



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC
Versión 2.0**

JUNIO 2020



Aprobación Plan Institucional de Capacitación –PIC 2020-
Versión 2.0

OSCAR ELADIO PAREDES ZAPATA

Director General
Servicio Geológico Colombiano

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO ESTRATÉGICO SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO	8
3. MARCO NORMATIVO	10
4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2020	12
4.1. Objetivo General	12
4.2. Objetivos Específicos.....	12
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
5.1. Estrategias para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores públicos.....	34
5.2 Estrategias para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación	35
5.5. Estrategias Y Mecanismos De Implementación	38
6. POLITICAS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN	39
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2020	41
7.1. Programa de Inducción.	41
7.3. Capacitación Temática Misional.....	42
7.4. Capacitación Temática Áreas De Apoyo.....	42
7.5. Capacitación Temática Transversales	42
7.6. Red Institucional De Capacitación.....	42
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	44
8.1. Metodología para la elaboración del diagnóstico y la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020-.....	46
8.2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2019	47
8.3. Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2019	51
8.4. Informe del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período febrero de 2018 a enero de 2019	57
8.6. Necesidades identificadas a través del Formato para Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional por dependencia.	76
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.....	79
9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 – Versión 2	92
9.1. Capacitación en Temáticas Misionales.	92
9.3. Capacitaciones a Cero Costo.	98

10. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	104
10.1. Objetivos	105
10.2. Contenido Temático Plataforma E- Learning:	105
10.3. Programa de Reinducción	107
11. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	107
12. SEGUIMIENTO Y CONTROL	109
12.1. Indicadores del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020.....	109
14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	110
ANEXOS.....	111

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.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las normas que reglamentan la capacitación en el país, el Servicio Geológico Colombiano realizó en el mes de Enero de 2020, el diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación, tomando diversas fuentes como insumo para su elaboración, las cuales siguiendo la metodología, fueron priorizadas en razón a los objetivos estratégicos de la entidad y las metas para el año 2020, dando como resultado el documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020, el cual fue publicado en la página web de la entidad a 31 de Enero de 2020.

Sin embargo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la Resolución No. 104 del 4 de marzo de 2020 expidió el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos, por medio del cual se actualiza la política de capacitación y formación para los servidores públicos, estableciendo nuevos ejes temáticos, de manera que las entidades puedan formular sus “planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva” (DAFP, 2020).

Así mismo, en razón a la emergencia suscitada por la pandemia del COVID-19 a nivel mundial obligó al Gobierno Nacional expedir el Decreto 457 del 22 de Marzo de 2020, mediante el cual se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas habitantes de la Republica de Colombia, a partir del 25 de Marzo de 2020 hasta el 13 de abril de 2020, y posteriormente mediante decreto 637 del 6 mayo de 2020, por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, y el Decreto 749 del 28 de Mayo de 2020, Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público, y la Directiva Presidencial No. 03 del 22 de Mayo de 2020, respecto del aislamiento inteligencia y productivo – Trabajo en Casa para los Servidores Públicos, a fin de proteger la vida, la salud, recuperar la actividad productiva

En consecuencia, se hizo necesario para la administración pública garantizar la prestación del servicio mediante la utilización de herramientas virtuales que facilitaran el trabajo colaborativo, y por tanto, replantear la estrategia de capacitación contemplada en el PIC 2020 V.1, a una metodología virtual, así como repensar las necesidades de capacitación a la luz de los retos actuales que demandan del servidor público de competencias tanto funcionales como comportamentales

para adaptarse a las nuevas dinámicas laborales, el ejercicio del liderazgo, la adaptación al cambio, la capacidad para responder en situaciones de crisis y la sensibilidad para mantener relaciones de empatía a través de la virtualidad, en la lectura del contexto nacional e internacional actual y las necesidades del país para salir adelante a pesar de la pandemia y la crisis social y económica que representa.

En este contexto continua vigente la necesidad de adelantar estrategias de capacitación y desarrollo de competencias a través de 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 la perspectiva de competencias, 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 versión 2, mantiene su atención sobre estas dimensiones, con base en insumos que permiten diagnosticar la situación actual y establecer las prioridades de la Entidad en materia de formación y capacitación y la manera como se atenderán.

Para el presente año, uno de los insumos para la detección de necesidades y el diagnóstico para la formulación del PIC 2020 versión 1, 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, las cuales fueron priorizadas en razón a las nuevas necesidades identificadas.

Así mismo, en este momento se cuenta ya con los resultados y conclusiones de la Evaluación de Competencias Comportamentales - 2019 /2020 realizada a los servidores de la Entidad, la cual 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 hacen parte central de este plan y brindan criterios objetivos para priorizar las necesidades identificadas.

El presente documento da cuenta de la metodología de diagnóstico y formulación del Plan Institucional de Capacitación versión 1 y versión 2, los ejes temáticos definidos para la vigencia 2020, el ejercicio de priorización de necesidades, así como de los indicadores que darán cuenta del avance en el logro de los objetivos planteados y del impacto esperado en la organización.

2. MARCO ESTRATÉGICO SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

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, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- ✓ Decreto 2020 de 2006 - Sistema de calidad de la formación para el trabajo.

- ✓ Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- ✓ Resolución 667 de 2018, del Departamento Administrativo de la Función Pública, “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”.
- ✓ Resolución No. 104 del 4 de marzo de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la cual se expidió el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos, por medio del cual se actualiza la política de capacitación y formación para los servidores públicos, estableciendo nuevos ejes temáticos, de manera que las entidades puedan formular sus “planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva

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.

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

En este documento, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

De igual forma el plan establece en las novedades normativas la capacitación como derecho de todos los servidores públicos. Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

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

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

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

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

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

Ahora bien, la estructura de la capacitación se da sobre las modalidades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano. En el primer caso, la educación informal se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994). De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se exponen en las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

a. Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

b. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientados al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas



requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, se desvirtúa que los procesos de capacitación deban llevarse a cabo únicamente de forma magistral, costumbre que ha hecho carrera en la práctica de la gestión del talento humano de las entidades públicas.

c. La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

d. A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley “es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos (...)”. Con la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación enmarcada en esta modalidad educativa.

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

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

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

a. En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, esta solo se puede ofrecer cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por lo tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas de formación que desarrolle cada entidad, cumplir con las normas para la acreditación o certificación respectiva para ofrecer programas en esta modalidad educativa.

b. Toda la oferta de capacitación debe contar con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje a los que se quiere llegar con cada curso de capacitación.

c. La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación debe orientarse por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.

d. La formación para el trabajo y la formación y capacitación para el sector público debe formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.

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

En ese sentido, la articulación de la oferta de capacitación para los servidores públicos y el sistema nacional de cualificaciones es necesaria, de manera tal que los procesos de formación y capacitación en el sector público sean mediante la evaluación y certificación de competencias y, para ello, se deberán aunar esfuerzos con las entidades que el Plan Nacional de Desarrollo ha dispuesto como líderes en esta materia.

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

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

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.

2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.

3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.

4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de

aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).

5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

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



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

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

Conceptos Claves:

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.
-

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable

que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

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

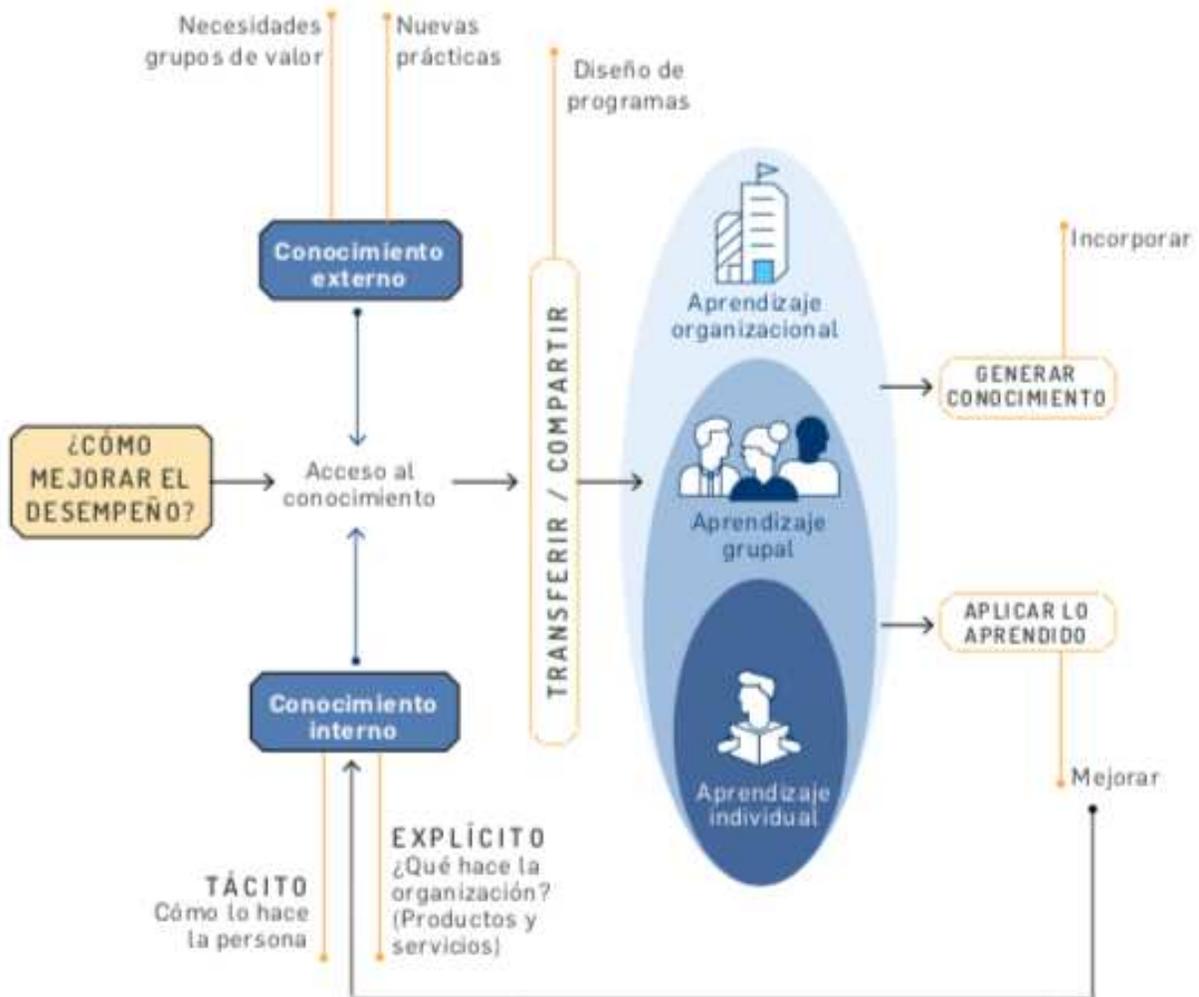
- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Cultura organizacional y cambio cultura
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

El aprendizaje organizacional: Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional. Los productos y resultados de las entidades se expresan mayoritariamente en bienes y servicios públicos que se generan a partir del trabajo colectivo de las diferentes personas de la entidad. Este trabajo, aunque se procura medir a través de productos tangibles, dependen de un proceso de producción que surge de la capacidad individual de los servidores, es decir, un proceso tácito.

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

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

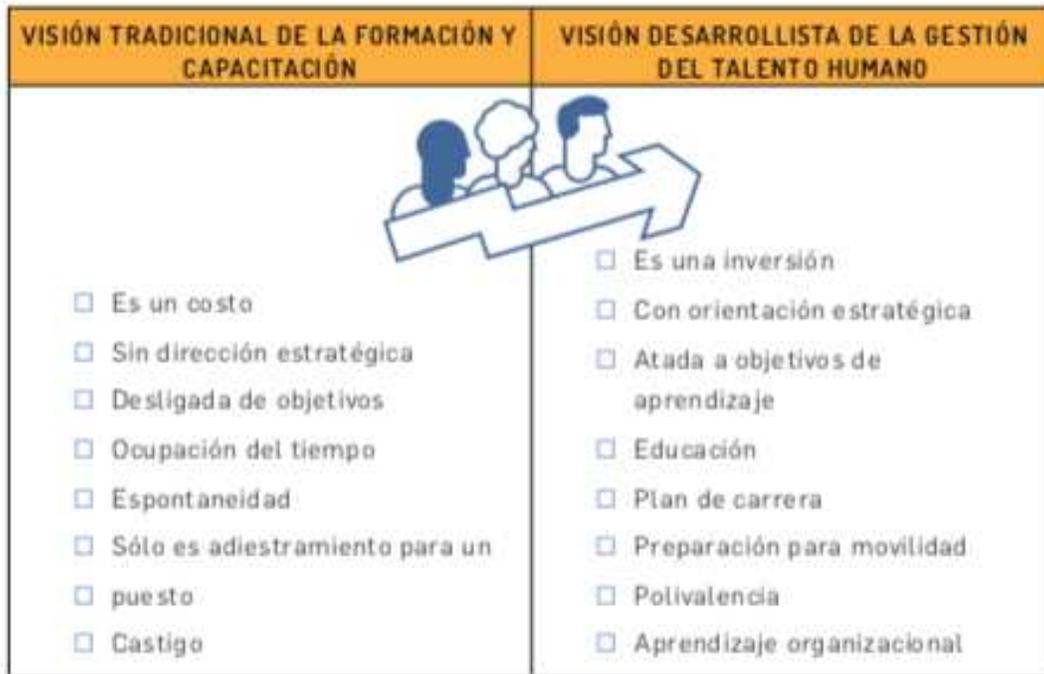
Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

En la figura anterior se representa la importancia de los procesos de gestión del conocimiento como facilitadores del aprendizaje organizacional y su impacto sobre el desempeño de las entidades públicas. En los procesos de gestión del conocimiento se hace relevante identificar el conocimiento tanto tácito como explícito, de manera que se facilite el compartir estos valiosos identificados para la organización, en últimas para la generación de nuevo conocimiento y aplicación de lo aprendido en la mejora de los procesos institucionales, generando capacidades tanto colectivas como individuales que apalancan el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, los procesos de innovación y desarrollo institucional.

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



Fuente: Dirección de Empleo Público – Fundación Pública, con base a Cuesta, 2019.

Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una organización pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una organización que aprende. Además, la formación continuada es también el sustento esencial de la gestión por competencias laborales. El desarrollo de las competencias viene dado por el proceso de formación que, además de acoger ciclos de aprendizaje asociados a escuelas y academias (conocimiento explícito), comprende también el conjunto de experiencias (tareas, cargos, eventos responsabilidades, etc.) que, a lo largo de la trayectoria laboral en la organización deberá realiza el servidor (conocimiento tácito).

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

de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad.

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

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

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

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

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

- a. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- b. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- c. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias adoptado mediante la Resolución 667 de 2018.
- d. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
- e. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
- f. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.

- g. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
- h. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.
- i. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

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

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

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

M-learning: Podemos definir m-learning o *Mobile Learning* como una rama del E-learning o aprendizaje electrónico -aquel que se lleva a cabo de manera virtual- que se produce a través de diferentes dispositivos móviles, por ejemplo, mediante el uso de apps, como Duolingo para aprendizaje de idiomas.

Priorización temática, estructura y propósito.

Como se ha observado a lo largo de este Plan, se quiere que, con la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil

ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

Política de Estado: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probado, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.

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

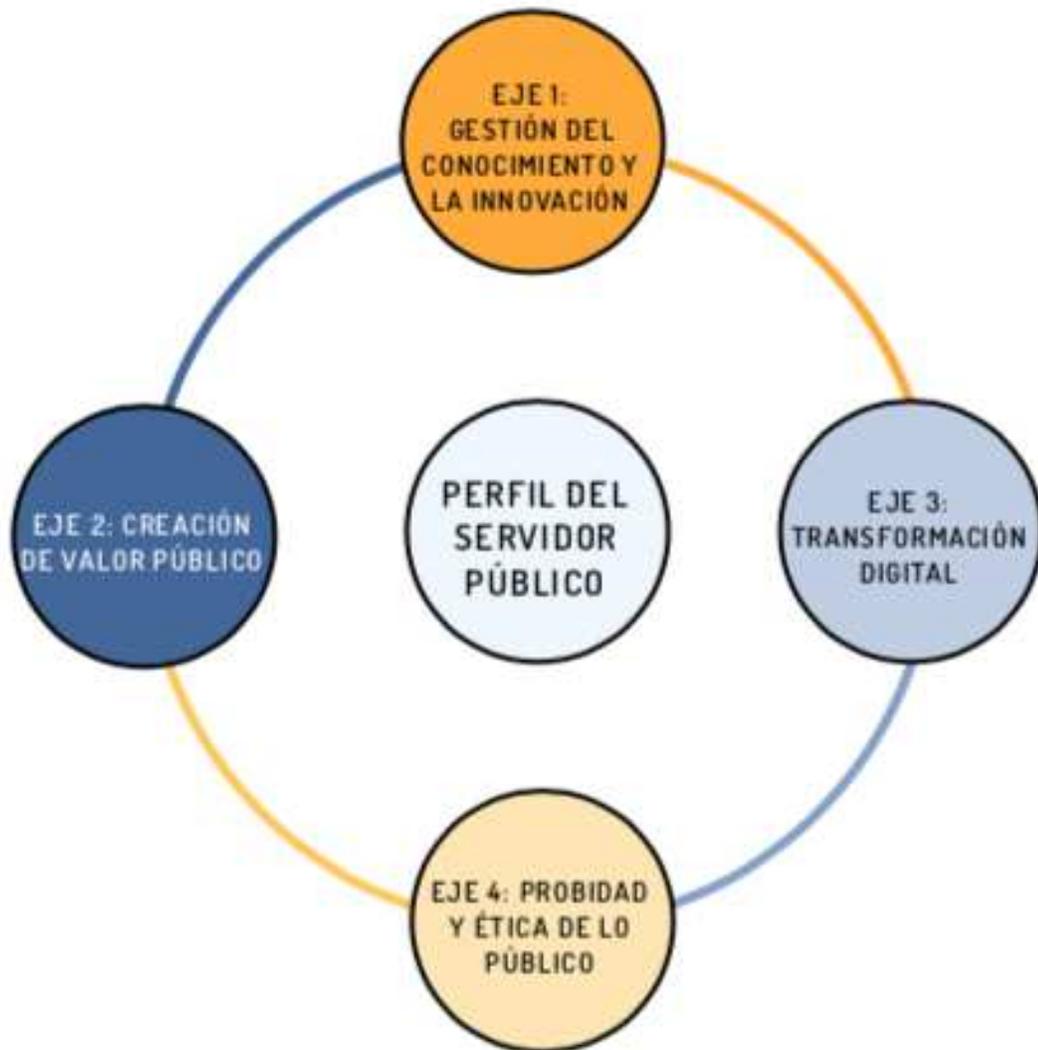
Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todo el territorio nacional, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, implica que todos los colombianos tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Aquí es importante señalar que políticas como esta soportan la estructura para que una visión del desarrollo como la de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se apalanquen y puedan materializarse. Particularmente, los temas contenidos en la presente priorización temática se encuentran alineados con los ODS 4 “educación de calidad”, 9 “industria, innovación e infraestructura”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” y 17 “alianzas para lograr los objetivos” De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.

Los ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional son:

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



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

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

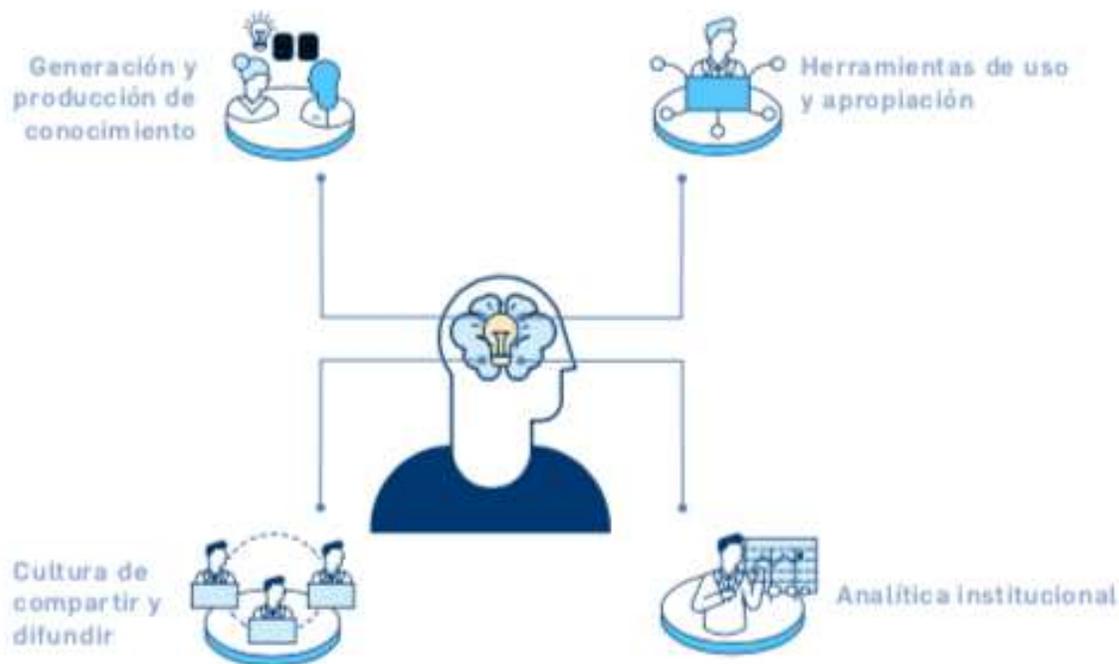
Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos,

planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes (Figura 16.), establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

Figura 16. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAAP, 2017

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

Eje 2. 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

Figura 17. Creación de valor público



De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Eje 3. Transformación digital

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas

transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

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

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

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el deep learning (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el MinTIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

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

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

Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social, desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. De esta forma, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

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

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

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

Para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):

1. Cambiar un hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. Necesito tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.
2. Necesito el saber lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente para lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.
3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro. También es importante tener presente que cuando comenzamos a practicar un nuevo comportamiento, la mente y el cuerpo necesitan tiempo para acostumbrarse y asimilarlo.

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016.

Eje 5. Formación de directivos públicos

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan. En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se deben tener en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de este, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor público del nivel directivo.

Adicionalmente, como se ha venido planteando, las actitudes, conductas y comportamientos deseados en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades directivas deben incluirse de forma transversal a todo el proceso de inducción y planeación del desarrollo de las capacidades funcionales del directivo.

Programa de alta gerencia del Estado

El Estatuto de la Administración Pública o Ley 489 de 1998 adoptó el sistema de desarrollo administrativo como una estrategia de mejoramiento permanente de la gestión pública y dentro de

este se encuentra la capacitación como estrategia para el perfeccionamiento de habilidades de los servidores públicos.

En este sentido, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva.

En este contexto, y en cumplimiento de los artículos 30 y 31 de la Ley 489 de 1998 la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno o el área que haga sus veces, desarrollará programas de inducción dirigidos a los servidores públicos que pertenezcan a la alta gerencia pública y se impartirán durante los cuatro (4) primeros meses posterior a su vinculación.

Las distintas entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP.

La ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno y en coordinación con Función Pública, adelantará anualmente capacitaciones dirigidas a la alta gerencia de la administración pública en el orden nacional y territorial.

Temáticas a trabajar:

1. Inducción y actualización: en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, así como por la Ley 190 de 1995, la ESAP adelanta programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos elegidos o nombrados para ejercer cargos públicos con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones que les corresponde y promover las buenas prácticas en la gestión pública.

2. Innovación y gestión del conocimiento: en concordancia con los lineamientos dispuestos en este Plan frente al núcleo de gestión del conocimiento y la innovación.

3. Habilidades gerenciales

a. Liderazgo

b. Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)

c. Modelos de toma de decisiones

d. Negociación colectiva y resolución de conflictos

e. Gestión del talento humano

4. Políticas públicas

a. Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.

5. Gestión de Recursos

a. Hacienda pública y finanzas



- b. Gestión de bienes
- c. Contabilidad
- 6. Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
- 7. Fundamentación jurídica
 - a. Contratación pública
 - b. Defensa jurídica del Estado
 - c. Fundamentos de derecho público (derecho de petición)
 - d. Actualización normativa

Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público

Una apuesta estratégica de este Plan en cuanto a la formación de los directivos públicos tiene que ver con el desarrollo de capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de las funciones. La autoridad formal de la que gozan por efectos de la naturaleza jerárquica del empleo público debe complementarse con las capacidades necesarias para liderar equipos de trabajo y organizaciones.

Dichas capacidades para el liderazgo giran en torno a los siguientes ejes de acción

- Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos.
- Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
- Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macrocontexto.

5.1. Estrategias para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores públicos.

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

Líneas de acción asociadas a la estrategia:

5.1.1 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 complementarán 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 Estrategias para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de

formación y capacitación

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

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

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.

5.5. 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 INSTITUCIONAL¹

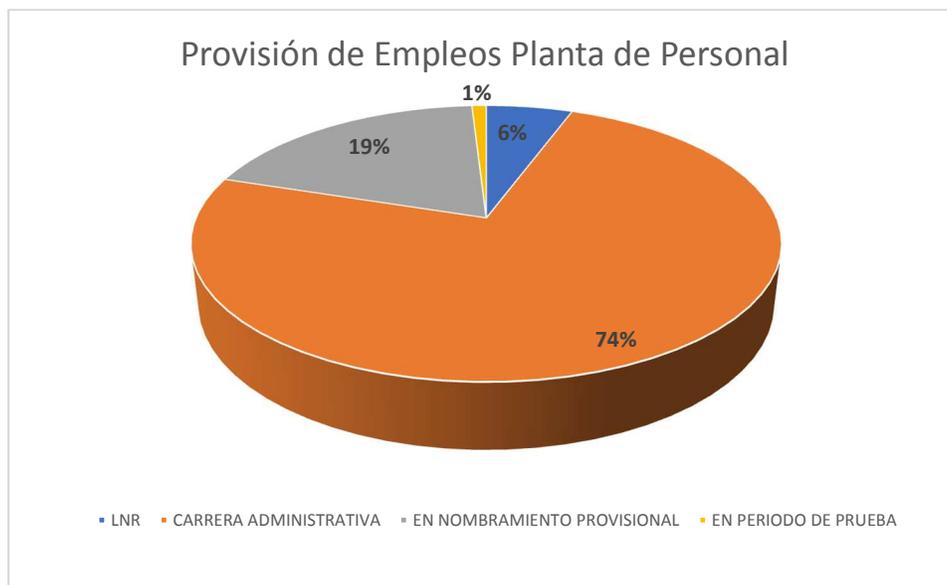
El fin último de las capacitaciones en el Servicio Geológico Colombiano es el desarrollo de competencias en los funcionarios en su carácter tanto como servidores públicos como investigadores, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento 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 319², donde el 74% son de carrera administrativa correspondiente a 237 funcionarios, seguido por el 19% en provisionalidad (61 funcionarios), 1% en periodo 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 Diagnóstico Elaborado en Enero 2020 para la formulación del PIC 2020 V.1

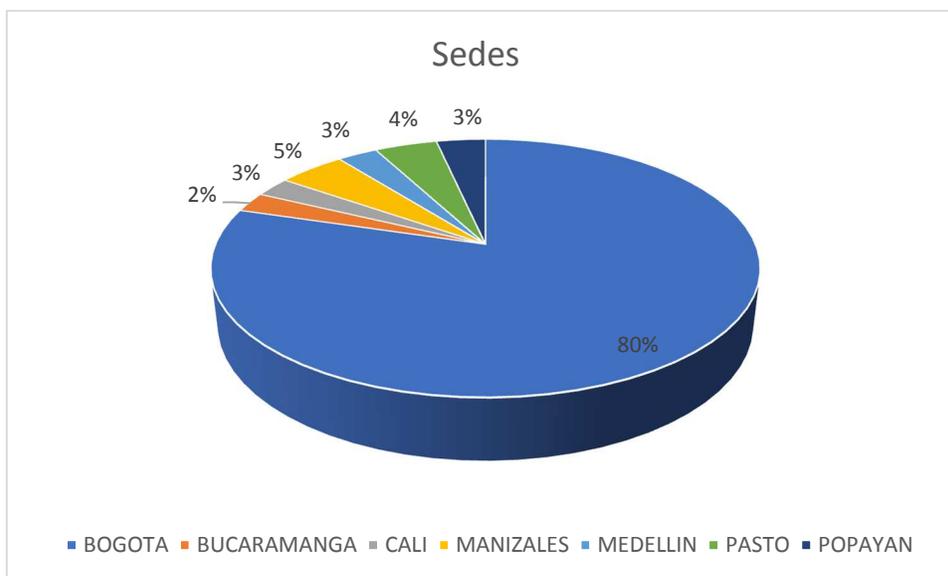
² Información aportada por Grupo de Talento Humano. 08/01/2020

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 documento Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 versión 1
7. Para la versión del documento PIC 2020 Versión 2, se revisó el documento Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos y se incluyeron los ejes temáticos allí contenidos. De esta forma, se reorganizó la presentación del Plan en los ejes, las acciones de capacitación contempladas, y se realizó una priorización de las mismas a cubrir en la vigencia 2020, para el segundo semestre del 2020.

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%

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	EJECUCIÓN
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

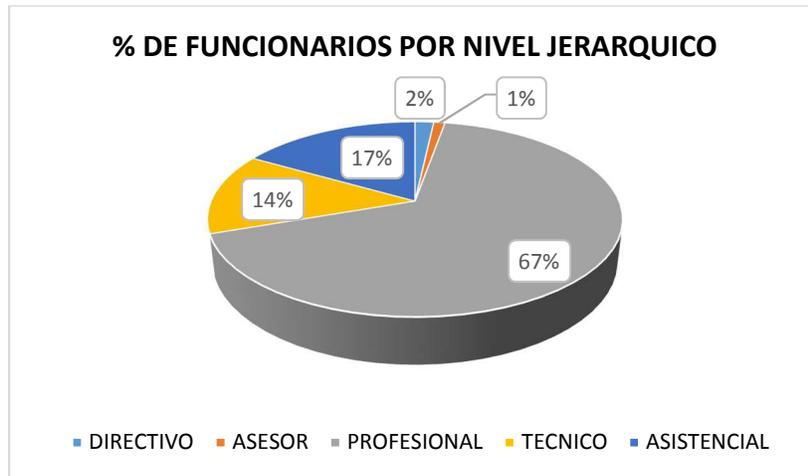
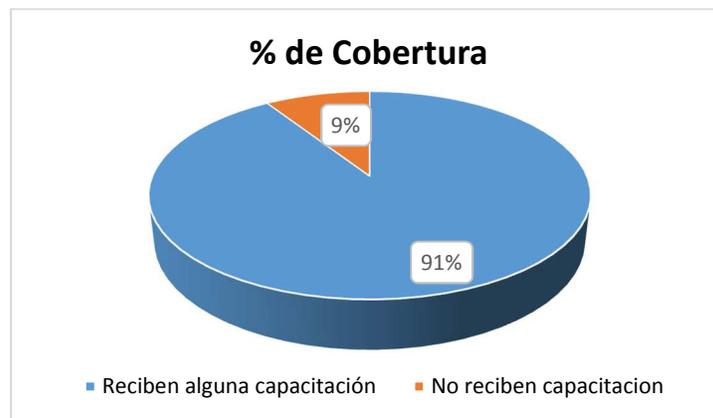


Gráfico No. 4 – Porcentaje de cobertura, sobre el total de funcionarios vinculados a la planta de personal del SGC.



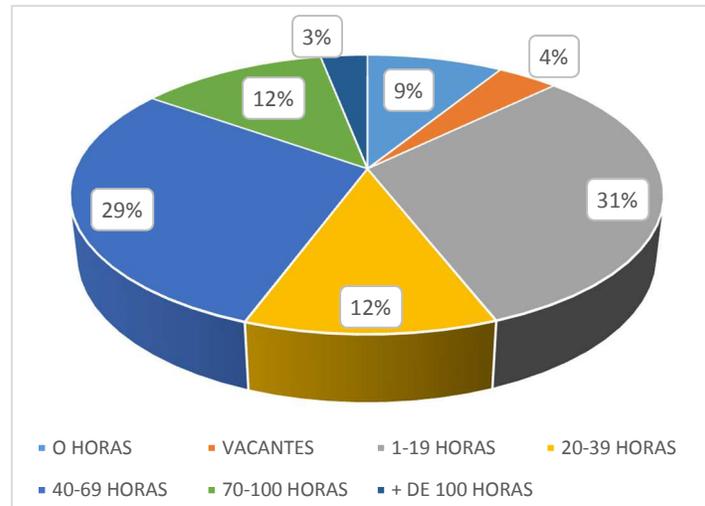
Se encuentra que del total de planta (316), 287 funcionarios recibieron algún tipo de capacitación o entrenamiento, representando el 91% de la planta,

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

No.	ACCION DE CAPACITACION	INT/ EXT	ENTIDAD OFERENTE	FECHA	No. CONVOCADOS	No. DE ASISTENTES	% DE ASISTENCIA	INTENSIDAD HORARIA
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	CONSOLIDACION 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	I	SGC	19/02/2019	11	11	100%	02 HORAS

No.	ACCION DE CAPACITACION	INT/ EXT	ENTIDAD OFERENTE	FECHA	No. CONVOCADOS	No. DE ASISTENTES	% DE ASISTENCIA	INTENSIDAD HORARIA
	PERSONAL (SGSST)							
8	DOTACION DE LEY (SGSST)	I	SGC	22/04/2019	13	13	100%	02 HORAS
9	COMPORTAMIENT O SEGURO Y SALUD	I	SGC	25/04/2019	4	4	100%	02 HORAS
10	SUPERV. DE CONTRATOS Y ELABORACION ESTUDIOS PREVIOS	I	SGC	26/04/2019	38	38	100%	04 HORAS
11	SEMINARIO EN PARTICIPACION CIUDADANA	E	ESAP	22/09/2019 Y 29/05/2019	14	8	57%	16 HORAS
12	RIESGO RADIACION IONIZANTE	I	SGC	31/05/2019	10	10	100%	02 HORAS
13	ATENCION A CUIDADORES PARA PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD	E	ESAP	06/06/2019 Y 13/06/2019	1	1	100%	16 HORAS
14	EVALUACION AGIL DE POLITICAS PUBLICAS	E	CLAD	10/06/2019 AL 21/06/2019	1	1	100%	N/A
15	HABLEMOS DE ADICCIONES	I	SGC	20/06/2019	5	5	100%	02 HORAS
16	SEMINARIO LIDERAZGO CON ENFOQUE DE GENERO Y DERECHOS HUMANOS	E	ESAP	19/06/2019 Y 26/06/2019	2	2	100%	16 HORAS
17	TALLER SISTEMA GENERAL DE PENSIONES	I	SGC	28/06/2019	13	13	100%	03 HORAS
18	CAPACITACION A CONDUCTORES	I	SGC	5/07/2019	11	10	91%	06 HORAS
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

No.	ACCION DE CAPACITACION	INT/ EXT	ENTIDAD OFERENTE	FECHA	No. CONVOCADOS	No. DE ASISTENTES	% DE ASISTENCIA	INTENSIDAD HORARIA
24	PREVENCIÓN DE LA FATIGA LABORAL	I	SGC	23/08/2019 Y 29/08/2019	5	5	100%	02 HORAS
25	GESTIÓN DOCUMENTAL	E	UNAL	6/09/2019	30	27	90%	12 HORAS
26	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	E	UNAL	13/09/2019	30	13	43%	12 HORAS
27	XII CONGRESO NACIONAL DE FINANZAS PÚBLICAS	E	F Y C	19/09/2019 AL 21/09/2019	3	3	100%	30 HORAS
28	PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (PETI) Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL SECTOR PÚBLICO	E	F Y C	19/09/2019 Y 20/09/2019	1	1	100%	20 HORAS
29	ASPECTOS PRÁCTICOS DEL DERECHO DISCIPLINARIO	E	F Y C	26/09/2019 Y 27/09/2019	1	1	100%	20 HORAS
30	X CONGRESO NACIONAL DE CONTROL INTERNO	E	F Y C	26/09/2019 AL 28/09/2019	1	1	100%	30 HORAS
31	VI CONGRESO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL SECTOR PÚBLICO	E	F Y C	26/09/2019 AL 28/09/2019	1	1	100%	30 HORAS
32	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	E	F Y C	3/10/2019 Y 4/10/2019	6	6	100%	18 HORAS
33	CAPACITACIÓN MOODLE	E	UNAL	2 Sesiones	5	5	100%	4 HORAS
34	CONTRATACIÓN ESTATAL Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	E	UNAL	10/10/2019 Y 21/10/2019	25	23	92%	16 HORAS
35	VIII CONGRESO NACIONAL DE GESTIÓN DE PERSONAL	E	F Y C	23, 24 y 25 de Octubre de 2019	2	2	100%	30 HORAS
36	REDACCIÓN DE INFORME TÉCNICOS	E	UNAL	17,22,24,25,28, 30 de Octubre de 2019	20	20	100%	24 HORAS
37	CODIGO DE INTEGRIDAD	E	UNAL	25/10/2019	30	14	47%	8 HORAS
38	CURSO DE REINDUCCIÓN	E	UNAL	6/11/2019	123	87	71%	20 HORAS
39	CLAVES PARA UN ADECUADO CIERRE PRESUPUESTAL 2019	E	F Y C	7/11/2019 Y 8/11/2019	1	1	100%	20 HORAS

No.	ACCION DE CAPACITACION	INT/ EXT	ENTIDAD OFERENTE	FECHA	No. CONVOCADOS	No. DE ASISTENTES	% DE ASISTENCIA	INTENSIDAD HORARIA
40	RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS	I	SGC	13/11/2019	18	18	100%	4 HORAS
41	CLAVES PARA LA PLANEACION, GESTIÓN Y CIERRE CONTRACTUAL	E	F Y C	14/11/2019 Y 15/11/2019	1	1	100%	20 HORAS
42	FALTAS DISCIPLINARIAS EN LA CONTRATACION ESTATAL	I	SGC	18/11/2019	24	24	100%	4 HORAS
43	ACOSO LABORAL Y COMITES DE CONVIVENCIA	E	F Y C	20/11/2019	20	18	90%	10 HORAS
44	ASPECTOS PRACTICOS DE LA RESPONSABILIDAD PENAL Y DISCIPLINARIA	E	F Y C	21/11/2019 Y 22/11/2019	2	2	100%	20 HORAS
45	TALLER DE PREPENSIONADOS	E	F Y C	25/11/2019 Y 26/11/2019	16	13	81%	20 HORAS
46	DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO Y PROBATORIO	E	F Y C	27/11/2019 Y 28/11/2019	2	2	100%	20 HORAS
47	PERCEPCIÓN Y ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	E	UNAL	26/11/2019	30	12	40%	8 HORAS
48	CODIGO DE INTEGRIDAD	E	UNAL	5/12/2019	30	14	47%	8 HORAS
49	FUNDAMENTOS DE CONDUCCION	E	UNAL	5/12/2019	20	13	65%	8 HORAS
50	EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EVALUADORES	E	UNAL	10/12/2019 Y 11/12/2019	30	10	33%	8 HORAS
51	RESPONSABILIDADES DE FUNCIONARIOS PUBLICOS DURANTE LA SUPERVISION DE CONTRATOS	I	SGC	18/12/2019	19	19	100%	4 HORAS
52	PROGRAMA DE INDUCCION 2019	I	VIRTUAL	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
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
9	Seminario de Actualización Cierre Presupuestal	1	20	Noviembre 7 Y 8 de 2019	\$ 1.330.000,00

#	EVENTO	Asistentes	Horas	Fechas de realización	Valor cancelado
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.

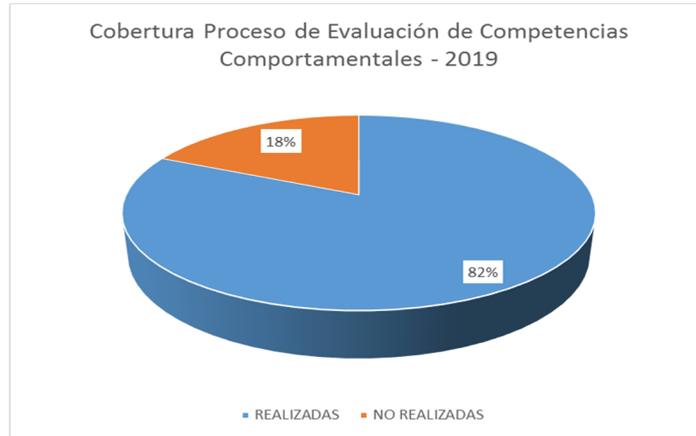
De igual forma, en el análisis realizado se evidenció que la competencia comportamental común a todos los servidores públicos “transparencia” fue concertada por tan solo un funcionario.

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)	0	0,00
POTENCIAL FAVORABLE DE AJUSTE (ENTRE 75 - 84)	3	1,17
MODERADO POTENCIAL DE AJUSTE (ENTRE 50 - 74)	253	98,83
BAJO POTENCIAL DE AJUSTE (MENOS DE 50)	0	0,00
TOTAL EVALUADOS	256	100

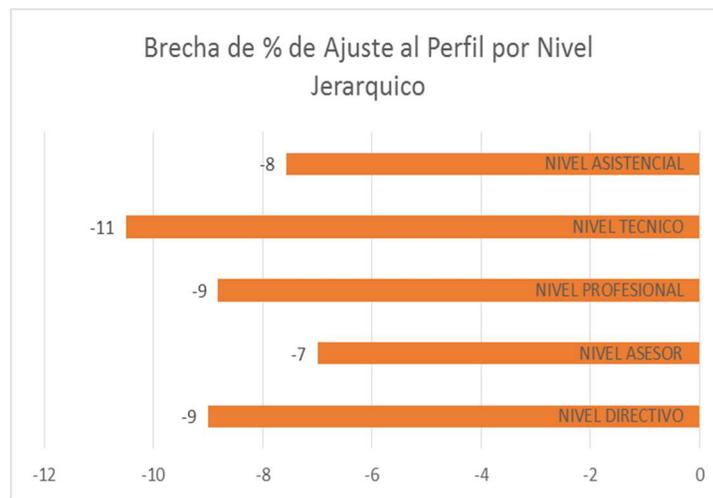


Se observa una concentración de la población del 98.83% en el intervalo comprendido entre el 50% y el 74% de ajuste total al perfil, propio de los valores cercanos al promedio poblacional. Se considera entonces un ajuste alto para los porcentajes mayores a 74% de ajuste total, al cual solo llegan el 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 analisis de brechas por nivel jerarquico, 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 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 jerarquico, 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:



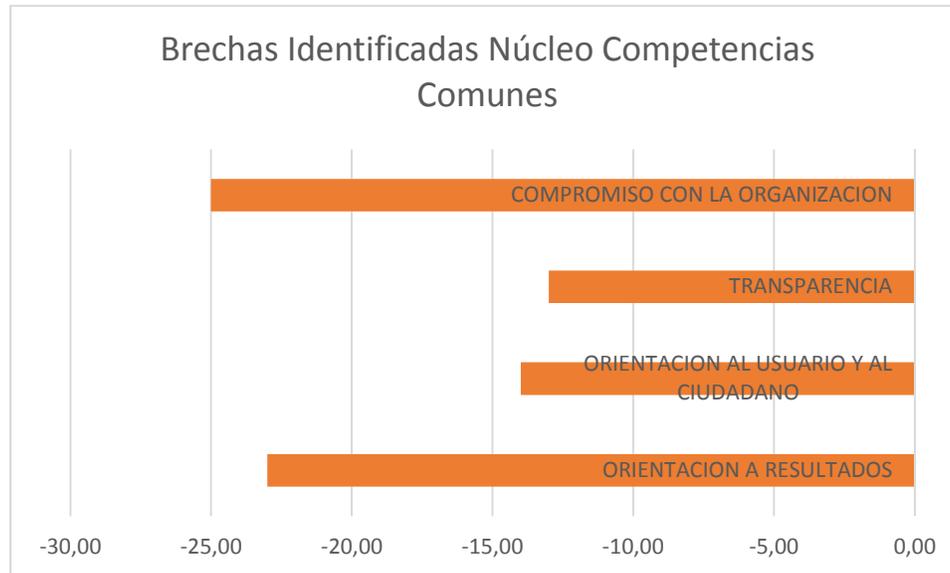
PROMEDIOS COMPETENCIAS COMUNES 2019		BRECHA 2019
ORIENTACION A RESULTADOS	37	-23,00
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	46	-14,00
TRANSPARENCIA	47	-13,00
COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	35	-25,00
PROMEDIO GENERAL	41	-19

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:



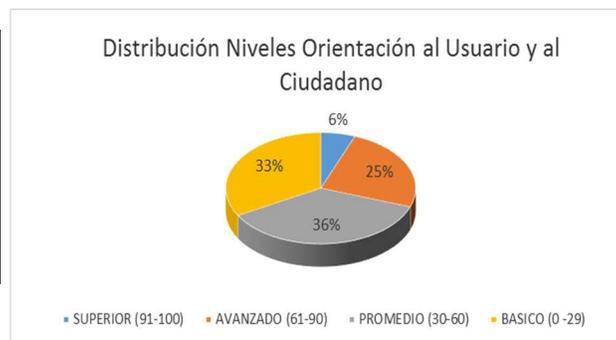
La brecha promedio es de -19 puntos, lo que demuestra que existe una diferencia significativa entre los puntajes obtenidos y el perfil esperado para este núcleo de competencias comunes. La mayor brecha la aporta la competencia Compromiso con la Organización con -25 puntos, seguida por Orientación a Resultados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



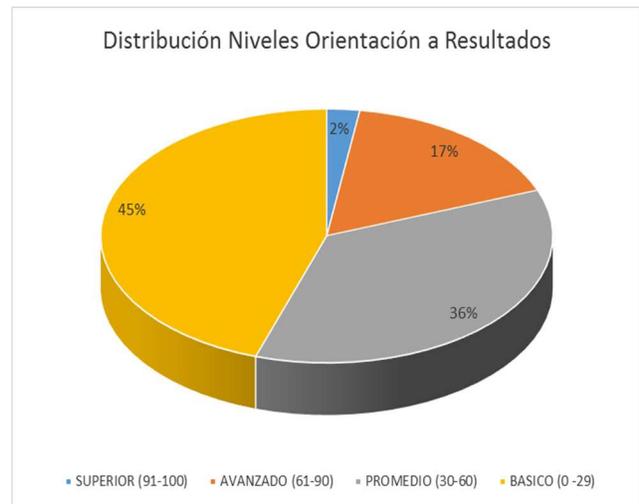
Se observa que la mayor concentración de los evaluados se ubica en el nivel Promedio para esta competencia, con un 36,33%. Solo el 5,86% de la población logra un nivel superior, mientras que el

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		%
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

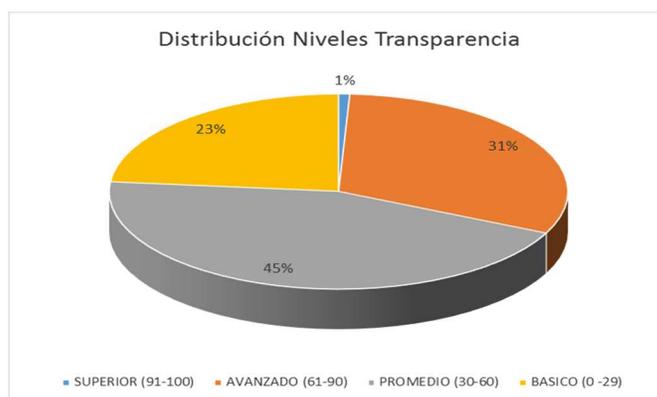


La mayor representatividad corresponde al intervalo comprendido entre 0 y 29 puntos con el que se identifica el nivel Básico de Desarrollo de la competencia, que corresponde al 44,92% de los evaluados. Le sigue el nivel Promedio, con el 35,94%. Para esta competencia se encuentra que solo el 19,14% supera 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:

DISTRIBUCION NIVELES TRANSPARENCIA		%
SUPERIOR (91-100)	2	0,78
AVANZADO (61-90)	80	31,25
PROMEDIO (30-60)	114	44,53
BASICO (0 -29)	60	23,44
TOTAL EVALUADOS	256	100

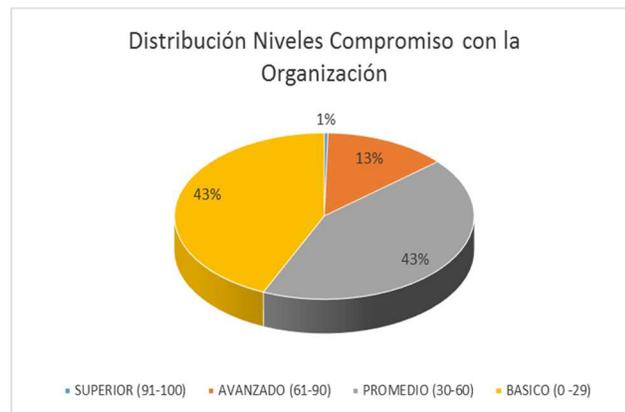


Se observa que la mayor proporción de la población se ubica en el intervalo correspondiente al nivel Promedio de desarrollo de la competencia con puntajes entre 30 y 60, con un 44,53% de relevancia. Seguido por el nivel avanzado con un 31,25% de preponderancia. En el nivel básico (0-29) se ubica el 23,44%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

DISTRIBUCION NIVELES COMPROMISO CON LA ORGANIZACION		%
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 AJUSTE TOTAL AL PERFIL		%	
ALTO POTENCIAL DE AJUSTE (85-100)	0	0	0
POTENCIAL FAVORABLE DE AJUSTE (ENTRE 75 - 84)	0	0	0
MODERADO POTENCIAL DE AJUSTE (ENTRE 50 - 74)	3	100	
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:

PROMEDIOS COMPETENCIAS NIVEL DIRECTIVO		BRECHA
PLANEACION	62	2,00
CONOCIMIENTO DEL ENTORNO	23	-37,00
LIDERAZGO	52	-8,00
TOMA DE DECISIONES	40	-20,00
DIRECCION Y DESARROLLO DE PERSONAL	51	-9,00
PROMEDIO GENERAL	46	-14,40



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:

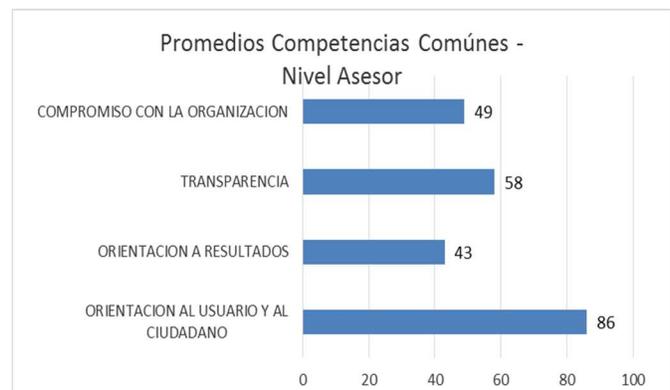
DISTRIBUCION AJUSTE TOTAL AL PERFIL		%
ALTO POTENCIAL DE AJUSTE (85-100)	0	0,00
POTENCIAL FAVORABLE DE AJUSTE (ENTRE 75 - 84)	0	0,00
MODERADO POTENCIAL DE AJUSTE (ENTRE 50 - 74)	2	100
BAJO POTENCIAL DE AJUSTE (MENOS DE 50)	0	0,00
TOTAL NIVEL	2	100



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:

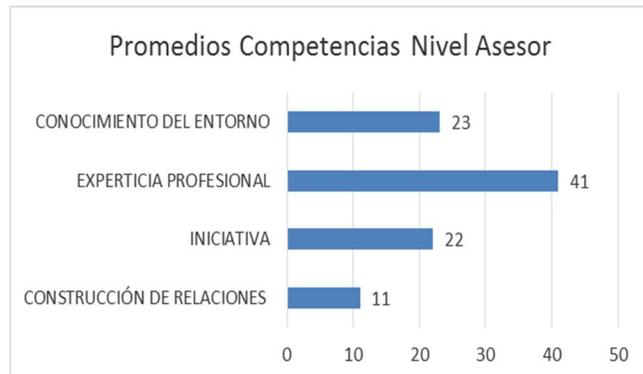
PROMEDIOS COMPETENCIAS COMUNES		BRECHA
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	86	26,00
ORIENTACION A RESULTADOS	43	-17,00
TRANSPARENCIA	58	-2,00
COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	49	-11,00
PROMEDIO GENERAL	59	-1,00



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:

PROMEDIOS COMPETENCIAS NIVEL ASESOR		BRECHA
CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES (ASESOR)	11	-49,00
INICIATIVA (ASESOR)	22	-38,00
EXPERTICIA PROFESIONAL	41	-19,00
CONOCIMIENTO DEL ENTORNO (ASESOR)	23	-37,00
PROMEDIO GENERAL	24	-35,75



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 AJUSTE TOTAL AL PERFIL		%
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 PROFESIONAL	COMPETENCIAS	NIVEL	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.

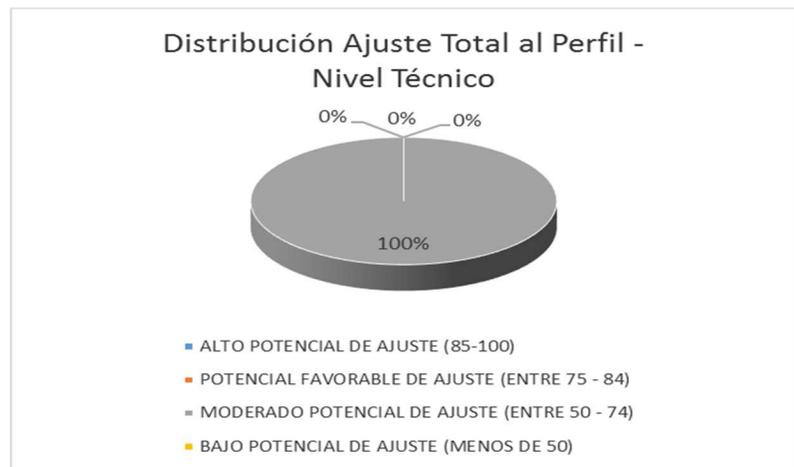
En cuanto a las brechas identificadas se observa que la brecha más representativa corresponde a la competencia Creatividad e Innovación con -41 puntos de diferencia frente a la expectativa. Le sigue Aprendizaje Continuo con -31 puntos de distancia con el valor de referencia. La brecha obtenida con el 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		%
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		BRECHA
ORIENTACION A RESULTADOS	38	-22,00
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO	37	-23,00
TRANSPARENCIA	49	-11,00
COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	28	-32,00
PROMEDIO GENERAL	38	-22,00

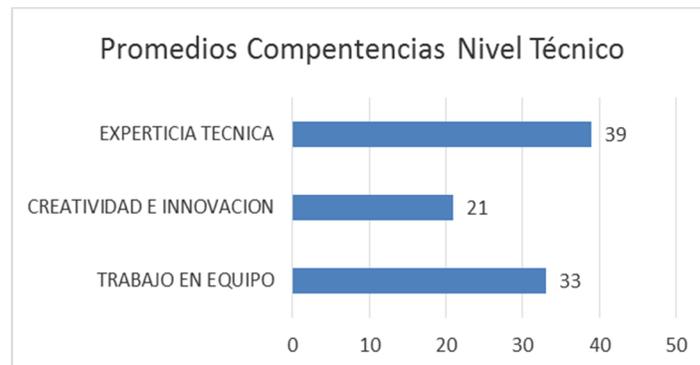


En la tabla anterior se puede evidenciar que la competencia con mayor puntaje corresponde a la Transparencia con 49. Le sigue Orientación a Resultados con 38. La competencia con menor puntaje es Compromiso con la Organización, con 28.

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



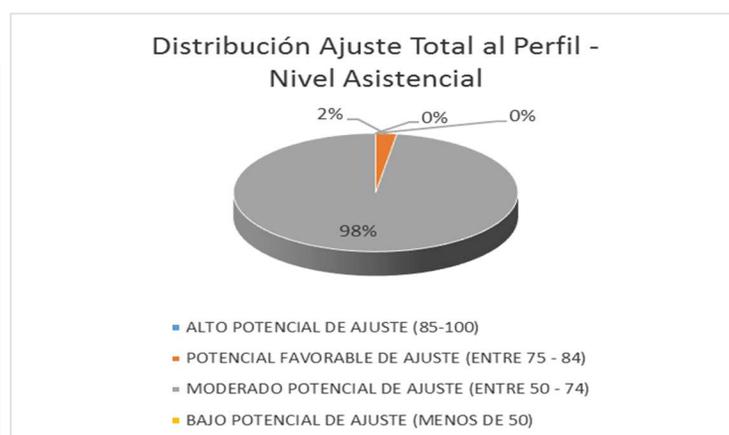
Se observa que el mayor puntaje corresponde a la competencia Experticia Técnica, con un promedio de 39. La competencia con menor puntaje es Creatividad e innovación con 21.

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

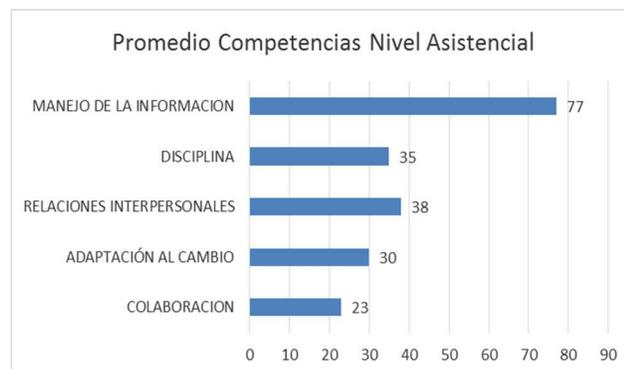


Se observa que la competencia con mayor puntaje en este nivel jerárquico es Orientación al usuario y al ciudadano con un promedio de 53. En contraste, las competencias con menor puntaje promedio son Orientación a Resultados y Compromiso con la Organización con un promedio de 28. El promedio general en 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 hallazgos:

PROMEDIOS ASISTENCIAL	COMPETENCIAS	NIVEL	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 piramide 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 laboratorios	Cálculo de Incertidumbre en los ensayos
	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
DIRECCION DE GESTION DE INFORMACION	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

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
	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
	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 COMUNICACIONES	Externa/virtual	SABER/HACER/SER	Transversal todos los funcionarios de la entidad.	Lenguaje Claro
	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	Organización y Logística de Eventos

DEPENDENCIA	TIPO DE CAPACITACIÓN	DIMENSION A DESARROLLAR	DIRIGIDO A	EJES TEMATICOS DE CAPACITACIÓN
			Participación Ciudadana y comunicaciones	
	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 funcionarios de la entidad.	Rendición de cuentas
	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
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 diseño, implementación y fortalecimiento	Seminario de actualización nuevo modelo integrado de planeación y gestión	Evaluación del desempeño laboral para evaluadores - MIPG	Requiere continuar intervención	
		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 fortalecimiento	Seminario de actualización nuevo modelo integrado de planeación y gestión		Modelo integrado de planeación y gestión	Se recomienda profundizar
		Gestión de la información				Gestión documental - PETI	Se recomienda intervención

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
		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 el trabajo en equipo			Consolidación de equipos de trabajo	Se recomienda 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
		Innovación		Gestión del conocimiento o 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 la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser	Habilidades comunicativas y de relacionamiento				Se recomienda intervención
		Creatividad y adaptación				Se recomienda intervención
		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
		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	Se recomienda intervención

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020
					enfoque de género y derechos humanos	
		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 derechos humanos	Se recomienda continuar intervención
		Dimensionamiento geográfico 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 la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	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 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

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2020	
		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 competencias gerenciales		Se recomienda continuar 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	
		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	

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS	2017	2018	2019	RECOMENDACIONES PARA LA VIGENCIA 2020
		Orientación estratégica		Planeación estratégica	PETI - Evaluación ágil de políticas públicas	Se recomienda continuar intervención
		Empoderamiento				Se recomienda intervención

8.8. Priorización de Necesidades de Capacitación a la Luz del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos 2020/2030

Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación identificadas a la luz de las novedades establecidas en los ejes temáticos que contempla en Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos 2020/2030, expedido en Marzo de 2020 y en relación a la formulación del PIC 2020 en su versión 1, se realiza el siguiente ejercicio de priorización de necesidades y formulación del PIC 2020 en su versión 2.

EJE TEMATICO ACTUAL	TEMA DE CAPACITACIÓN	OBSERVACION	VIGENCIA A EJECUTARSE
Misional	Formulación, ejecución y seguimiento de Proyectos de Investigación en el marco del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación	Misional	2020
	Redacción de Artículos Científicos	Eje Gestión del Conocimiento y la innovación	2020
Gestión del Conocimiento y la Innovación	La Planeación Estratégica y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión	DIPLOMADO SIN COSTO FUNCION PUBLICA	2020
	Herramientas para Estructurar el Conocimiento	Nuevo	2020
	Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento	Nuevo	2020
	Estrategia para la Generación y Promoción del Conocimiento	Nuevo	2020
	Diversidad de Canales de Comunicación	Nuevo	2023
	Capital Intelectual	Nuevo	2024
	Procesamiento de Datos e Información	Nuevo	Incluido en 2020
	Innovación	Nuevo	Incluido en 2020
	Analítica de Datos	Nuevo	2020
	Construcción Sostenible	Nuevo	2023
	Ciencias de Comportamiento	Nuevo	2021
	Aprendizaje Organizacional	Nuevo	2021
	Planificación y Organización del Conocimiento	Nuevo	2021
	Gestión de la Información	Nuevo	2021
	Técnicas y métodos de investigación	Nuevo	2021
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Nuevo	Incluido en 2020
	Big Data	Nuevo	2020
	Competitividad e Innovación	Nuevo	2021
	Economía Naranja	Nuevo	2021
	Análisis de Indicadores y Estadísticas Territoriales	Nuevo	2021
	Pensamiento de Diseño	Nuevo	2021
	Diseño de Servicios	Nuevo	2021
Orientación de Servicio (Competencia)	Nuevo	2020	

	Cambio Cultural para la Innovación y la Experimentación	Nuevo	2020
	Flexibilidad y adaptación al cambio	Nuevo	2020
	Trabajo en Equipo	Nuevo	2020
	Gestión por resultados	Nuevo	2020
	Formas de Interacción	Nuevo	2020
	Comunicación Asertiva	Nuevo	2020
	Diseño Centrado en el Usuario	Nuevo	2021
	Gestión del Cambio	Nuevo	2020
	Ética en la Explotación de Datos	Nuevo	2020
	Teletrabajo	Nuevo	2020
	Gestión del conocimiento, innovación y experimentación	Nuevo	Incluido 2020
Gobernanza para la paz (EJE ELIMINADO)	Negociación Colectiva	Se mantiene en cumplimiento de norma	2020
	Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral	Se mantiene en cumplimiento de norma	2020
Creación de Valor Público	Gestión del Talento Humano	Se mantiene	Incluido en 2020
	ITIL V4	Se aplaza	2021
	Reforma Tributaria	Se mantiene	2020
	Gestión Documental	Se aplaza	2021
	Almacén e Inventarios	Se mantiene	2020
	Gerencia Financiera	Se mantiene	2020
	Marcos Normativos Contables	Se mantiene	2020
	Seguridad Social	Se mantiene	2020
	Retención en la Fuente	Se mantiene	2020
	Responsabilidad Penal y Disciplinaria	Se mantiene	2020
	IPv6	Se aplaza	2021
	Gestión Pública Orientada a Resultados	Nuevo	2021
	Gerencia de Proyectos Públicos	Nuevo	2021
	Formulación de Proyectos bajo la Metodología MGA	Nuevo	2021

Formulación de Proyectos con Financiación de Cooperación Internacional	Nuevo	2021
Esquemas de Financiación para Proyectos a Nivel Territorial y Desarrollo Urbano	Nuevo	2021
Marcos Estratégicos de Planeación, Direccionamiento y Gestión	Nuevo	2021
Modelos de Planeación y Gestión	Nuevo	Incluido en 2020
Competitividad Territorial	Nuevo	2021
Crecimiento Económico y Productividad	Nuevo	2021
Catastro Multipropósito	Nuevo	2023
Procesos, Herramientas y Estrategias de Control	Nuevo	2020
Auditorias de Control Interno	Nuevo	2021
Seguridad Ciudadana	Nuevo	NO
Biodiversidad y Servicios ecosistémicos	Nuevo	2020
Gestión del Riesgo de Desastres y cambio climático	Nuevo	2021
Modelos de Seguimiento a la Inversión Pública y Mediciones de Desempeño	Nuevo	2021
Construcción de Indicadores	Nuevo	2021
Evaluación de Políticas Públicas	Nuevo	2021
Esquemas Asociativos Territoriales	Nuevo	2022
Análisis de Impacto Normativo	Nuevo	2021
Participación Ciudadana en el Diseño de Políticas Públicas	Nuevo	2021
Beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.	Nuevo	2021
Políticas de Transparencia y Gobernanza Pública	Nuevo	2021
Enfoque de Género en las Políticas Publicas	Nuevo	2020
Focalización del Gasto Social	Nuevo	2021
Lenguaje Claro	Nuevo. Se realizará mediante curso virtual de DNP	2020
Servicio al Ciudadano	Nuevo	2021

	Contratación Estatal y Supervisión de Contratos	Nuevo	2020
Transformación Digital	Naturaleza Evolución de la Tecnología	Nuevo	2021
	Apropiación y uso de la tecnología	Nuevo	2020
	Solución de Problemas con Tecnologías	Nuevo	2021
	Tecnología y Sociedad	Nuevo	2021
	Big Data	Nuevo	2021
	Economía Naranja	Nuevo	2021
	Automatización de Procesos	Nuevo	2021
	Minimización de Costos	Nuevo	2021
	Mejoramiento de la comunicación	Nuevo	2021
	Ruptura de Fronteras Geográficas	Nuevo	2021
	Maximización de la Eficiencia	Nuevo	2021
	Incrementos Sustanciales de la Productividad	Nuevo	2021
	Atención de Mayor Calidad, Oportunidad y en Tiempo Real	Nuevo	2021
	Instrumentos de Georreferenciación para la planeación y Ordenamiento Territorial	Nuevo	2021
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y el trabajo colaborativo	Nuevo	2020
	Análisis de Datos para Territorios	Nuevo	2021
	Seguridad Digital	Nuevo	2022
	Interoperabilidad	Nuevo	2023
	Comunicación y Lenguaje Tecnológico	Nuevo	2020
	Creatividad	Nuevo	2020
Ética en el contexto digital y manejo de datos	Nuevo	2021	
Manejo del tiempo	Nuevo	2022	
Pensamiento sistémico	Nuevo	2020	
Trabajo en Equipo	Nuevo	2021	
Probidad y Ética de lo Público - Pensamiento Crítico y Análisis	Conocimiento Crítico de los medios	Nuevo	2021
	Raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación	Nuevo	2022
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	Nuevo	2023

Probidad y Ética de lo Público - Empatía y Solidaridad	Impactos psicológicos y emocionales de las violencias	Nuevo	2020
	Injusticia y límite de las libertades	Nuevo	2021
	Minimización de desigualdades locales y globales	Nuevo	2022
Probidad y Ética de lo Público - Agencia individual y de coalición	Análisis y toma de decisiones para acciones informadas	Nuevo	2021
	Creación de poder "junto con otros" en procesos colectivos	Nuevo	2020
	Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social mayor	Nuevo	2020
Probidad y Ética de lo Público - Agencia individual y de coalición	Justicia Local - Tendencias Globales y realidades sociales	Nuevo	2021
	Procesos globales de privilegio y marginalización	Nuevo	2022
	Pequeñas democracias: poder de la gente, y movimientos de construcción y compromiso de la comunidad	Nuevo	2023
	Código de integridad	Nuevo	2020
Probidad y Ética de lo Público - Estrategias de Comunicación y Educación	Fluidez en la expresión de ideas centrales a diferentes tipos de audiencias	Nuevo	2021
	Aproximaciones pedagógicas	Nuevo	2022
	Narrativas, múltiples perspectivas, y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas	Nuevo	2023
	Comunicación asertiva	Nuevo	2020
	Lenguaje No Verbal	Nuevo	2020
	Programación Neurolingüística asociada al entorno publico	Nuevo	2021
Probidad y Ética de lo Público - Habilidades de transformación de conflicto	Raíces de las violencias para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales	Nuevo	2020
	Conflicto, dialogo y construcción de paz	Nuevo	2021
	Raíces históricas, condiciones materiales, y relaciones de poder en el conflicto	Nuevo	2020
Probidad y Ética de lo Público - Practica Reflexiva continua	Raíces de la identidad, diversidad y relación con el otro	Nuevo	2020
	Comunidades de practica y pensamiento colectivo	Nuevo	2021
	Relaciones colectivas, comunidad y familia	Nuevo	2020

	Fuentes de ruptura y tensión desde la mirada holística	Nuevo	2021
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Gestión del Talento Humano	Valores, principios y reglas informales	Nuevo	2020
	Comportamientos del ser humano	Nuevo	2020
	Empoderamiento personal y del equipo de trabajo	Nuevo	2020
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Desempeño de los equipos de trabajo	Inteligencia emocional	Nuevo	2020
	Análisis sistémico de los equipos de trabajo	Nuevo	2020
	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo	Nuevo	2020
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Comunicación Estratégica	Semiótica del discurso	Nuevo	2020
	Identificación de públicos	Nuevo	2020
	Comunicación asertiva	Nuevo	2020
	Empatía y motivación	Nuevo	2020
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Gestión del cambio	Resiliencia	Nuevo	2020
	Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios	Nuevo	2020
	Liderazgo transformacional	Nuevo	2020
Programa de Formación y Actualización de Liderazgo - Innovación Pública	Modelos de Innovación: learn start up, design thinking	Nuevo	2020
	Innovación aplicada a procesos y productos	Nuevo	2020
	Gestión del conocimiento	Nuevo	2020
	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo	Nuevo	2020

8.9 Presupuesto Capacitación - 2020³

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

<u>No.</u>	<u>DEPENDENCIA DE AFECTACIÓN DEL GASTO</u>	Apropiación Inicial
1	GTH13-01 TALENTO HUMANO	\$203.900.000

³ Según reporte de Unidad Financiera del 26 de Junio de 2020.

9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 – Versión 2

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.

Dependiendo de los ejes temáticos a intervenir correspondientes al Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos – 2020 se tienen seis 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 y la Innovación, iii. Eje Temático Probidad y Ética de lo Público, iv. Eje temático Creación de Valor Público, v. Ética de lo Público, vi. Programa de Formación y Actualización de Liderazgo

9.1. Capacitación en Temáticas Misionales.

Las siguientes acciones de capacitación dependen de la disponibilidad presupuestal:

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 y Dirección de Asuntos Nucleares.

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 acertadas 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 20 funcionarios de la Dirección de Laboratorios y 10 funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares.

e. 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 100 funcionarios pertenecientes a las Direcciones de Geoamenazas, Asuntos Nucleares, y Laboratorios, principalmente.

f. 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 y la innovación:

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. 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 Probidad y ética de lo público

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

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.

c. Fortalecimiento de la Empatía y la Solidaridad en la sociedad Colombiana: Violencias y creación de paz. Impacto psicológicos y emocionales de las violencias. Procesos colectivos y tejido social. Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social mayor. Dirigida a 30 funcionarios de la Entidad.

d. Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión: Raíces sociales y psicológicas de las identidades. Identidades, diversidad inclusión y relación con el otro. Prevención de la violencia contra la mujer. Dirigido a 30 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. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

h. 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.

i. 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.

j. 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 los supervisores de la Entidad.

9.2.5. Eje temático: Transformación Digital.

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

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

a. Analítica de datos. Big Data: Dirigido a 30 funcionarios de las diferentes dependencias de la Entidad.

b. Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y el trabajo colaborativo: Dirigido a 30 funcionarios de las diferentes dependencias de la entidad.

c. Comunicación y Lenguaje tecnológico: Dirigido a 30 funcionarios de las diferentes dependencias de la Entidad.

9.2.6. Eje temático: Programa de Formación y Actualización de Liderazgo

En la actual emergencia por la pandemia del Covid-19, el fortalecimiento de actitudes y habilidades en liderazgo en ambientes de volatilidad, incertidumbre y crisis no solo es indispensable sino urgente. Iniciando por el fortalecimiento de los principios, valores, el manejo de conflicto de intereses, toma de decisiones, la gestión del conocimiento, la innovación para la toma de decisiones en época de pandemia y pospandemia.

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

Para ello se diseñó el siguiente programa de formación y desarrollo de liderazgo dirigido tanto al nivel directivo, como a los coordinadores y líderes de proyectos de la entidad:

a. Módulo I. De las habilidades personales a las habilidades Gerenciales.

- Probidad y ética de lo público.
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.

b. Módulo II. De la inteligencia emocional a la inteligencia cultural

- Creación de valor público. Pos-corona virus.
- Inteligencia emocional para fortalecer equipos de alto desempeño.
- Endomarketing y la Re-evolución de la comunicación que construye.

c. Módulo III. Modelo de Liderazgo para época de crisis.

- Creación de valor público.
- Las Supra- competencias y Supra-habilidades del líder actual, ejes del modelo VUCCA.
- Gestión de cambio y resiliencia después de la Pandemia.
- Planeación, prospectiva y toma de decisiones.
- Ejes del líder público para la segunda mitad del Siglo XXI

- Innovación e Inteligencia Artificial para fortalecer la competitividad del Estado después del COVID-19
- Modelos de innovación.
- Pensamiento de Diseño (design Thinking)
- Ideas disruptivas.
- Learn Startup.
- Aplicación gestión de conocimiento en la Entidad, pasos y generaciones de conocimiento.

9.3. Capacitaciones a Cero Costo.

9.3.1. Misional.

a. Fundamentos de metrología y aseguramiento metrológico: En atención a la disponibilidad presupuestal y a que se tiene programado llevar a cabo el proceso de evaluación de competencias laborales en metrología con el SENA, esta acción de capacitación está supeditada al apoyo del SENA y de los resultados del proceso de evaluación. Dirigido a funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares y la Dirección de Laboratorios.

9.3.2. Eje temático: Gestión del Conocimiento y la Innovación – Transformación Digital.

a. 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.

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

9.3.3. Eje temático: Probidad y Ética de lo Público

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

a. Comisión de Personal: Se busca potenciar las habilidades y conocimientos de los integrantes de la comisión de personal, así como dar a conocer las responsabilidades y obligaciones de este organismo a los funcionarios en general. Dirigido a los funcionarios de la Comisión de Personal.

b. Integridad, ética de lo público y conflicto de intereses. Se llevará a cabo a través de la oferta institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública.

9.3.4. 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 - RAEEES
- Planes de manejo ambiental
- Control de emisiones

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

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

Capacitación en los temas requeridos para el mantenimiento del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, y los temas de bioseguridad y riesgo psicosocial en respuesta a las necesidades suscitadas por la pandemia del COVID/19. 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
- Cuidado de la Salud Física y Mental
- Bioseguridad y COVID/19.

A continuación se presentan algunos de 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.

9.3.5. Programa de Inducción y Formación a la alta gerencia de la Subdirección de Alto Gobierno de la ESAP.

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

MÓDULO	CONTENIDO
	Organismos de Control
	Organización Electoral / Organismos Autónomos
	Organización Ambiental
	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 Pública, 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
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	\$ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación GTH13-01/ \$ Valor Presupuesto Establecido en POA para Eventos de Capacitación GTH13-01	100%	Reportes SIAPPI – SIIF. Informes de ejecución contratos de prestación de servicios de capacitación.
Horas por Funcionario	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	Calificación promedio obtenida	Formatos Código F-DIR-DPR-003 – Evaluación de Talleres y Capacitaciones.

 <p>SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
--	---

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	EVIDENCIA
	través de la aplicación del Formato Código F-DIR-DPR-003 – Evaluación de Talleres y Capacitaciones.	en cada Acción de Calificación en al menos nivel Buena (3)	Informe consolidado de cada capacitación.

14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	30/01/2020	Documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020-	Coordinadora Grupo de Talento Humano
2	30/06/2020	Documento Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 – Versión 2	Coordinadora Grupo de Talento Humano



ANEXOS



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2020 VERSION 2

ACTIVIDAD PROGRAMADA	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	RESPONSABLE	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Implementación Norma ISO/IEC17025:2017.	Externa	30	Dirección Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios	SEPTIEMBRE	\$10.800.000
Auditor Norma ISO/IEC17025:2017.	Externa	30	Dirección Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios	SEPTIEMBRE	\$14.200.000
Estadística aplicada a Laboratorios – Geoestadística	Externa	30	Dirección Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios	OCTUBRE	\$11.800.000
Validación y Estimación de la Incertidumbre de Medición aplicados a métodos analíticos	Externa	30	Dirección Asuntos Nucleares y Dirección de Laboratorios	NOVIEMBRE	\$11.800.000

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

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2020 VERSION 2

ACTIVIDAD PROGRAMADA	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Formulación, ejecución y seguimiento de Proyectos de Investigación en el marco del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación	Externa	100	OCTUBRE	\$10.800.000
Redacción de Artículos Científicos	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$11.800.000
Gestión del conocimiento, innovación y experimentación	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$7.600.000
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y el trabajo colaborativo	Externa	30	OCTUBRE	\$7.600.000
Analítica de Datos. Big Data	Externa	30	OCTUBRE	\$10.800.000
Comunicación y lenguaje tecnológico	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$7.600.000
Auditor Interno HSEQ ISO 9001:2015, ISO 14.001:2015 e ISO 45:0001:2018	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$16.500.000
Probidad y Ética de lo Público – Violencias y Creación de Paz	Externa	30	OCTUBRE	\$7.600.000
Probidad y Ética de lo Público – Política de Equidad de Género, Inclusión y Diversidad	Externa	30	SEPTIEMBRE	\$7.200.000
PROGRAMA DE FORMACION Y DESARROLLO DE LIDERAZGO	Externa	60	AGOSTO - NOVIEMBRE	\$39.800.000

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2020 VERSION 2

NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Negociación Colectiva	Externa	6	OCTUBRE	\$2.100.000
Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral	Externa	30	DICIEMBRE	\$9.500.000
Gestión del Talento Humano	Externa	2	NOVIEMBRE	\$2.500.000
Almacén e Inventarios	Externa	1	NOVIEMBRE	\$350.000
Finanzas Publicas (Antes gerencia financiera)	Externa	1	OCTUBRE	\$1.250.000
Contabilidad Pública (Antes Marcos Normativos contables)	Externa	2	OCTUBRE	\$700.000
Seguridad Social	Externa	1	OCTUBRE	\$350.000
Retención en la Fuente	Externa	1	OCTUBRE	\$350.000
Derecho Disciplinario	Externa	1	NOVIEMBRE	\$1.250.000
Contratación Estatal	Externa	1	NOVIEMBRE	\$1.250.000
Control Interno	Externa	1	NOVIEMBRE	\$1.250.000
Supervisión de Contratos	Externa	19	NOVIEMBRE	\$6.650.000
Responsabilidad Penal	Externa	1	NOVIEMBRE	\$350.000

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2020 VERSION 2

ACTIVIDADES A CERO COSTO

NECESIDAD A CUBRIR	TIPO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS OBJETIVO	MES	PRESUPUESTO ESTIMADO (\$)
Metrología	Externa	30	SEPTIEMBRE	A Cero Costo
Evaluación del Desempeño Laboral	Interna	258	JULIO/AGOSTO	A cero costo
Desarrollo de Competencias Digitales	Externa	30	SEPTIEMBRE	A cero costo
Comisión de Personal	Externa	9	OCTUBRE	A cero costo
Servicio al ciudadano y vocación de servicio	Externa	30	AGOSTO	A cero costo
Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	Interna	30	Durante todo el año	A cero costo
Día del Servidor Público	Externa	50	27 de Junio de 2020	A cero costo
Programa de Inducción y Reinducción	Interna	319	TODO EL AÑO	A cero costo
Sistemas Integrados de Gestión	Interna	30	MAYO	A cero costo
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Externa	30	AGOSTO	A Cero costo
Prevención de las Violencias contra las Mujeres	Externa	30	JULIO	A cero costo