

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



**El futuro
es de todos**

**Gobierno
de Colombia**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

VIGENCIA 2022
VERSIÓN 1

SECRETARÍA GENERAL
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha de aprobación
<p>Laura Cristina Infante García Profesional Especializado Subdirección de Talento Humano</p>	<p>María Luisa Prado Mosquera Secretaria General</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>	<p>DIA/MES/AÑO</p>
	<p>Sandra Liliana Rojas Socha Subdirectora Talento humano</p>		
	<p>Milena Patricia Rojas Moreno Profesional Especializado Subdirección de Talento Humano</p>		

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	5
4. MARCO NORMATIVO	5
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	6
6. CONTEXTO DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI	7
7. ESTRUCTURA DEL IGAC	11
8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	12
9. ESQUEMA DEL PIC	14
9.1. PROGRAMAS DEL PIC	14
9.2. EJES TEMÁTICOS QUE ORIENTAN EL PIC	15
10. INFORMACIÓN BASE PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC	17
11. RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC	18
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN.....	18
ANEXO 1 – CRONOGRAMA.....	19
ANEXO 2 – CRONOGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	22

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación en las entidades públicas juega un papel estratégico en el fortalecimiento de competencias y afianzamiento de conocimientos necesarios para alcanzar altos niveles de integridad y efectividad en el servicio público, por tal razón, se hace necesario orientar la movilización de cambios institucionales a través de la gestión del aprendizaje, donde la innovación y la gestión del conocimiento sean ejes centrales para el desarrollo de capacidades organizacionales.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2022, ha sido desarrollado teniendo en cuenta principalmente los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, los objetivos institucionales y de acuerdo al Plan Estratégico de Talento Humano para el cuatrienio 2019-2022.

El PIC cuenta con la participación de los funcionarios de la entidad y su orientación se basa en concebir al Talento Humano como el activo más importante, ya que es el componente estratégico que facilita la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, a través de programas de aprendizaje y espacios que faciliten la construcción y transferencia de conocimientos, incrementando el desempeño institucional y el alcance de los objetivos institucionales.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público en los funcionarios de la entidad.
- Desarrollar habilidades blandas que faciliten los procesos de cambio requeridos por el Instituto para el cumplimiento de su plataforma estratégica
- Fortalecer las competencias de los funcionarios del Instituto bajo un enfoque integral, atendiendo las necesidades institucionales y los requerimientos por áreas de trabajo.
- Gestionar las actividades de capacitación misionales y transversales, en el marco del modelo de aprendizaje organizacional para los funcionarios públicos de la entidad a nivel nacional a través de herramientas pedagógicas.



3. ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El PIC va dirigido a los funcionarios públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, independientemente de su tipo de vinculación.

4. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Marco normativo

<i>Ley 1960 de 2019</i>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
<i>Ley 1064 de 2006</i>	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.
<i>Ley 909 de 2004</i>	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<i>Ley 734 de 2002</i>	Donde se establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
<i>Decreto Ley 1567 de 1998</i>	Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<i>Decreto 648 de 2017</i>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
<i>Decreto 1083 de 2015</i>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<i>Resolución 104 de 2020</i>	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.



5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" se señalan como principios rectores de la Capacitación los siguientes:

- a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

6. CONTEXTO DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI

Propósito Central

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición políticas públicas.

Objetivo Retador

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

Objetivos institucionales

1. Implementar políticas y acciones enfocadas en el fortalecimiento institucional y la arquitectura de procesos como pilar estratégico del Instituto

Estrategias:

- Rediseño del IGAC y modernización basada en procesos
- Arquitectura de procesos
- Sostenimiento de las políticas del Modelo Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG)

2. Consolidar al IGAC como la mejor entidad en la generación e integración de información geográfica, catastral y agrológica con altos estándares de calidad

Estrategias:

- Actualización del área geográfica
- Sostenimiento de la política de restitución de tierras y atención a víctimas
- Generación de productos cartográficos, geográficos y geodésicos, a partir de la implementación de instrumentos efectivos de gestión, estandarización, producción y validación.
- Acreditación del Laboratorio Nacional de Suelos
- Eficiencia en el uso y producción de la información del Laboratorio Nacional de Suelos
- Ampliación de la cobertura en la identificación de los suelos y aplicaciones agrológicas.
- Áreas homogéneas elaboradas y actualizadas



3. Consolidar al IGAC como máxima autoridad reguladora en los temas de su competencia

Estrategias:

-Máxima autoridad reguladora

4. Maximizar la disposición y uso de la información generada

Estrategias:

-Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional

-Impulsar el uso y la explotación de datos y tecnologías de información geográfica a nivel institucional y territorial

-Fortalecimiento de la Infraestructura Colombiana de Datos Espaciales

5. Fortalecer los recursos técnicos y tecnológicos para la modernización institucional

Estrategias:

-Implementación del SINIC (Sistema Nacional de Información de Catastro Multipropósito)

-Implementación del Nuevo SNC (Sistema Nacional Catastral)

-Unificación de Sistemas de Información de Gestión Catastral

-Mejoramiento del servicio de datos abiertos

-Modernizar la infraestructura de conectividad del IGAC

6. Garantizar una atención eficiente y oportuna a los ciudadanos y partes interesadas

Estrategias:

-Mejoramiento en la prestación del servicio a la ciudadanía

-Garantizar la rendición de cuentas permanente para la ciudadanía

7. Trabajar de manera colaborativa y participativa con nuestras partes interesadas para la generación de valor público

Estrategias:

-Fortalecimiento de estrategias de comunicación institucional

-Fortalecimiento de las alianzas estratégicas de cooperación técnica y científica

8. Garantizar la autosostenibilidad del Instituto por medio de estrategias de mercadeo y comercialización, orientadas a fortalecer la venta de productos y servicios de la entidad

Estrategias:

-Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad



Valores institucionales

El IGAC es una entidad al servicio del país que trabaja con transparencia, profesionalismo, tradición y prestigio, en la cual su capital humano ejerce y promueve los siguientes Valores Institucionales:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación".
- **Trabajo colaborativo:** Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.
- **Orientación al servicio:** Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia.



Mapa De Procesos



Figura 1. Mapa de procesos del IGAC

Organigrama

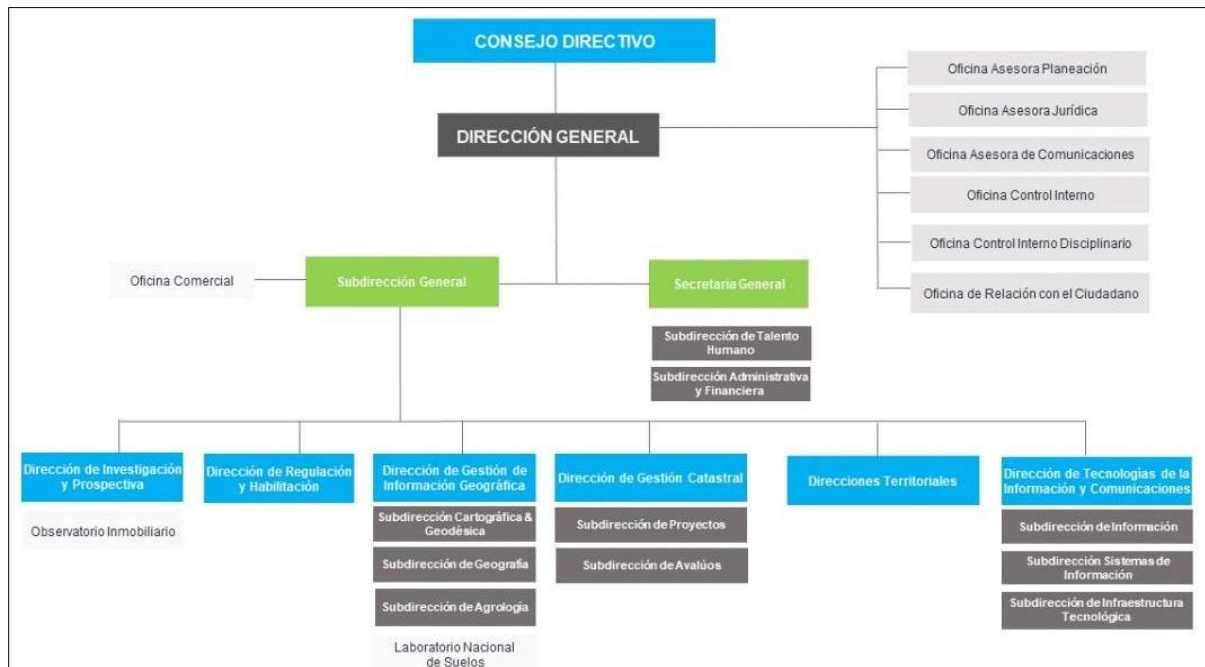


Figura 2. Organigrama del IGAC



7. ESTRUCTURA DEL IGAC

De acuerdo con el Decreto número 847 de 2021 (Julio 29) "Por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Geográfico Agustín Codazzi", se establecen 1125 empleos, de los cuales se encuentran provistos 844 y en vacancia 281, con corte a 31 de diciembre de 2021. De esta provisión, en propiedad se encuentran 444 plazas, en encargo 175 y en nombramiento provisional 225.

La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

Tabla 2. Cantidad y funciones por nivel de empleo

Nivel de empleo	Total	Funciones
Directivo	38	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	3	Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Profesional	290	Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	219	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	294	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.



Respecto de la formación académica máxima alcanzada de los funcionarios públicos del instituto, se observa que el 28% son profesionales, 24% son especialistas, 26% bachilleres, 9% tecnólogos, 6% técnicos, 49 funcionarios tienen maestría y uno tiene formación de doctorado.

Los funcionarios públicos del Instituto son adultos activos laboralmente, con limitantes de tiempo para atender a las actividades extralaborales, pero con la apremiante necesidad de formación que les permita incrementar el desempeño individual y por equipos de trabajo.

La reciente reestructuración de la entidad y los cambios organizacionales que se han implementado en el camino a la modernización, presentan nuevos retos y demandan unos funcionarios líderes de sus procesos, con un sólido conocimiento técnico y compromiso organizacional.

En esta orientación y con base en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y capacitación, es necesario incentivar una cultura de aprendizaje para lograr que los funcionarios se orienten a la resolución de problemáticas y sean generadores de conocimiento, de esta manera se asegura un ciclo continuo de aprendizaje, evolución e innovación.

8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Tabla 3. Definiciones

CAPACITACIÓN	<p>Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, 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. (Decreto ley 1567 de 1998 artículo 4°).</p> <p>Se van a considerar como eventos de capacitación: conferencias, cursos, diplomados, foros, seminarios, socializaciones y talleres, o demás eventos que hagan parte de la educación no formal o informal.</p>
---------------------	---



APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	<p>Conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.</p> <p>El aprendizaje organizacional se centra en priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, generando garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020).</p>
DIMENSIÓN DEL HACER	<p>Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos. (DAFP, 2010). Esta dimensión en el PIC se encuentra relacionada con el desarrollo de talleres específicos o ejercicios que posibiliten el aprendizaje y el desarrollo de habilidades prácticas, para el uso ágil de herramientas que permitan incrementar la productividad.</p>
DIMENSIÓN DEL SABER	<p>Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. (DAFP, 2010). En el PIC, esta dimensión abarcará los temas específicos por trabajar en los servidores para generar, fortalecer o actualizar conceptos o temáticas particulares, enfocándose básicamente en el marco teórico y conceptual necesario para el desempeño correcto de las funciones a cargo.</p>
DIMENSIÓN DEL SER	<p>Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones. (DAFP, 2010). Esta dimensión se asocia a comportamientos o factores del clima organizacional relacionados con el desarrollo del trabajo, se enfoca en el aspecto actitudinal de los servidores públicos del Instituto, en la cual se deben fortalecer habilidades relacionadas con los valores institucionales y laborales necesarias para garantizar un trabajo sinérgico.</p>

9. ESQUEMA DEL PIC

9.1. PROGRAMAS DEL PIC

Atendiendo a la normatividad vigente, el PIC estará enmarcado en los siguientes programas:

INDUCCIÓN: Proceso orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. Además, facilitará la adaptación del nuevo servidor con la cultura organizacional, los valores y principios institucionales, el servicio público, el direccionamiento estratégico y el fomento del sentido de pertenencia hacia el IGAC.

Este programa se orientará hacia la utilización de Tecnologías de la Información que nos permitan llegar en tiempo real al nuevo servidor público, mediante la visualización de los contenidos.

La Inducción en el Instituto se realizará de acuerdo a los nuevos ingresos en la Entidad y estará sujeta a cambios, según las circunstancias.

REINDUCCIÓN: Está dirigida 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, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Este programa en el Instituto reorientará a los servidores en los cambios substanciales y en las actualizaciones de los objetivos internos de cada dependencia que lo integra, en fomento de la cultura organizacional, el direccionamiento estratégico, y el sentido de pertenencia hacia el IGAC. Las fechas y los temas de reinducción pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias.

La Reinducción se realizará de manera virtual con el fin de facilitar el acceso a nivel nacional, optimizar los recursos humanos y tecnológicos y asegurar la disponibilidad de la información actualizada.

ENTRENAMIENTO: En el marco de gestión del recurso humano del sector público, el entrenamiento en el puesto de trabajo es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del



cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Este proceso está a cargo del superior inmediato del nuevo funcionario público y se debe reportar a la Subdirección de Talento Humano cualquier novedad para su seguimiento y control.

9.2. EJES TEMÁTICOS QUE ORIENTAN EL PIC

El sector de la Función Pública plantea una guía para priorizar las temáticas a desarrollar y poderlas articular con los programas de capacitación institucional, de esta manera, a través de un proceso de mejora continua, busca el fortalecimiento de las capacidades de los servidores frente a las necesidades de la entidad.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la incorporación de los siguientes ejes temáticos agregará valor a la formación y en consecuencia al desempeño de los funcionarios del Instituto.

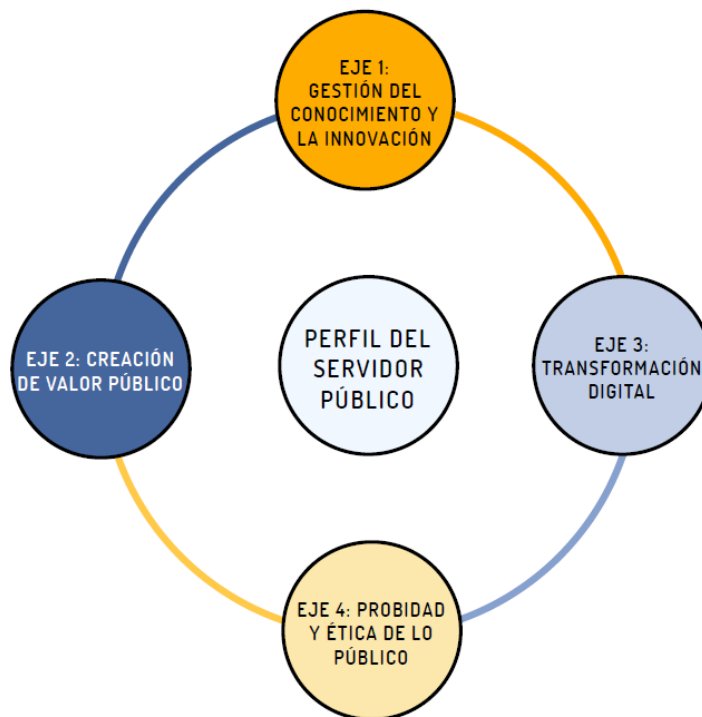


Figura 3. Ejes temáticos del PIC

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



De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación se plantea la siguiente descripción de los ejes:

Tabla 4. Descripción de ejes temáticos

Eje	Alcance
1. Gestión del conocimiento y la innovación	<p>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.</p> <p>Atendiendo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Generación y producción de conocimiento -Cultura de compartir y difundir -Herramientas de uso y apropiación -Analítica institucional
2. Creación de valor público	<p>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.</p>
3. Transformación digital	<p>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.</p>
4. Probidad y ética de lo público	<p>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.</p>

Como parte del proceso de formulación y ejecución del PIC para el fortalecimiento de las dimensiones del ser, el saber y el hacer, y con el fin de organizar las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, se orientará la gestión a través del aprendizaje organizacional, involucrando la generación de nuevos conocimientos desde lo individual, por equipos de trabajo, a nivel organizacional e interorganizacional. De esta manera, los servidores se involucrarán como protagonistas y responsables de su aprendizaje y, simultáneamente, generadores de trabajo colaborativo, participativo y activo en la dinámica organizacional.




10. INFORMACIÓN BASE PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC

La formulación del PIC se realizó con base en la normatividad legal vigente y de acuerdo a las recomendaciones y lineamientos de la función pública, incluyendo temáticas que fortalecen la gestión en el Plan anticorrupción y atención al ciudadano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, considerando los siguientes insumos:

-Sugerencias de las Oficinas Asesora de Planeación y de Control Interno

Se solicitó a las oficinas de planeación y de control interno identificar con base en los seguimientos y/o auditorías realizadas por sus áreas durante el 2021, las necesidades de capacitación y aprendizaje que consideren oportunas abordar para la vigencia 2022 en el marco de un mejor desempeño Institucional.


-Diagnóstico de necesidades de capacitación

En el mes de octubre de 2021 se aplicó a nivel nacional el instrumento de Identificación de necesidades de capacitación de manera virtual a través de la herramienta Microsoft Forms con el acompañamiento de la Subdirección de Talento Humano, información que se consolidó, tabuló y se priorizó teniendo en cuenta; el presupuesto asignado para la vigencia y los aliados estratégicos que pueden suplir las necesidades de capacitación. La información consolidada se encuentra en el siguiente vínculo en drive 

-Acuerdos sindicales

Se incluyeron las temáticas que se han determinado entre las organizaciones sindicales y la Administración de la entidad que dependen del Plan Institucional de Capacitación.

-Encuestas de percepción y de impacto de la capacitación

Se consolidaron y analizaron las respuestas dadas a las encuestas de percepción y de impacto de la capacitación, información que se encuentra en el siguiente vínculo en drive 



11. RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC

Se autorizan \$177.229.935 como recurso para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia 2022. Además, se gestionarán actividades a través de la plataforma institucional telecentro, de la red de entidades públicas como la Escuela Superior de Administración Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros, empleando estrategias de aprendizaje presenciales, semipresenciales y/o virtuales, de acuerdo con las necesidades del servicio, las posibilidades del entorno y propendiendo por la optimización de los recursos en cada una de las actividades a ejecutar.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general, debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente.

El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y si no, qué cambios se deberían efectuar.

Este proceso de evaluación se adelantará a través de las encuestas de percepción y de impacto de la capacitación, las cuales se analizarán de acuerdo a lo establecido en el procedimiento de capacitación vigente y analizando los siguientes indicadores en el informe final de gestión;

-**Cumplimiento**; indicador de eficacia a través de la fórmula: número de capacitaciones ejecutadas / número de capacitaciones programadas x 100.

-**Cobertura inducción y reinducción institucional**: número de funcionarios que realizaron la inducción – reinducción institucional / población objetivo x 100.

-**Impacto de las capacitaciones**: indicador de efectividad que se calcula a través de la fórmula: sumatoria de los resultados de la encuesta de impacto de la capacitación / número de encuestados x 100.

-**Ejecución presupuestal**; indicador de eficiencia a través de la fórmula: recursos ejecutados / recursos programados x 100.

En el cumplimiento y el seguimiento del Plan institucional de Capacitación intervienen todos los funcionarios de todos los niveles del Instituto a nivel nacional y todas las actividades se ejecutan de acuerdo con el procedimiento de capacitación ubicado en el siguiente vínculo [📄](#)

ANEXO 1 – CRONOGRAMA.

El cronograma para la vigencia 2022 es una herramienta de organización dinámica, que puede dar lugar a modificaciones, cancelaciones o reprogramaciones.

Temática	Población objetivo	Objetivo	Eje				TRIMESTRE DE EJECUCIÓN				Inversión \$		
			Gestión del conocimiento y la innovación	Creación de valor público	Transformación digital	Probidad y ética de lo público	I	II	III	IV			
Misional	Actualización normativa y regulatoria del servicio público de gestión Catastral	Nacional	Fortalecer las competencias de los funcionarios para la expedición de normas regulatorias conforme a los parámetros de calidad técnica.	+								+	
	Sistema Nacional Catastral		Brindar herramientas para el manejo del sistema	+									
	Modelo LADM		Conocer los fundamentos técnicos para desarrollar las actividades que requiere el Catastro Multipropósito	+									
	Registro Público de la propiedad	Dirección de Gestión Catastral	Fortalecer competencias de los funcionarios en la temática	+									
	Régimen Agrario en Colombia		Fortalecer competencias de los funcionarios en la temática	+									
	Geoestadística y estadística descriptiva	Dirección de Gestión de Información Geográfica	Fortalecimiento de la capacidad técnica, interpretación de resultados, avance en el conocimiento, implementación de nuevas técnicas y tecnologías y del análisis espacial y estadístico de información geográfica	+									+
	Ciencia de datos espaciales		Adquirir conocimientos para depurar, procesar, entender y visualizar datos geográficos	+									+
	Urbanismo y desarrollo territorial en Colombia		Adquirir competencias sobre el diseño, formulación, implementación, ajuste de Planes de Ordenamiento Territorial, interpretación y análisis de cartografía y zonificaciones espaciales	+									+
	Factores y procesos formadores de suelos		Fortalecer a los funcionarios de la subdirección en el conocimiento de la geología	+									+
	Geomorfología aplicada a los levantamientos de suelos		Actualización en la interpretación geomorfológica para levantamiento de suelos.	+									
	Metrología	Dirección de Investigación y Prospectiva	Fortalecer el seguimiento metroológico de equipos en el Laboratorio Nacional de Suelos	+									
	Métodos estadísticos para el análisis de datos		Obtener los conocimientos en estadística, ciencia de datos y software para aplicar a los proyectos que desarrolle la dirección										
	Arcgis	Nacional	Brindar herramientas para el manejo del software										
Encuentro de saberes	Generar espacios que fortalezcan la transferencia de conocimientos misionales		+										



Temática	Población objetivo	Objetivo	Eje				TRIMESTRE DE EJECUCIÓN				Inversión \$		
			Gestión del conocimiento y la innovación	Creación de valor público	Transformación digital	Probidad y ética de lo público	I	II	III	IV			
Transversal	Nuevo Régimen de Control Disciplinario	A delantar actualización en materia del nuevo marco normativo del régimen de derecho disciplinario	+									+	
	Actualización normativa del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Profundizar los conocimientos teórico-jurídicos e Identificar el alcance de las nuevas disposiciones	+										+
	Actualización normativa en Contratación estatal	Fortalecer competencias en los aspectos centrales de la contratación estatal	+										+
	Gestión del Riesgo	Fortalecer competencias en administración de riesgos desde la continuidad del negocio		+									+
	Negociación colectiva	Fortalecer competencias de los funcionarios en la temática	+										
	Transparencia y derecho de acceso a la información pública	Fortalecer competencias en el marco del MIPG		+									
	Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Fortalecer competencias en el marco del MIPG		+									
	Servicio al ciudadano	Fortalecer competencias en el marco del MIPG		+									
	Lenguaje claro	Brindar herramientas para mejorar la prestación del servicio		+									
	Gestión documental	Brindar herramientas para una mejor gestión de los documentos	+										
	Seguridad digital	Fortalecer competencias en el marco del MIPG			+								
	Excel	Fortalecer competencias en el manejo de la herramienta			+								
	Desarrollo de competencias blandas	Desarrollar y fortalecer las competencias de los funcionarios		+									+



Portafolio cursos / módulos de aprendizaje (transversales)
Plataforma virtual Telecentro (Actividad permanente)

Objetivo: Brindar espacios de capacitación permanente a los funcionarios de la entidad en temas transversales, liderados por la Subdirección de Talento Humano.

Temática	Población objetivo	Eje			
		Gestión del conocimiento y la innovación	Creación de valor público	Transformación digital	Probidad y ética de lo público
Transversal	Nuestro Instituto				
	Inducción y reinducción institucional	+			
	Gerencia de Proyectos		+		
	Competencias Gerenciales		+		
	Comité de Convivencia Laboral				+
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	+			
	Salud mental				+
	Mi Bienestar				+
	Comisión de personal	+			
	Situaciones administrativas	+			
	Acoso laboral				+
	Gestión del cambio		+		
	Accidentes, incidentes y enfermedades laborales	+			
	Brigadas de emergencias	+			
	Código de integridad				+
	Reporte de salida a campo	+			
	Resolución de conflictos				+
Ausentismo laboral	+				



ANEXO 2 – CRONOGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De acuerdo con el Artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, el empleador o contratante debe desarrollar un programa de capacitación extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. Para la ejecución del plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, el IGAC cuenta con el apoyo de la Aseguradora de Riesgos Laborales y el Corredor de Seguros en Riesgos Laborales.

COMPONENTE SG-SST	TEMA	POBLACIÓN OBJETIVO	VIGENCIA 2022											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
GENERAL / SEGURIDAD	Inducción/Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	Empleados y Contratistas - Nacional	Ejecución permanente al ingreso del personal Seguimiento trimestral: Marzo - Junio - Septiembre - Diciembre											
	Curso 50 horas - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Equipo SST - Nacional Integrantes de COPASST - Nacional		1	1	1								
	Identificación de peligros y Valoración de riesgos	Empleados y Contratistas - Nacional			1									
	Reporte de Accidentes de Trabajo	Empleados y Contratistas - Nacional			1			1			1			
TRABAJO EN CAMPO	Riesgo Público en el Trabajo en Campo	Áreas Misionales - Personal que realiza trabajo en campo					1							
	Riesgo Biológico en el Trabajo en Campo	Áreas Misionales - Personal que realiza trabajo en campo				1								
	Protocolo para Trabajo en Campo	Áreas Misionales - Personal que realiza trabajo en campo			1									
EQUIPO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Uso adecuado de Elementos de Protección Personal	Empleados y Contratistas - Nacional					1	1						
	Equipos y elementos para trabajo en alturas	Personal que realiza trabajo en alturas				1								



COMPONENTE SG-SST	TEMA	POBLACIÓN OBJETIVO	VIGENCIA 2022												
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
PROMOCIÓN DE LA SALUD	Hábitos de Vida Saludables - Nutrición	Empleados y Contratistas - Nacional		1											
	Hábitos de Vida Saludables - Higiene del Sueño	Empleados y Contratistas - Nacional					1								
	Hábitos de Vida Saludables - Actividad Física	Empleados y Contratistas - Nacional								1					
	Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas	Empleados y Contratistas - Nacional				1						1			
	Salud Mental	Empleados y Contratistas - Nacional		1						1					
	Prácticas saludables para reconocer y manejar el Estrés	Empleados y Contratistas - Nacional			1					1					
	Acoso Laboral	Empleados y Contratistas - Nacional				1							1		
	Gestión de las Emociones	Grupo Piloto - Sede Central			1	1	1								
	Protocolo de Bioseguridad - COVID19	Empleados y Contratistas - Nacional		1					1						
	Prevención Desórdenes Musculoesqueléticos	Empleados y Contratistas - Nacional			1				1			1			
	Higiene Postural	Empleados y Contratistas - Nacional				1				1			1		
Acondicionamiento físico - Pausas Activas	Empleados y Contratistas - Nacional		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ATENCIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS	Respuesta a Emergencias en el IGAC	Empleados y Contratistas - Nacional			1					1					
	Primeros Auxilios	Integrantes Brigada de Emergencias			1										
	Primeros Auxilios Psicológicos	Integrantes Brigada de Emergencias			1										
	Manejo de Extintores	Integrantes Brigada de Emergencias					1								
	Evacuación	Integrantes Brigada de Emergencias								1					
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST	Funciones y responsabilidades	Integrantes del COPASST		1											
	Investigación de Accidentes de Trabajo	Integrantes del COPASST				1									
	Inspecciones de Seguridad	Integrantes del COPASST							1						
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - CCL	Funciones y responsabilidades	Integrantes del CCL		1											
	Ley 1010 - Acoso Laboral	Integrantes del CCL				1									
	Mediación en el Conflicto	Integrantes del CCL							1						