respondientes. Dirigido principalmente a la Brigada de Emergencias.	Externa	20	TODOS EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo

	Primeros Auxilios entorno laboral	1. Establecer las técnicas y procedimientos teóricos adecuados para prestar un Primer Auxilio de manera eficaz, partiendo de la prevención de enfermedades y accidentes, hasta la atención oportuna y responsable de una persona que presente una afectación a su salud física o psicológica. Dirigido principalmente a la Brigada de Emergencias.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
--	-----------------------------------	--	---------	----	---	--------------

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Programa de Trabajo Seguro en Alturas	1. Identificar qué se considera trabajo en alturas. 2. Conocer las responsabilidades del empleador y del trabajador frente al trabajo en alturas. 3. Identificar las medidas colectivas de prevención y protección contra caídas para los trabajos realizados en alturas. 4. Identificar los diferentes sistemas de acceso para trabajo en alturas. Dirigido principalmente a la Grupo de SST y trabajadores expuestos a trabajo en alturas.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo

	Seguridad vial hacia el manejo defensivo	1. Aplicar las recomendaciones y pautas para manejar un vehículo de manera segura. 2. Explicar las medidas que se deben tomar antes de iniciar un viaje. 3. conocer la fórmula Básica para prevenir accidentes al conducir un vehículo. 4. Reconocer los riesgos a que te expones cuando conduces un vehículo. Dirigido principalmente a la Grupo de SST y trabajadores con funciones de conducción.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Conducción segura en motocicletas	1. Definir qué es la conducción defensiva en motocicleta. 2. Saber en qué consiste la conducción segura en motocicletas. 3. Definir qué es un accidente evitable cuando conduce un motociclista. Dirigido principalmente a la Grupo de SST y trabajadores conductores de motocicletas.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Prevención del riesgo biológico	Dar cuenta de las medidas preventivas que deben tomar los trabajadores expuestos a riesgo biológico. 1. Descubrir las vías por las cuales el material biológico riesgoso ingresa al organismo del material riesgoso. 2. Explicar las medidas que deben tomar inmediatamente después de un accidente laboral con riesgo biológico. Dirigido principalmente a la Grupo de SST y trabajadores expuestos a riesgo biológico.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
--------------	----------------------	--------------------	------	---------------------------------	-----	---------------------------

Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Programa fomento estilos de vida y trabajo saludable	1. Conocer los conceptos básicos asociados a los Estilos de Vida y Trabajo Saludable y los lineamientos necesarios para construir este programa, usando herramientas que fomenten hábitos adecuados para contribuir a la disminución de los factores de riesgo asociados con la aparición de enfermedades. Dirigido a todos los funcionarios de la Entidad.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.	1. Conocer la legislación básica que enmarca el Sistema, identificar los factores que influyen en él y la conducta de los riesgos para la toma de decisiones oportunas, además de las fases por las que pasa el proceso de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial. Dirigido principalmente a la Grupo de SST y funcionarios interesados.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Gestión de Enfermedad Laboral Basado en Vigilancia	1. Conocer el Modelo de gestión de enfermedad laboral basado en la vigilancia epidemiológica, a través de la metodología de 10 pasos enmarcados en un ciclo PHVA de mejoramiento continuo	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA	A cero costo

		, permitiendo realizar gestión y seguimiento de los peligros que ocasionan enfermedades laborales. Dirigido principalmente a la Grupo de SST y trabajadores interesados.			ARL COLMENA	
	Sistema de Vigilancia Epidemiológica	1. Conocer los conceptos básicos usados en el Sistema, aplicar el ciclo PHVA y conocer cómo se estructura el procedimiento para su desarrollo. Dirigido principalmente al Grupo de SST y trabajadores interesados.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Auditoría Interna del SG-SST	1. Reconocer los elementos que integran la auditoría interna en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, definidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017. Dirigido principalmente al Grupo de SST, Grupo de Planeación y trabajadores interesados.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Auditoría de cumplimiento, revisión por la dirección	1. Resaltar el concepto de las auditorías dentro del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD	A cero costo

		(SG-SST) y la importancia de la revisión por parte de la alta gerencia, para lograr que los asistentes estructuren el plan de auditoría y conozcan la periodicidad, metodología y presentación de informes que deben realizar. Dirigido principalmente al Grupo de SST, Grupo de Planeación y nivel directivo.			VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	
	Comité de Convivencia Laboral	1. Informar y orientar al empleador y a los responsables de los temas de convivencia laboral sobre los contenidos generales, que facilitan el cumplimiento de los requerimientos de ley respecto a la constitución y funcionamiento de este Comité, dentro de las acciones de prevención del Acoso Laboral. Dirigido principalmente al Grupo de SST, Grupo de Planeación y nivel directivo.	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA ARL COLMENA	A cero costo
	Identificación de requisitos Legales	1. Conocer la legislación básica que todo empleador debe cumplir para su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el objetivo de cada norma, la responsabilidad de los	Externa	20	TODO EL AÑO - MODALIDAD VIRTUAL PLATAFORMA	A cero costo

		empleadores y las sanciones por el incumplimiento de dicha legislación.			ARL COLMENA	
--	--	---	--	--	-------------	--

CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	327/01/2020	Aprobación Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020-	Coordinadora Grupo de Talento Humano