



Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026

**Servicio Geológico
Colombiano**

2023

Julio Fierro

Director

María Alejandra Quintero Poveda

Secretaria General

Juan Martínez Cifuentes

Coordinador Grupo de Trabajo de Talento Humano

Elaborado por:

Sebastián Montaña Barreto

Laura Sarita Borda Santamaría

Liz Yanneth Salamanca Preciado

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "(...)las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, el Grupo de Trabajo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano, publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2023.

Enero de 2023

Contenido

1.	Introducción	6
2.	Contexto	7
2.1	Marco Estratégico Servicio Geológico Colombiano	7
2.3	Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano 15	
2.3	Ejecución 2022	16
3.	Información de base	54
3.1	Planta de personal actual.....	54
3.2	Recursos requeridos.....	58
3.3	Sistemas de información	59
3.4	Riesgos	59
3.5.	Caracterización del talento humano del SGC.....	62
3.5.1.	Formación Académica	62
3.5.2.	Edad	66
3.5.3.	Discapacidad	66
3.6	Acuerdos sindicales	67
3.7	Manual de funciones.....	79
4.	Diagnósticos	80
4.1	Matriz GETH.....	80
4.2	Necesidades de capacitación.....	86

4.3	Necesidades de bienestar	131
4.5	Análisis de la caracterización del talento humano	142
4.6	Resultados de la Evaluación de Desempeño	148
4.7	Medición de clima organizacional	156
4.7	Caracterización de la cultura organizacional	177
4.8	Diagnóstico de riesgo psicosocial	211
4.9	Resultados FURAG II 2021-2022.....	221
5.	Definición estratégica	252
5.1	Alcance.....	252
5.2	Política de calidad	252
5.3	Políticas específicas de talento humano de la entidad	254
5.4	Objetivos	262
5.5	Estrategias.....	263
5.6	Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico	265
6.	Planes temáticos	272
6.1	Plan de previsión de recursos humanos	272
6.2	Plan de vacantes	276
6.3	Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	285
6.4	Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023	303
6.5	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	320
7.	Temáticas adicionales a planear	320
7.1	Inducción y reinducción	320

7.2	Evaluación de desempeño	321
7.3	SIGEP	322
7.4	Proyecto de Inversión: Intervención en Clima y Cultura	
Organizacional	322	
7.5	Gestión de la caracterización del talento humano	326
7.6	Gestión con Gerentes Públicos	326
7.7	Negociación colectiva	327
8.	Seguimiento y evaluación	328
8.1	Herramientas de seguimiento	328
8.2	Indicadores	328
8.4	Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico ...	330
9.	Mejoramiento continuo	331
9.1	Correcciones, acciones correctivas y mejoras.....	331
10.	Conclusiones y recomendaciones	331
11.	Control De Versiones Del Documento	332

1. Introducción

El PETH contiene el alcance, objetivos y acciones de la planeación estratégica que demarcan el ámbito de la gestión institucional del talento humano en sus componentes:

- Bienestar social e incentivos
- Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano
- Plan de previsión de recursos humanos para dotar a la entidad del talento humano requerido, calificado y competente para atender sus necesidades.
- Plan Anual de vacantes
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación - PIC

El PETH incluye el marco normativo como una guía que menciona lo más destacado en asuntos jurídico legales de la administración del talento humano. Presenta también la información y el contexto requerido para la planeación de las estrategias y define también, la metodología a seguir para la planeación estratégica del talento humano en el sector público, en términos de planes de acción, actividades y responsables de su ejecución.

A través de este instrumento, el Servicio Geológico Colombiano plantea el compromiso con sus servidores para el fortalecimiento de sus competencias, manteniendo un buen clima laboral bajo condiciones de trabajo seguras y saludables, el bienestar y la motivación durante el ciclo de vida de sus servidores, que le permita mantener y atraer a los mejores servidores, para lo cual, se requiere que la planeación estratégica de talento humano se articule integralmente a la planeación estratégica de la entidad.

La planeación estratégica, aporta las herramientas para desarrollar el talento humano como la política más importante del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en tal sentido, permite organizar las acciones, los recursos y sus resultados con el fin de alcanzar los objetivos de cada uno de los elementos que componen la gestión del talento humano, para el período 2023-2026, atendiendo las necesidades institucionales y las expectativas de los servidores, teniendo como marco el ciclo – ingreso - desarrollo – retiro - que constituyen la vida pública del servidor.

El Servicio Geológico Colombiano, requiere de la implementación y desarrollo de acciones para el fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores para afrontar sus distintos momentos en el ciclo de vida del servidor - vinculación, permanencia y retiro - durante su vida laboral. Lo anterior, con el fin de coadyuvar a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

2. Contexto

2.1 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.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Realizar investigación científica básica para generar conocimiento geocientífico integral del territorio nacional.
- Realizar investigación de recursos del subsuelo para evaluar su potencial.
- 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.
- Realizar investigación y caracterización de materiales geológicos en los componentes físico, químico, mecánico, petrográfico, mineralógico y metalúrgico.
- Gestionar integralmente el conocimiento geocientífico del territorio nacional para garantizar su disponibilidad.
- Fomentar la investigación y aplicación de tecnologías nucleares.
- Garantizar el control en el uso y disposición segura de los materiales nucleares y radiactivos del país.
- 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.
- 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.

2.2 NORMATIVIDAD ASOCIADA

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano – Asignación de Prima Técnica
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.	Pensiones, salud, riesgos
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación-PIC -Programa de Bienestar Social e Incentivos
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras	Gestión de Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Gestión de Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Gestión de Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto Ley 4131 de 2011	Por el cual se cambia la naturaleza jurídica del Instituto Colombiano de Geología y Minería (Ingeominas)	Gestión de Talento Humano
Decreto 2703 de 2013	Por el cual se establece la estructura del Servicio Geológico Colombiano (SGC) y se determinan las funciones de sus Dependencias	Gestión de Talento Humano
Decreto 2704 de 2013	Por el cual se establece la planta de personal del Servicio Geológico Colombiano y se dictan otras disposiciones	Gestión de Talento Humano
Acuerdo 09 de 2013	Por el cual se establecen los criterios para la asignación de prima técnica a funcionarios del Servicio Geológico Colombiano	Gestión de Talento Humano
Resolución 158 de 2013	Por la cual se conforma el Comité de Bienestar Social e Incentivos y se adopta el Reglamento Interno sobre los planes y programas de capacitación, bienestar social e incentivos y se define el procedimiento para la participación de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano	Gestión de Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1075 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Educación	Plan Institucional de Capacitación - PIC
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SgSst)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Plan de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Gestión de Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Gestión de Talento Humano
MATRIZ GETH	Herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.	Gestión de Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública,	Vinculación Discapacidad

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y Programas
Decreto 1299 de 2018	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	MIPG
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
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.	Competencias

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación de Desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 219 del 18 de julio de 2022	Por medio de la cual se adopta e implementa la Modalidad de Trabajo en casa en el Servicio Geológico Colombiano	Programa de Bienestar
Resolución No. 298 de 2022	Por medio de la cual se implementa el Teletrabajo en el Servicio Geológico Colombiano	Programa de Bienestar
Resolución No. 330 del 21 de septiembre de 2022	Por medio de la cual se implementa un beneficio como salario emocional en el Servicio Geológico Colombiano - SGC	Programa de Bienestar
Resolución No. 342 del 29 de septiembre de 2022	Por medio de la cual se habilita la modalidad de trabajo en casa durante la semana de receso	Programa de Bienestar

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución No. 452 del 1° de diciembre de 2022	Por el cual se actualiza, modifica y adiciona el Manual de Funciones Específicas y Competencias Laborales del SGC	Gestión del Talento Humano
Resolución No. 482 del 22 de diciembre de 2022	Por el cual se modifica y adiciona el Manual de Funciones Específicas y Competencias Laborales del SGC	Gestión del Talento Humano
Resolución No. 025 del 3 de enero de 2023	Por el cual se modifica y adiciona el Manual de Funciones Específicas y Competencias Laborales del SGC	Gestión del Talento Humano

2.3 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano del SGC 2023-2026 hace parte del direccionamiento estratégico y de la planeación institucional; se define con fundamento en el ordenamiento jurídico que da la Constitución, la Ley y los procedimientos reglamentados en materia de función pública. El PETH, incluye e integra todos los planes, programas y actividades que permitirán a la Entidad en primer lugar, adelantar una gestión efectiva del Talento Humano al servicio de los intereses generales con fundamento en los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, propiciando el ejercicio pleno de los principios y valores contemplados en las políticas de integridad y transparencia en todas las actuaciones de los servidores públicos, enfocando nuestra razón de ser en el servicio. En segundo lugar, así

mismo busca aportar a la consolidación de ambientes laborales saludables y un clima organizacional propicio para el desempeño con excelencia y la calidad de vida laboral.

2.3 Ejecución 2022

Durante la vigencia 2022, se ejecutó el siguiente presupuesto en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes, programas, proyectos y actividades que lo componen:

Total Inversión	\$ 258.297187
Total Funcionamiento	\$ 1.194.298.373,00
Total GTH 2022	\$1.452.595.560,00

TIPO DE GASTO	SISTEMA PRESUPUESTAL	NOMBRE DEL PROYECTO PLAN VIEW	EJECUCIÓN 2022
FUNCIONAMIENTO	PGN	Gestión del Talento Humano	\$836.836.647
FUNCIONAMIENTO		Bienestar Social e Incentivos	
FUNCIONAMIENTO		Plan Institucional de Capacitación	
INVERSIÓN	PGN	Clima y Cultura Organizacional	\$200.000.000

INVERSIÓN		Formación y Desarrollo del Talento Humano	\$105.540.000
FUNCIONAMIENTO	PGN	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 357.461.726
INVERSIÓN	PGN	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 132.757.187

A continuación se presenta un resumen de la Ejecución 2022 respecto del Plan Estratégico de Talento Humano y sus componentes:

Proyecto Gestión del Talento Humano	e n e r o	f e b r e r o	m a r z o	a b r i l	m a y o	j u n i o	j u l i o	a g o s t o	s e p t i e m b r e	o c t u b r e	n o v i e m b r e	d i c i e m b r e	Observaciones
Plan Estratégico De Talento Humano													
Formulación y seguimiento a Plan Estratégico de Talento Humano	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se formuló el Plan Estratégico de Talento Humano 2022 y se realizó el seguimiento correspondiente.
Plan Anual de Vacantes	x	x	x	x	x	x	x			x			Ejecutado. A 31 de Diciembre de 2022 quedan 34 vacantes por proveer de la

																planta de personal.
Plan Anual de Previsión del Talento Humano	x	x	x	x	x	x	x					x				Ejecutado. Queda pendiente Proyecto de Modernización de la Entidad para la vigencia 2023
Gestión Convocatoria Nación 3	x	x	x	x	x	x	x					x		X		En el mes de Diciembre se acompañó el proceso de revisión de listas de elegibles a Comisión de Personal. Se solicitó exclusión en dos listas, y 47 quedaron en firme.
Código de Integridad	x		x		x		x			x			x	x		Se realizaron boletines de divulgación de los valores del Código de Integridad
Informe y Seguimiento Plan View	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Se consolidaron los informes mensuales y se cargaron en la plataforma.
Diligenciamiento Formato Austeridad	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Se consolidaron los informes mensuales y se remitieron oportunamente.
Verificación Cumplimiento Requisitos Estudiantes/Experiencia Planta	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Se realizaron las verificaciones de requisitos para posesión en la planta de

														personal del Instituto.
Apoyo Verificación Requisitos Estudiantes/Experiencia Contrato	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x			En el mes de diciembre de 2022, se elimina esta función del Grupo de Talento Humano.
Estudio Asignación Prima Técnica	x	x	x	x		x		x				x	x	Realizado
Estudio Perfiles para Encargo	x	x	x	x		x		x				x	x	Realizado
Publicaciones: Encargos, Nombramientos, Vacantes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Realizado
Apoyo a la Selección de Personal		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			En total se apoyaron 40 procesos de evaluación psicotécnica de candidatos, tanto para planta como para contrato, y evaluación de habilidades y aptitudes para encargo.
Retroalimentación Resultados Evaluación Competencias Comportamentales 2022		x	x	x	x		x						x	Se realizó retroalimentación a 22 funcionarios.
Equidad de Género y Discapacidad			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se avanzó en el documento de Política Institucional de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión. Se analizaron los

																resultados de las encuestas ONU Mujeres presentadas a fin de incluir en los planes, programas y proyectos.
Ejecución Programa Estado Joven	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se ejecutó el programa para primer y segundo semestre de 2022.
Elaboración de Carnet	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	Se elaboraron los carnets para los funcionarios que ingresaron a la planta de la Entidad.	
Atención Público	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se brindaron las asesorías presenciales y telefónicas, a funcionarios y funcionarias	
Administración y Gestión Planta de Personal																
Actualización Planta de Personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se actualizaron los datos de la planta conforme a las novedades de personal.	
Trámite Actos Administrativos																
Resoluciones, Actas, Comunicaciones (Internas-Externas)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X	Se expedieron los actos administrativos requeridos para la gestión del talento humano.	

Respuesta Derechos de Petición Concepto	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se dio respuesta a los derechos de petición presentados en los términos previstos en la ley.
Elaboración y Envío de Constancias Laborales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se emitieron las certificaciones laborales a los funcionarios solicitantes.
Inscripción, Actualización y Cancelación Registro Público de carrera Administrativa.		x	x	x	x	x	x	x	x					Se llevaron a cabo los trámites para la Inscripción, Actualización y Cancelación Registro Público de carrera Administrativa de los funcionarios y exfuncionarios del Instituto.
Administración Módulos Sistema SIGEP														
Seguimiento Módulo Hoja de Vida	x		x	x	x	x	x	x	x			x	x	Módulo Actualizado
Seguimiento a Bienes y Rentas	x	x	x	x	x			x	x			x	x	Módulo Actualizado
Administración Módulo Registro: Vinculación, Desvinculación, Novedades	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Módulo Actualizado
Acuerdos de Gestión														
Evaluación Vigencia Anterior y Suscripción Vigencia Actual		x	x		x			x	x			x	x	Se realizó el acompañamiento necesario a los gerentes

																		públicos para la suscripción y seguimiento de los acuerdos de gestión.
Evaluación del Desempeño Laboral																		
Administración EDL-APP. Acompañamiento a Evaluados y Evaluadores. Capacitación.	X	X						X	X									Se realizó el acompañamiento necesario a evaluados y evaluadores para la realización de la evaluación del desempeño laboral. Se realizaron cuatro espacios de capacitación internos para las etapas de Evaluación y Concertación.
Elaboración Informe Evaluación del Desempeño Laboral 2021-2022								X	X									Se elaboró el informe de evaluación del desempeño laboral.
Gestión Historias Laborales																		
Recepción de Documentos, Clasificación, Organización de documentos, Foliación, Hojas de Control, Escaneo.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Historias Laborales Actualizadas y con tratamiento archivístico necesario
Comisiones al Exterior																		

Comisión al Exterior - Elaboración de Oficios, resoluciones y Otros		x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	Se atendieron las solicitudes de comisión de servicios al exterior y se realizó la gestión pertinente para su aprobación.
Manual de Funciones y Competencias Laborales														
Actualización Manual de Funciones		x	x	x	x	x					x	x	x	Se incluyeron actualizaciones a fichas de Manual de acuerdo con necesidades institucionales. Se expidió nueva resolución modificatoria.
Procesos y Procedimientos Sistema Integrado de Gestión														
Actualización de Procesos y Procedimiento GTH	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	Se realizó actualización documental en el marco del sistema integrado de gestión.
Otras Actividades del GTH														
Ejercer Secretaria Comisión de Personal		x	x				x	x			x			Se acompañó a la Comisión de Personal.
Informes Varios y Entes Públicos	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	Se atendieron solicitudes de entes de control

Reporte Control Biométrico - QR. Atención solicitudes de permisos y disfrute de salario emocional. Compensación Descanso semana santa y diciembre.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Se llevó seguimiento a asistencia, permisos y tiempos de compensación para disfrute de descanso.
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Proyecto Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022

Respecto a los indicadores de ejecución y seguimiento establecidos en el PIC 2022, se encuentran los siguientes resultados a 31 de diciembre de 2022:

Tabla No. 1 – Indicadores ejecución y seguimiento PIC 2022

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	META	EJECUCIÓN
Cobertura	No. de Funcionarios(as) Capacitado(as) / No. de Empleados(as) de Planta	100%	84%
Cobertura desde la perspectiva de género	Número de Funcionarias Capacitadas/ Número de Mujeres vinculadas a la planta de personal	100% de las mujeres de la planta capacitadas	91%
Cumplimiento	No. de Eventos de Capacitación Ejecutados / No. de Eventos de Capacitación Programados	100%	100%
Asistencia	No. de Funcionarios(as) Asistentes a los Eventos de Capacitación / No. de Funcionarios(as) Programados a los Eventos de Capacitación.	80%	74% de asistencia general a los eventos de capacitación ejecutados.

Presupuesto Ejecutado	\$ Valor Presupuesto ejecutado en Eventos de Capacitación Proyecto Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022/ \$ Valor Presupuesto Establecido en Proyecto Plan Institucional de Capacitación 2022 para Eventos de Capacitación	100%	99%
Horas por Funcionario(a)	Promedio de Horas de Capacitación (13.450 Horas) por Funcionarios/as vinculados/as a la planta (318)	40 horas	42,3 horas promedio de capacitación por funcionario(a)
Calidad de la capacitación	Promedio calificación obtenida respecto del Tema del Taller, Capacitador y Comentarios a través de la aplicación del Formato Código F-DIR-DPR-003 – Evaluación de Talleres y Capacitaciones.	Calificación promedio obtenida de 23 espacios formativos en cada Acción de Calificación en al menos nivel Buena (3)	4,4 - Bueno

En la vigencia 2022, se alcanzó una cobertura del 84% respecto del total de funcionarios(as) vinculados a la planta de personal de la Entidad, a pesar de que todos los funcionarios y funcionarias fueron convocados(as) a los eventos programados.

Tabla No. 2 – Cobertura PIC 2022 según nivel jerárquico de empleo

NIVEL	CAPACITADOS/ AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
DIRECTIVO	5	7	42%
ASESOR	5	2	71%
PROFESIONAL	182	23	89%
TÉCNICO	39	5	89%
ASISTENCIAL	37	13	74%
TOTAL	268	50	84%

Se observa que el 65% de los funcionarios y funcionarias asistentes a los eventos de capacitación son del nivel Profesional, el 16% Asistencial, el 15% del nivel técnico, el 2% del nivel Directivo y 2% del nivel Asesor.

Gráfico No. 1 – Cobertura por nivel jerárquico.

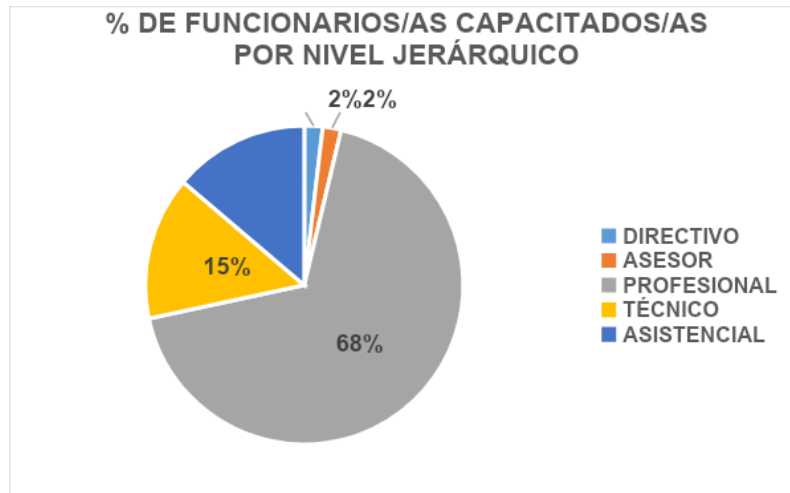
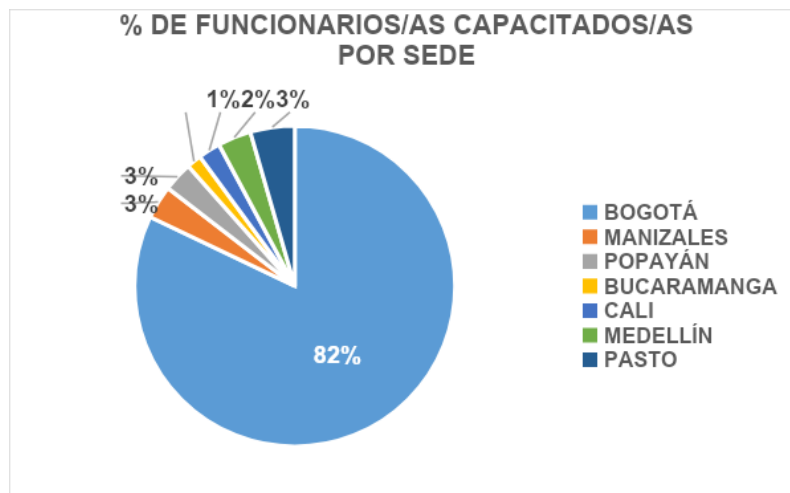


Gráfico No. 2 – Porcentaje de funcionarios y funcionarias capacitadas por sede.



Se encuentra que el 82% de los funcionarios asistentes a los eventos de capacitación pertenecen a las sedes en Bogotá. La sede Pasto participa con el 4%, mientras que Popayán, Manizales y Medellín participan con el 3%; Cali tiene un 2% y Bucaramanga 1%.

Gráfica No. 3 - Distribución de funcionarios(as) capacitados(as) por proceso

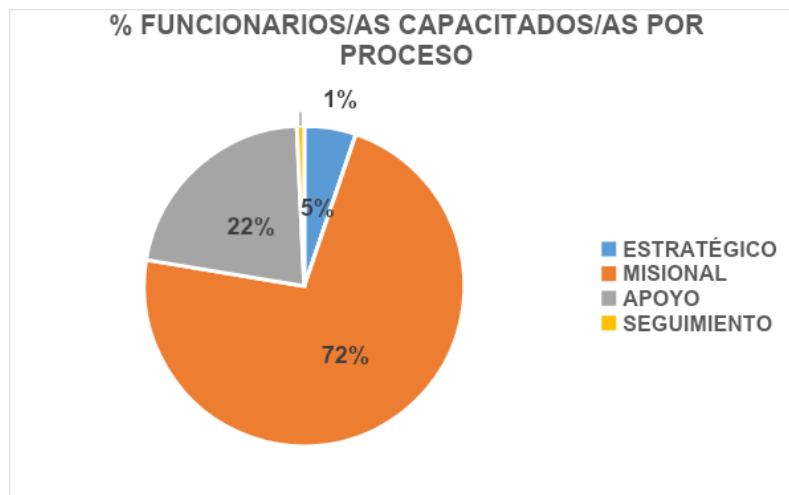


Tabla No. 3 – Distribución funcionarios(as) capacitados(as) por proceso

PROCESO	CAPACITADOS/ AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
ESTRATÉGICO	14	5	74%
MISIONAL	194	36	84%
APOYO	58	9	87%
SEGUIMIENTO	2	0	100%
TOTAL	268	50	84%

El 72% de los funcionarios y funcionarias asistentes a los eventos de capacitación pertenecen al proceso Misional, un 22% pertenecen a procesos de Apoyo, el 5% pertenecen a procesos Estratégicos y 1% al de Seguimiento.

Tabla No. 4. – Cobertura por género.

SEXO	CAPACITADOS/ AS	FALTANTES DE CAPACITACIÓN	% CAPACITADOS
HOMBRES	141	37	79%
MUJERES	126	13	91%
TOTAL	267	50	84%

Se observa una mayor participación de las mujeres, con mayor cobertura que los hombres, a nivel general de la planta, del 91%, mientras que del total de hombres solo el 79% participaron en los eventos programados.

En general, el 53% de los asistentes a los eventos de capacitación son hombres, el 47% restante son mujeres, conservando la tendencia marcada por la distribución de la planta de personal en la vigencia 2022.

Los funcionarios de planta realizaron un promedio de 47,39 horas de capacitación en el año 2022. Así mismo, participaron en promedio en mayor cantidad por curso, a eventos realizados en los ejes temáticos Seguridad y Salud en el Trabajo (53 participantes), Temáticas Misionales (56 participantes), y Gestión del Conocimiento e Innovación (102 participantes).

Las funcionarias de planta realizaron un promedio de 51,73 horas de capacitación en el año 2022. Adicionalmente, participaron en promedio en mayor cantidad por curso, a eventos realizados en los ejes temáticos de Política de Género (64 funcionarias), Creación de Valor Público (145 funcionarias) y Liderazgo (46 participantes).

Se observa en consecuencia que las mujeres de la planta de personal de la Entidad recibieron en promedio un mayor número de horas de capacitación, que los hombres, siendo mayor su participación en la mayoría de eventos convocados.

En la siguiente tabla se indican el total de horas de capacitación impartidas en cada eje temático, así como los indicadores de participación desagregados por sexo:

EJE TEMÁTICO / GRUPO*	TOTAL HORAS IMPARTIDAS	PROMEDIO DURACIÓN CURSOS	DESVIACIÓN ESTÁNDAR DURACIÓN CURSOS	% participantes Hombres	% participantes Mujeres	Promedio participación Hombres Por Evento	Promedio participación Mujeres Por Evento
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	152	5,4	12,4	39,8%	60,2%	4	6,1
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	212	13,3	29,3	47,7%	52,8%	5,9	6,5
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	235	9,8	16,3	49,6%	50,4%	7,3	7,4
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO O E INNOVACIÓN	114	5,2	6,4	51,5%	48,5%	3,2	3
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*	482	20,1	35,1	64,7%	35,3%	2,3	1,3
POLÍTICA DE GÉNERO	131	11,9	23,1	40,7%	58,4%	4,2	6
TEMÁTICAS MISIONALES*	192	32	31,6	63,6%	36,4%	11,3	6,5
LIDERAZGO*	90	30	0	41%	59%	10,7	15,3

Se evidencia que los ejes que tuvieron un mayor número de horas de capacitación impartidas fueron Seguridad y Salud en el Trabajo (482 horas), Probidad y Ética de lo Público (235 horas) y Transformación Digital (212 horas), y los que menos tuvieron fueron Liderazgo (90 horas) y Gestión del Conocimiento e Innovación (114 horas).

Al realizar la revisión en el indicador de promedio de duración de los cursos, se evidencia una tendencia a una mayor duración por curso en los ejes Temáticas Misionales (32 horas) y Liderazgo (30 horas), mientras que de menor duración fueron el Gestión del Conocimiento e Innovación y Creación de Valor Público (5,4 y 5,2 horas, respectivamente).

Al realizar una revisión desagregada por sexo de la participación de los y las funcionarias en los eventos de capacitación realizados, se observa que los ejes temáticos en los que los hombres tuvieron un mayor porcentaje de participación fueron en los de Seguridad y Salud en el Trabajo, Temáticas Misionales y Gestión del Conocimiento e Innovación.

Analizados estos resultados se observa que es necesario incentivar la participación de las mujeres particularmente en los eventos de Temáticas Misionales y Seguridad y Salud en el Trabajo, pues en estos ejes que se identifica una brecha de 27 puntos porcentuales o más, siendo mayor la participación masculina que la femenina en los cursos realizados de estos ejes temáticos.

Gestión del Grupo de Talento Humano para la ejecución de Capacitación en la vigencia 2022

Respecto al presupuesto asignado al rubro capacitación para la vigencia 2022, se tuvo un presupuesto de \$308.737.000:

Disponibilidad presupuestal – Rubro Capacitación	\$308.737.000
Ejecutado	\$308.150.000
Saldo sin ejecutar	\$587.000
% ejecución	99%

Para la ejecución de las actividades contempladas en el PIC 2022 el Grupo de Talento Humano gestionó dos contratos:

- a. *Contrato Interadministrativo 008 de 2022 con la Universidad Nacional de Colombia, por valor de \$184.900.000*

En el marco de contrato se llevaron a cabo las siguientes actividades de capacitación:

N O.	EVENTO DE CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINAL	INTENSIDAD HORARIA	ASISTENTES	COSTO
1	ANALÍTICA DE DATOS A TRAVÉS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	5/09/2022	26/09/2022	16	20	\$10.900.000
2	HABILIDADES PARA LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	20/04/2022	9/05/2022	16	20	\$7.900.000
3	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS	22/07/2022	1/08/2022	16	21	\$7.900.000
4	COMPETENCIAS DIGITALES DEL SERVIDOR PÚBLICO	29/06/2022	8/07/2022	16	18	\$7.900.000

5	CONTRATACIÓN ESTATAL Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	28/03/2022	20/04/2022	16	24	\$8.200.000
6	CULTURA ORGANIZACIONAL PARTICIPATIVA, MEJORA CONTINUA BASADA EN LA INNOVACIÓN	15/11/2022	7/12/2022	16	14	\$7.900.000
7	DERECHOS HUMANOS	14/10/2022	21/10/2022	8	20	\$4.200.000
8	DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS Y SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	23/11/2022	9/12/2022	16	19	\$7.900.000
9	DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD	6/10/2022	7/10/2022	8	16	\$4.200.000
10	EQUIDAD DE GÉNERO, LENGUAJE INCLUYENTE. PREVENCIÓN VIOLENCIAS CONTRA LA MUJER	18/10/2022	28/10/2022	8	24	\$4.200.000
11	ESTADÍSTICA AVANZADA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	22/08/2022	7/09/2022	16	14	\$7.900.000
12	ÉTICA DE LO PÚBLICO	12/07/2022	21/07/2022	16	17	\$7.900.000
13	EXCEL AVANZADO	25/07/2022	12/08/2022	16	16	\$7.900.000
14	GEOQUÍMICA	19/09/2022	9/11/2022	24	36	\$11.900.000
15	GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y APROPIACIÓN DE NUEVOS PROCESOS, PRODUCTOS Y SERVICIOS	5/08/2022	17/08/2022	16	12	\$7.900.000
16	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	11/11/2022	2/12/2022	24	21	\$11.900.000
17	DISEÑO CENTRADO EN EL USUARIO Y PENSAMIENTO DE DISEÑO PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	5/07/2022	13/07/2022	16	15	\$7.900.000
18	POLÍTICA DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	29/04/2022	6/05/2022	16	19	\$7.900.000
19	PROGRAMACIÓN BÁSICA DE APLICACIONES MÓVILES	5/09/2022	21/09/2022	16	14	\$7.900.000
20	REDACCIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	30/11/2022	7/12/2022	16	15	\$7.900.000
21	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y SEGURIDAD DIGITAL	28/06/2022	7/07/2022	16	12	\$7.900.000
22	SERVICIOS CIUDADANOS DIGITALES	26/07/2022	6/08/2022	16	10	\$7.900.000

23	TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	1/11/2022	1/10/2022	16	15	\$10.900.000
----	--	-----------	-----------	----	----	--------------

b. Contrato de Prestación de Servicios No. 273 de 2022 con F&C Consultores por valor de \$123.250.000

NO .	EVENTO DE CAPACITACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINAL	TIPO	INTENSIDAD HORARIA	ASISTENTES	PRESUPUESTO
1	NUEVO CÓDIGO DISCIPLINARIO	25/04/2022	27/04/2022	IN COMPANY	8	22	\$ 8.300.000
2	NOVEDADES NORMATIVAS EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO	6/05/2022	11/05/2022	IN COMPANY	8	17	\$ 8.300.000
3	ELABORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	14/12/2022	15/12/2022	ABIERTO	12	4	\$ 1.230.000
4	GESTIÓN DOCUMENTAL Y DOCUMENTO ELECTRÓNICO	2/09/2022	2/09/2022	IN COMPANY	12	33	\$ 10.050.000
5	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 1	25/02/2022	14/03/2022	IN COMPANY	30	28	\$ 19.900.000
6	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2	26/04/2022	12/05/2022	IN COMPANY	30	22	\$ 19.900.000
7	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 3	24/05/2022	9/06/2022	IN COMPANY	30	28	\$ 19.900.000
8	NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	23/02/2022	23/02/2022	ABIERTO	5	5	\$ 2.150.000
9	NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS	14/06/2022	14/06/2022	ABIERTO	5	4	\$ 1.720.000
10	NOVEDADES EN LA GESTIÓN DE PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO	25/08/2022	26/08/2022	ABIERTO	25	1	\$ 1.700.000
11	POLÍTICAS DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO Y LÍNEAS DE DEFENSA	23/08/2022	30/08/2022	INCOMPANY	12	27	\$ 10.050.000
12	PRESUPUESTO PÚBLICO E INVERSIONES PÚBLICAS	20/09/2022	29/09/2022	IN COMPANY	12	25	\$ 10.050.000
13	COMITÉ DE CONVIVENCIA, PREVENCIÓN ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORALL	22/04/2022	29/04/2022	IN COMPANY	8	19	\$ 8.300.000
14	TRIBUTARIA PARA EL SECTOR PÚBLICO	20/04/2022	22/04/2022	ABIERTO	12	2	\$ 1.700.000

El total de las actividades realizadas en la vigencia 2022, fueron las siguientes:

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
1	ABRIENDO ESPACIOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7	7	1	CONSEJERÍA PRESIDENCIAL
2	ANALÍTICA DE DATOS	20	20	16	UNAL
3	APETITO POR EL RIESGO Y GOBIERNO CORPORATIVO	4	4	1	SGC
4	APLICACIÓN DE LA TRD Y REVISIÓN DEL INVENTARIO DOCUMENTAL	15	15	1	SGC
5	APLICACIÓN DE TRD - PROCEDIMIENTO ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS	36	36	1	SGC
6	APLICACIÓN TRD Y ORGANIZACIÓN DE DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS	4	4	1	SGC
7	APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	20	20	16	UNAL
8	ARTICULACIÓN NORMATIVA EN GESTIÓN DOCUMENTAL	5	5	1	SGC
9	ASISTENCIA-LIQUIDACIÓN DE CONTRATOS	21	21	1	SGC
10	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS	21	21	16	UNAL
11	BRIGADISTA DE EMERGENCIA	7	7	10	SILISOMASAS
12	CAPACITACIÓN VIRTUAL EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	6	6	50	ARL COLMENA
13	CÓDIGO DISCIPLINARIO	22	22	10	F&C CONSULTORES
14	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	3	3	1	ARL COLMENA
15	CÓMO CONSULTAR Y HACER SEGUIMIENTO A UN RADICADO - CÓMO ENVIAR UN RADICADO PARA VISTO BUENO	7	7	1	SGC
16	COMPETENCIAS DIGITALES	18	18	16	UNAL
17	COMPLIANCE EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL: CASO SGC	20	20	1	UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
18	COMUNICACIÓN ASERTIVA EN ENTORNOS DIGITALES	3	3	1	MINTIC

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
19	CONDUCCIÓN SEGURA EN MOTOCICLETAS	2	2	1	ARL COLMENA
20	CONOCE Y EMPLEA GEOFACTS: TU ALIADO EN TU INVESTIGACIÓN GEOCIÉNTIFICA	2	2	1	ELSEVIER
21	CONSUMO RESPONSABLE DE ELEMENTOS DESECHABLES Y PAPELERÍA	1	1	1	PUERTA DE ORO
22	CONTENEDORES PARA DISPOSICIÓN DE RESIDUOS	13	13	1	PUERTA DE ORO
23	CONTRATACIÓN ESTATAL	24	24	16	UNAL
24	CONTRATO REALIDAD	15	15	1	SGC
25	CONTROL DE INCENDIOS	1	1	2	ARL COLMENA
26	CULTURA ORGANIZACIONAL PARTICIPATIVA	14	14	16	UNAL
27	CURSO INTRODUCTORIO LENGUAJE INCLUYENTE Y ACCESIBLE	2	2	60	ESAP
28	DERECHO ADMINISTRATIVO	17	17	10	F&C CONSULTORES
29	DERECHOS HUMANOS	20	20	8	UNAL
30	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO PARA COMUNIDADES NARP	1	1	80	ESAP
31	DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS	19	19	16	UNAL
32	DETERIORO, BIO DETERIORO Y MANEJO DE DOCUMENTACIÓN CON AFECTACIÓN DE TIPO BIOLÓGICO Y USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN - SALUD OCUPACIONAL	14	14	1	SGC
33	DILIGENCIAMIENTO DEL REGISTRO DE RESIDUOS PELIGROSOS	1	1	1	RH SAS - CIUDAD LIMPIA
34	DILIGENCIAMIENTO FUID, FORMATO TESTIGO DOCUMENTAL, FORMATO HOJA DE CONTROL	20	20	1	SGC
35	DISCAPACIDAD, INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD	16	16	8	UNAL
36	DOCUMENTO ELECTRÓNICO	21	21	1	SGC
37	DOCUMENTO FÍSICO - ELECTRÓNICO - HÍBRIDO	13	13	1	SGC
38	EL DATO COMO FACTOR CRÍTICO DE ÉXITO EN LA TOMA DE DECISIONES EN LAS ORGANIZACIONES	23	23	3	UNAL

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
39	ELABORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4	4	12	F&C CONSULTORES
40	ENTRENAMIENTO - ANALIZA EL PANORAMA DE INVESTIGACIÓN CON SCOPUS	1	1	1	ELSEVIER
41	ENTRENAMIENTO - TALLER: GESTOR DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS MENDELEY	5	5	2	ELSEVIER
42	ENTRENAMIENTO ¿CÓMO OPTIMIZAR MIS TIEMPOS DE INVESTIGACIÓN?	5	5	1	ELSEVIER
43	ENTRENAMIENTO BASE DE DATOS GEOLOGICAL SOCIETY OF LONDON	7	7	1	ELSEVIER
44	ENTRENAMIENTO BASE DE DATOS GEOSCIENCEWORLD (DEMO)	2	2	1	ELSEVIER
45	ENTRENAMIENTO BASE DE DATOS J-GATE (DEMO)	1	1	2	ELSEVIER
46	ENTRENAMIENTO CONECTA TU CICLO DE INVESTIGACIÓN: SCIENCEDIRECT, GEOFACTS, MENDELEY Y SCOPUS - 1	5	5	1	ELSEVIER
47	ENTRENAMIENTO CONECTA TU CICLO DE INVESTIGACIÓN: SCIENCEDIRECT, GEOFACTS, MENDELEY Y SCOPUS - 2	1	1	2	ELSEVIER
48	ENTRENAMIENTO MENDELEY INSTITUCIONAL - VENTAJAS, BENEFICIOS Y ADMINISTRACIÓN DE INFORMACIÓN	3	3	1	ELSEVIER
49	ENTRENAMIENTO MÉTRICAS ALTERNATIVAS PLUMX	2	2	1	ELSEVIER
50	ENTRENAMIENTO: ¿PARA QUÉ TE SIRVE SCOPUS?	2	2	1	ELSEVIER
51	ENTRENAMIENTO: IMPACTO DE TU PERFIL DE AUTOR	6	6	1	ELSEVIER
52	EQUIDAD DE GÉNERO - EMPODERAMIENTO FEMENINO	7	7	1	MINENERGIA
53	EQUIDAD DE GÉNERO, LENGUAJE INCLUYENTE. PREVENCIÓN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	24	24	8	UNAL
54	ESTADÍSTICA AVANZADA	14	14	16	UNAL
55	ESTRUCTURA GESTIÓN DOCUMENTAL	17	17	1	SGC
56	ESTRUCTURA GESTIÓN DOCUMENTAL, APLICACIÓN TRD, PROCEDIMIENTO ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS, GUÍA ORGANIZACIÓN ARCHIVOS ELECTRÓNICOS, TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES, PROCEDIMIENTOS PRÉSTAMOS Y CONSULTAS DE EXPEDIENTES, PROCEDIMIENTO CORRESPONDENCIA.	11	11	2	SGC
57	ÉTICA DE LO PÚBLICO	17	17	16	UNAL

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
58	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2021 - 2022	83	83	1	SGC
59	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERÍODO 2021	1	1	2	CNSC
60	EXCEL AVANZADO	16	16	16	UNAL
61	FORMACIÓN BÁSICA EN ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	2	2	10	ASS
62	FORMULACIÓN DE PROYECTOS	1	1	2	DNP
63	GEOQUÍMICA	36	36	24	UNAL
64	GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL DISEÑO	12	12	16	UNAL
65	GESTIÓN DOCUMENTAL	19	19	12	F&C CONSULTORES
66	GESTIÓN DOCUMENTAL Y DOCUMENTO ELECTRÓNICO	14	14	1	SGC
67	GESTIÓN EFECTIVA SST - COPASST	1	1	2	ARL COLMENA
68	GESTIÓN RESIDUOS PELIGROSOS 1	1	1	1	RH SAS - CIUDAD LIMPIA
69	IDENTIFICACIÓN DE CONTENEDORES PARA LA DISPOSICIÓN DE RESIDUOS Y DESECHOS	9	9	2	PUERTA DE ORO
70	IMPLEMENTACIÓN DE LINEAMIENTOS EN ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN, BIOÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA	5	5	96	MINCIENCIAS
71	INSTRUMENTO ARCHIVÍSTICO TABLAS DE VALORACIÓN DOCUMENTAL - TVD ASISTENTE	5	5	1	SGC
72	INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	14	14	20	DAFP
73	INVESTIGACIÓN MÁS ALLÁ DEL CONTENIDO: SCIENCE DIRECT Y SCOPUS	1	1	2	ELSEVIER
74	KNOVEL - FUNCIONES BÁSICAS Y AVANZADAS	1	1	2	ELSEVIER
75	LA IMPORTANCIA DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA ESTATAL DE CONTABILIDAD Y CONTROL DE MATERIALES NUCLEARES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.	5	5	2	MINENERGÍA
76	LENGUA DE SEÑAS COLOMBIANA	2	2	1	MINCULTURA
77	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 1	28	28	30	F&C CONSULTORES

N	EVEN TO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
78	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2	22	22	30	F&C CONSULTORES
79	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 3	28	28	30	F&C CONSULTORES
80	LÍDERES Y ACOMPAÑAMIENTO AL EQUIPO DE TRABAJO	1	1	2	ARL COLMENA
81	MANEJO DE TIEMPO: USO CREATIVO Y HÁBITOS PARA APROVECHAR EL TIEMPO LABORAL EN CASA	1	1	2	ARL COLMENA
82	MANIPULACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS	1	1	40	SENA
83	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	21	21	24	UNAL
84	NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	5	5	6	F&C CONSULTORES
85	NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS	4	4	6	F&C CONSULTORES
86	NOVEDADES EN LA GESTIÓN DE PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO	1	1	25	F&C CONSULTORES
87	ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS FÍSICOS (PROCEDIMIENTO)	26	26	1	SGC
88	PENSAMIENTO DE DISEÑO PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	15	15	16	UNAL
89	PLAN DE TRANSPARENCIA Y PLAN DE ANTICORRUPCIÓN	7	7	1	SGC
90	PLANES DE EMERGENCIA DOCUMENTAL Y RESCATE	8	8	1	SGC
91	POLÍTICA DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	19	19	16	UNAL
92	POLÍTICAS DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO Y LÍNEAS DE DEFENSA	27	27	16	F&C CONSULTORES
93	PRESERVACIÓN DIGITAL	7	7	1	SGC
94	PRESUPUESTO PÚBLICO E INVERSIONES PÚBLICAS	25	25	12	F&C CONSULTORES
95	PREVENCIÓN ACOSO LABORAL	19	19	10	F&C CONSULTORES

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
96	PRIMER RESPONDIENTE, GENTE QUE AYUDA	1	1	5	ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
97	PRIMEROS AUXILIOS EN EL ENTORNO LABORAL	1	1	4	ARL COLMENA
98	PROCEDIMIENTO DE CONSULTA Y PRÉSTAMOS DOCUMENTALES, RECONSTRUCCIÓN DE EXPEDIENTES	7	7	1	SGC
99	PROCEDIMIENTO TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES ELECTRÓNICAS PRIMARIAS	11	11	1	SGC
100	PROCESO DE ASIGNACIÓN DE TRD A UN RADICADO, Y PROCESO DE FINALIZACIÓN DE TRÁMITES EN EL SGD ORFEO	17	17	1	SGC
101	PROCESO RADICACIÓN DE ENTRADA EN EL SGD ORFEO	4	4	1	SGC
102	PROGRAMA DE FOMENTO DE ESTILO DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	3	3	2	ARL COLMENA
103	PROGRAMA ESPECÍFICO DE DOCUMENTOS ESPECIALES	2	2	1	SGC
104	PROGRAMACIÓN BÁSICA DE APLICACIONES MÓVILES	14	14	16	UNAL
105	PSICOLOGÍA CLÍNICA	1	1	120	POLITÉCNICO DE SURAMÉRICA
106	RADICACIÓN COMUNICACIONES DE SALIDA	3	3	1	SGC
107	RADICACIÓN COMUNICACIONES INTERNAS	4	4	1	SGC
108	REDACCIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	15	15	16	UNAL
109	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	1	1	80	ESAP
110	SECOP	11	11	1	SGC
111	SEGUNDA COHORTE DIPLOMADO SERVIDOR PÚBLICO 4.0	2	2	120	ESAP
112	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	12	12	16	UNAL
113	SEGURIDAD VIAL HACIA EL MANEJO DEFENSIVO	5	5	1	ARL COLMENA
114	SENSIBILIZACIÓN SOBRE INCLUSIÓN DE RECICLADORES	5	5	1	PUERTA DE ORO

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
115	SEPARACIÓN DE RESIDUOS EN LA FUENTE	19	19	1	RH SAS - CIUDAD LIMPIA
116	SERVICIOS CIUDADANOS DIGITALES	10	10	16	UNAL
117	SGD ORFEO	19	19	1	SGC
118	SISTEMA DE ÉTICA Y VALORES	5	5	1	SGC
119	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	1	1	50	ARL COLMENA
120	SISTEMA DE PROTECCIÓN DE LOS DDHH, LA EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN Y COMPROMISOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIO AMBIENTAL	14	14	1	SGC
121	SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO - RESPEL	1	1	1	RH SAS - CIUDAD LIMPIA
122	SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	5	5	2	CNSC
123	SOPORTE VITAL AVANZADO RCP (ACLS) RESOLUCIÓN 3100-2019	1	1	120	FUNDACIÓN NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA
124	SOPORTE VITAL BÁSICO RCP (BLS) RESOLUCIÓN 3100-2019	1	1	48	FUNDACIÓN NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA
125	TALLER EQUIDAD DE GÉNERO: CRIANZA LIBRE DE ESTEREOTIPOS	3	3	1	MINENERGÍA
126	TÉCNICAS BOMBERILES	4	4	8	BCBVC
127	TRABAJO SEGURO EN ESPACIOS CONFINADOS	1	1	8	ARL COLMENA
128	TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES PRIMARIAS Y CLASIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS	13	13	1	SGC
129	TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	15	15	16	UNAL
130	TRAZADOR PRESUPUESTAL EQUIDAD DE LA MUJER	3	3	2	MINENERGÍA

N	EVENTO DE CAPACITACIÓN	CONVOCADOS	ASISTENTES	INTENSIDAD HORARIA	ENTIDAD OFERENTE
13 1	TRIBUTARIA PARA EL SECTOR PÚBLICO	2	2	12	F&C CONSULTORES
13 2	USO EFICIENTE AGUA Y ENERGÍA	1	1	1	PUERTA DE ORO
13 3	YO SÉ DE GÉNERO 1-2-3	1	1	2	ONU
TOTAL				1608	
PROMEDIO				12,1	

Proyecto de Inversión BPIN 2019011000294 - Formación Y Desarrollo Del Talento Humano Del Servicio Geológico A Nivel Nacional - Vigencia 2022

Durante la vigencia 2022 se ejecutó un valor de \$105.540.000, a través del contrato interadministrativo 09 de 2022, a través del cual se llevó a cabo la formulación de los siguientes documentos de lineamientos técnicos:

ENTREGABLE	VALOR EJECUCIÓN - CONTRATO INTERADMINISTRATIVO 09 DE 2022 UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
Formulación del Plan Institucional de Formación y Desarrollo del talento humano del SGC 2023-20209	\$78.000.000
Procedimientos, instructivos y guías para el acceso a los apoyos educativos en cualquiera de sus modalidades	\$27.540.000
Valor Total	\$105.540.000

Se tiene pendiente la presentación de los entregables a la nueva administración a fin de que sean aprobados y adoptados, a fin de guiar la ejecución de los recursos del proyecto en las vigencias 2023 a 2029.

Proyecto Plan de Bienestar Social e Incentivos - 2022

Con respecto a los indicadores de gestión del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022 se obtuvieron los siguientes resultados:

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	RESULTADO
Indicador de Eficacia	Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100	Grupo de Talento Humano	Mensual 96%	99,5% Anual (220 actividades programadas, 219 realizadas) Mayo 95% (22 actividades programadas, 21 realizadas)
Indicador de Eficiencia	Número de Funcionarios participantes en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos/Número total de Funcionarios inscritos o convocados en las actividades*100	Grupo de Talento Humano	Anual 94%	94% (333 funcionarios/as vinculados a la planta en la vigencia 2022, 312 funcionarios/as que participaron en actividades de bienestar)
Indicador de Efectividad	% de satisfacción de las actividades ejecutadas.	Grupo de Talento Humano	Anual – 92%	92% de satisfacción (tomando en consideración la evaluación realizada por medio del Formato Evaluación Actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022 y la Evaluación a las Olimpiadas Deportivas).

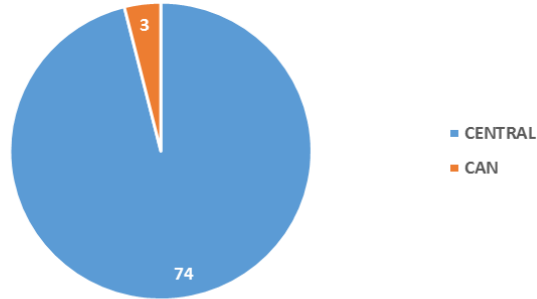
INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2022						
NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	MES	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ACTIVIDADES EJECUTADAS	RESULTADO INDICADOR
Indicador de Eficacia	Permite medir el porcentaje de avance en la realización de actividades el cual se espera sea del 100%	Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100	Enero	7	7	100%
			Febrero	16	16	100%
			Marzo	21	21	100%
			Abril	21	21	100%
			Mayo	22	21	95%
			Junio	20	20	100%
			Julio	19	19	100%
			Agosto	20	20	100%
			Septiembre	18	18	100%
			Octubre	18	18	100%
			Noviembre	21	21	100%
			Diciembre	17	17	100%
TOTAL				220	219	99,5%

En cuanto al presupuesto otorgado se tiene la siguiente ejecución presupuestal.

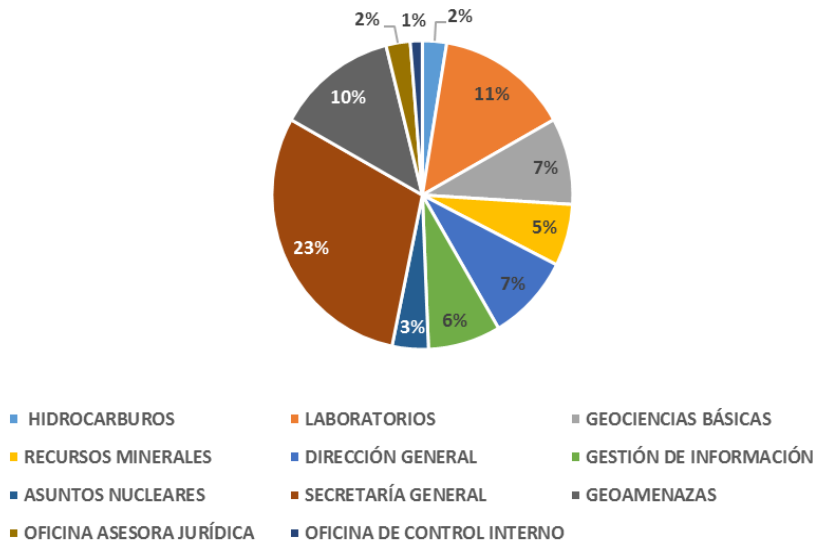
RECURSO	VALOR
PRESUPUESTO FUNCIONAMIENTO	\$374.000.000
<ul style="list-style-type: none"> CAJA DE COMPENSACIÓN - CONTRATO 276 DE 2022 	\$324.000.000
<ul style="list-style-type: none"> APOYOS ECONÓMICOS 	\$50.000.000
PROYECTO DE INVERSIÓN	\$200.000.000
<ul style="list-style-type: none"> INTERVENCIÓN CLIMA 	\$100.000.000
<ul style="list-style-type: none"> ESTUDIO CULTURA ACTUAL VS. DESEADA 	\$100.000.000
TOTAL	\$574.000.000

INDICADORES DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022.

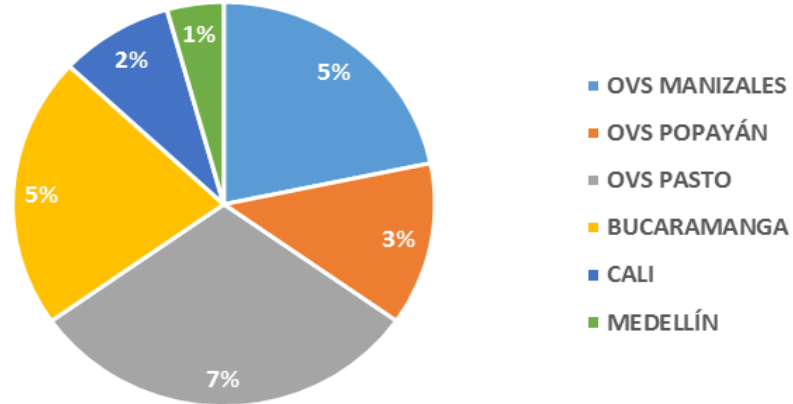
PARTICIPACIÓN POR SEDES - BOGOTÁ



PARTICIPACIÓN POR DEPENDENCIAS - BOGOTÁ

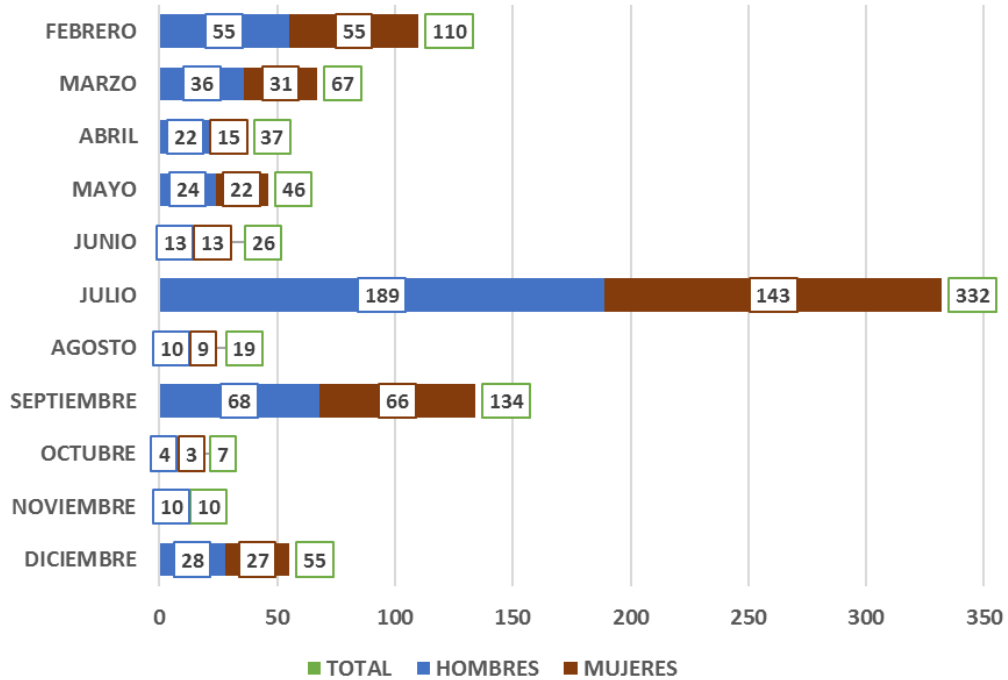


PARTICIPACIÓN OTRAS SEDES Y OVS



EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES POR EJES (DE ACUERDO CON PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2020- - 2022)

PARTICIPACIÓN FUNCIONARIOS EVENTOS BIENESTAR 2022



EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

● Factores psicosociales

- Teletrabajo: Se expidió la Resolución No. 298 del 30 de agosto de 2022 por la cual se implementa el teletrabajo en el Servicio geológico colombiano y se elaboraron y aprobaron los formatos para que los funcionarios puedan solicitar en ingreso a la modalidad de teletrabajo. A la fecha se tiene pendiente iniciar la implementación.
- Actividades deportivas recreativas y culturales
 - Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales 2022: con la participación de 136 funcionarios y funcionarios, se realizó este evento en el Hotel Lagomar El Peñon, Girardot, entre los días 22 a 25 de septiembre, participando en 10 actividades deportivas diferentes.

● Equilibrio vida personal y vida laboral

- Horarios flexibles: se cuenta con 3 opciones de horario en la entidad, que a 31 de diciembre de 2022 se encontraba con el uso de 72 funcionarios/as del horario de 7:00 am - 4:00 pm y 35 en el horario de 9:00 am - 6:00 pm.
- Salario emocional: se expidió la Resolución No. 330 del 21 de septiembre de 2022, por medio de la cual se implementa un beneficio como salario emocional en el Servicio Geológico Colombiano. Mediante esta Resolución se implementó el beneficio correspondiente a los días de descanso por tiempo de servicio en el Servicio geológico colombiano en el marco del salario emocional de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE DESCANSO
Entre 3 y 20 años	1 día
Entre 21 y 30 años	2 días
Más de 30 años	3 días

Se han beneficiado (30) funcionarios a 22 de diciembre de 2022.

- Día de la familia: En cumplimiento de lo señalado en el Parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, se otorgó un espacio de tiempo para compartir en familia, mediante permiso remunerado de un (1) día hábil, y adicionalmente se entregaron Bonos de Restaurante (795) y Cine

combos (823) para cada funcionario/a y su familia. Durante el primer semestre del año 144 funcionarios hicieron disfrute de ese día hábil, mientras que en el segundo semestre lo hicieron 119 funcionarios/as. Teniendo en cuenta que según el diagnóstico de necesidades de bienestar el personal de la sede Medellín manifestó su preferencia por realizar una actividad de pasadía, se organizó una salida al Parque Tutucan Comfafa que cubría a 28 personas (funcionarios/as y familiares).

- Conmemoración del día de la familia: se conmemoró el 15 de mayo mediante correo masivo.
- Día de la niñez y la recreación: se conmemoró el 30 de abril mediante correo masivo.
- Halloween - día del niño: el 28 de octubre se realizó la celebración en la que participaron 50 niños/as entre 1 y 12 años, hijos/as de funcionarios/as de la entidad. Se realizó un taller de plastilina a cargo de servidores del Museo Geológico José Royo y Gómez y se proyectó una película en el auditorio Benjamín Alvarado.
- Actividades recreativas infantiles: se realizaron las vacaciones recreativas los días 12, 13 y 14 de diciembre, con la participación de 16 niños y niñas entre 6 y 12 años de edad. Los eventos se realizaron en Lagos de Siecha, CUR Compensar y el Centro Comercial Show Place.
- Novena de aguinaldos: el 16 de diciembre se llevó a cabo la novena de aguinaldos en la sede central de la entidad, donde se rifaron bonos brindados por la Caja de Compensación Compensar.

EJE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Día nacional del servidor público: el 29 de junio, por medio de la plataforma Meet se realizó el conversatorio “SER Servidor Público”, al cual asistieron 26 funcionarios/as.
- Apoyos económicos para la educación formal: teniendo en cuenta el presupuesto asignado a esta actividad (\$50.000.000), se distribuyeron de la siguiente manera:

No.	NOMBRE	FECHAS ACTA	Apoyos Aprobados	VALOR SOLICITADO	VALOR APROBADO	PROGRAMA ACADÉMICO
1	DIANA MARCELA LÓPEZ	Acta 1 del 14/01/2022	1	\$2.268.200	\$2.268.200	Maestría en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial Universidad nacional Abierta y a Distancia- UNAD 100% Cursa III semestre de IV semestres
2	ANDREA SÁNCHEZ GALINDO	Acta 1 del 14/01/2022	1	\$5.535.740	\$5.535.740	Tercer semestre del programa Maestría Analítica de Datos en la Universidad Central. 100%
3	FANNY SALAZAR SANCHEZ	Acta 1 del 14/01/2022	1	\$4.293.900	\$4.431.510	Primer semestre Especialización en Derecho Constitucional y Administrativo, en la Universidad Católica de Colombia. 90%
4.	INGRID KELLY ROMERO	Acta 2 del 01/01/2022	1	\$4.759.400	\$4.283.460	Primer semestre Especialización en Gerencia de la Calidad en la Universidad Católica de Manizales 90%
5	ELIANA MILENA TORRES JAIMES	Acta 3 del 22/02/2022	1	\$5.056.646	\$5.056.646	Segundo semestre del programa Especialización en Sistemas de Información Geográfica en la Universidad Santiago de Cali (Culmina estudio). 100%
6	INGRID JOHANA GAITAN SANCHEZ	Acta 4 del 17/03/2022	1	\$9.000.000	\$8.100.000	Tercer semestre del programa Maestría en Gerencia Organizacional de Proyectos en la Universidad del Bosque falta un semestre. 90%
7	RICHARD ANDRÉS NÚÑEZ ORTEGA	Acta 4 del 17/03/2022	1	\$1.116.000	\$1.116.000	Tercer semestre de Ingeniería Industrial UNAD
8	RODRIGO JOSE MEZA VILLADIEGO	Acta No. 06 del 18 de abril de 2022	1	\$13.157.500	\$11.841.750	Máster Universitario en Dirección en la Gestión Pública de la Universidad Internacional de la Rioja consta de dos (2) semestres académicos
9	JUAN GUILLERMO RAMIREZ GONZALEZ	Acta No. 06 del 18 de abril de 2022	1	\$8.024.810	\$7.366.694	Segundo Semestre Doctorado en Ciencias Físicas de la UNAL. Por disponibilidad presupuestal no se alcanzó a cubrir el 100%.
TOTALES COMPROMETIDO			9	\$68.495.157	\$50.000.000	

- Programa de prepensionados: se realizó los días 22, 24, 26 y 30 de agosto, en el cual participaron 11 funcionarios/as.

- Reconocimiento a profesiones: se enviaron las piezas mediante correo masivo en las cuales se hace reconocimiento a los profesionales de las diferentes disciplinas que prestan sus servicios en el SGC.
- Promoción al uso de la bicicleta: Se continuó dando aplicación a la norma que incentiva el uso de la bicicleta y registrando las personas que la solicitan. Desde enero y hasta diciembre de 2022, se han beneficiado 14 funcionarios.
- Incentivos-Reconocimiento por buen desempeño: se llevó a cabo el día 6 de diciembre la ceremonia de entrega de distinciones e incentivos. Para el reconocimiento por servicios ininterrumpidamente se entregaron de la siguiente manera:

DISTINCIÓN	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS/AS
Amonita (10 años)	8
Trilobite (20 años)	2
Ictiousaurio (30 años)	1
Purussauru (40 años)	4
TOTAL	15

Adicionalmente se entregaron 11 bonos turísticos de la Caja de Compensación Compensar, con motivo de la premiación a mejor funcionario/as de carrera administrativa, mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, y primer, segundo y tercer puesto de premiación por los empleos de nivel Profesional, Técnico y Asistencial.

EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

- Caja de Compensación Familiar COMPENSAR: se realizaron 10 asesorías virtuales entre febrero y diciembre, en las que participaron 76 funcionarios/as.
- Fondo Nacional del Ahorro: se realizaron 10 asesorías virtuales (7 virtuales y 10 presenciales) entre febrero y diciembre, en las cuales participaron 107 funcionarios/as.
- Colpensiones: Se adelantaron cuatro (4) talleres dirigidos a pre pensionados, modalidad virtual, en las que participaron 109 colaboradores.
- Departamento Administrativo de la Función Pública: Se adelantó una conferencia del programa Servimos de manera virtual con la asistencia de 109 participantes.

- Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo Programa Estado Joven 9° Convocatoria: Para el segundo semestre del año 2022 fueron autorizados 10 plazas, de las cuales se postularon estudiantes para (4) plazas así: (2) plazas para la Dirección de Hidrocarburos, (1) Plaza para la Dirección de Asuntos Nucleares, (1) Dirección de Laboratorios. Prácticas que finalizan el 31 de diciembre de 2022.

PROYECTO DE INVERSIÓN: INTERVENCIÓN EN CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Durante la vigencia 2022, se ejecutó la Fase V del Proyecto de Inversión Fortalecimiento Institucional, respecto de la intervención en clima organizacional. Adicionalmente se llevó a cabo el estudio de la cultura organizacional actual del SGC vs. cultura deseada, con el correspondiente plan de intervención.

Para ello, el Grupo de Talento Humano gestionó lo pertinente para la suscripción del contrato interadministrativo 316 de 2022 con la Universidad Nacional de Colombia.

A continuación se presenta un resumen de las actividades ejecutadas en ambos componentes del Proyecto:

Componente Clima Organizacional:

En el programa de intervención de Clima Organizacional se llevó a cabo la medición del Mapa Emocional, a fin de presentar resultados por dependencias y en general, para todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad. Se enviaron enlaces para la medición por grupos/sedes de la entidad a los coordinadores de grupos de trabajo y oficinas (37 grupos) y se realizaron sesiones de retroalimentación de los resultados por grupo de trabajo, con el equipo de la Universidad Nacional y el coordinador/a respectivo/a. El equipo de la Universidad Nacional adicionalmente hizo entrega del informe de resultados general de la medición del Mapa Emocional a nivel institucional.

Así mismo, se realizaron sesiones de retroalimentación individual con coordinadores de grupos de trabajo de la entidad, realizando entrega de resultados de medición de mapa emocional y acuerdo de mínimos éticos, así como provisión de guía de intervención para cada coordinador/a. Se generó informe de la medición general de resultados a 180 funcionarios/as de la entidad, con sus respectivos anexos de respuestas abiertas que se registraron en la medición, tanto en el eje de Mapa Emocional como en el Acuerdos de Mínimos Éticos.

Se entrega informe de intervención y recomendaciones para la vigencia 2023.

Así mismo, el Grupo de Talento Humano adaptó y aplicó el instrumento de medición de clima organizacional diseñado y aplicado por la Universidad Nacional de Colombia en la vigencia 2019, el cual fue diligenciado por 92 funcionarios y funcionarias del Instituto, a fin de realizar nuevamente la medición a la luz de las variables estudiadas en ese año, y poder determinar el impacto de las intervenciones y los cambios sucedidos en la Entidad. De esta forma, también se cuenta con información para el diseño de las intervenciones 2023 del clima organizacional.

Componente Cultura Organizacional:

Para la realización del estudio de cultura organizacional actual vs. deseada del SGC, se suscribió el contrato interadministrativo 316 de 2022 con la Universidad Nacional de Colombia. La realización del estudio tuvo un valor de \$100.000.000.

A continuación se presentan las actividades desarrolladas para la realización del estudio:

- a. Diseño Metodológico: Se realizó el diseño metodológico para la realización del estudio, que constó de:
 - Levantamiento de información primaria referente a la Entidad: Historia, datos de la planta de personal, estructura, plataforma estratégica, estudios de modernización, política de equidad de género, diversidad e inclusión.
 - Marco normativo.
 - Marco conceptual, definición conceptual y determinación de variables a estudiar.
 - Adaptación Instrumento Tipo Encuesta para la evaluación de la cultura actual y de la cultura deseada.
 - Diseño de Metodología de Grupos Focales
- b. Levantamiento de información - Aplicación Instrumento tipo: Se adelantaron ocho sesiones de aplicación del instrumento encuesta de caracterización de la cultura organizacional actual y cultura deseada, por cada dependencia de la entidad. En total se recopilieron 167 respuestas al instrumento.}

Con base en el análisis preliminar de los resultados del instrumento aplicado a los 167 funcionarios participantes, se diseñó la Fase II de Grupos Focales, así: antiguos, jóvenes, organizaciones sindicales, mujeres, hombres, sedes regionales, grupos de investigación, nivel directivo. En total se llevaron a cabo 8 grupos focales para la recolección de información.

- c. Análisis de información. Se realizó análisis estadístico de la información cuantitativa obtenida en las encuestas. Así mismo, se llevó a cabo análisis de la información obtenida en grupos focales, contraste de fuentes de información, se establecieron tendencias y correlaciones que permitieron llegar a las conclusiones del estudio.
- d. Se formuló documento Plan de Intervención con las recomendaciones por parte de los consultores a la luz de los hallazgos para las vigencias 2023 y siguientes.

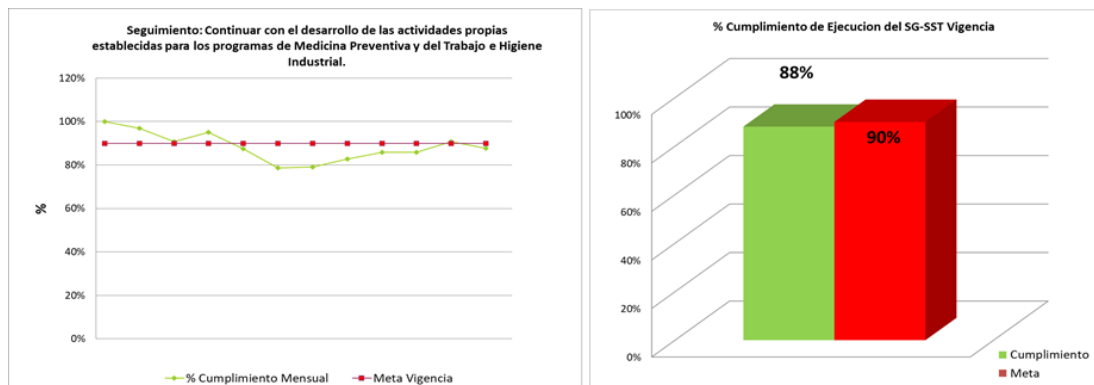
Se tiene pendiente presentar los resultados del estudio a la nueva administración. Los hallazgos y recomendaciones se tienen en cuenta para la formulación de las estrategias de intervención 2023, de manera que se logre cerrar la brecha entre la cultura actual y la deseada y requerida para el Instituto, en el marco de su identidad de ciencia, tecnología e innovación.

Plan Anual Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - 2022:

El Servicio Geológico Colombiano es una entidad de ciencia y tecnología, cuya misión principal es la de contribuir al desarrollo económico y social del país, a través de la investigación y la producción de conocimiento geocientífico, atendiendo a las prioridades de las políticas del Gobierno Nacional.

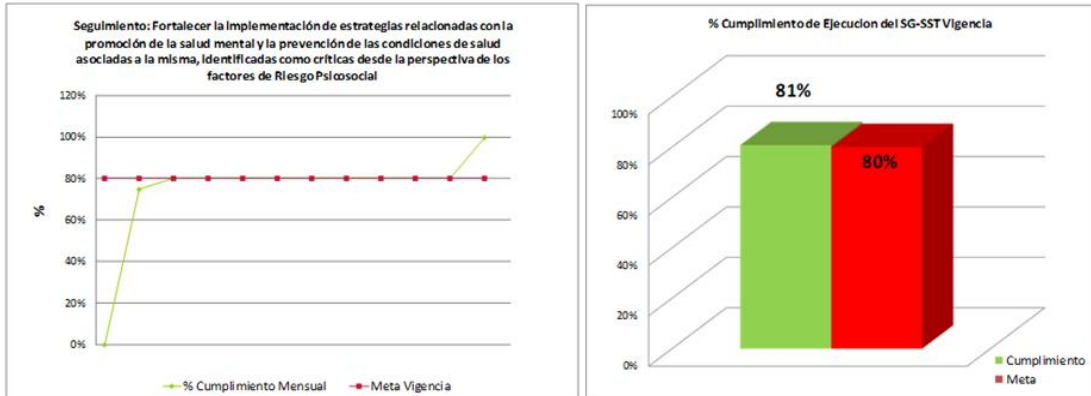
Para dar cumplimiento a esta importante misión, es una prioridad institucional velar por las óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo a todo nivel, bajo los parámetros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su Capítulo 6 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, la Entidad se compromete como lo establece en sus políticas institucionales; en contribuir al bienestar físico y psicosocial de funcionarias, funcionarios, contratistas y subcontratistas; mediante la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos acordes con su naturaleza misional, con las características de los procesos y de su población trabajadora. Para ello realiza una gestión dinámica y flexible en Seguridad y Salud mediante la implementación de estrategias bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), lo cual permite una adaptación a los cambios generados por el entorno, el sector económico y/o la organización misma, con la prevalencia de ambientes laborales adecuados, seguros y saludables, bajo un esquema de mejora continua.

Objetivo estratégico 1: Dar continuidad al fortalecimiento del SG-SST implementando actividades tendientes a mantener y mejorar las condiciones medio ambientales y de salud en los diferentes entornos actuales de trabajo, mediante promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.



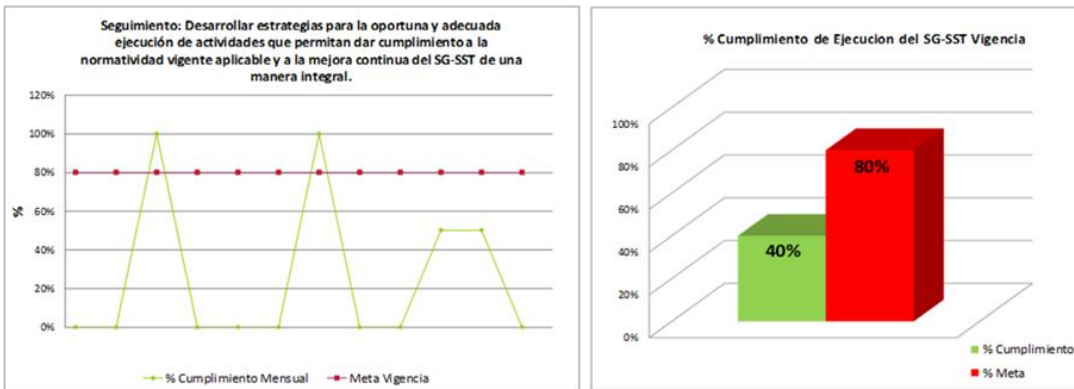
En la gráfica se evidencia una ejecución correspondiente al 88%, en relación a la meta se presentó una desviación del 2%. Debido a que dentro de las actividades planeadas se encontraba la semana de la salud la cual no se realizó, por la finalización de la Emergencia Sanitaria el 30 de junio de 2022 y como parte de la responsabilidad del SG-SST se debían mantener las medidas de mitigación como el distanciamiento físico, así mismo no se desarrollaron en su totalidad las actividades del programa de riesgo psicosocial por la falta de continuidad del profesional especializado.

Objetivo estratégico 2: Fortalecer la implementación de estrategias relacionadas con la promoción de la salud mental y la prevención de las condiciones de salud asociadas a la misma, identificadas como críticas desde la perspectiva de los factores de riesgo psicosocial.



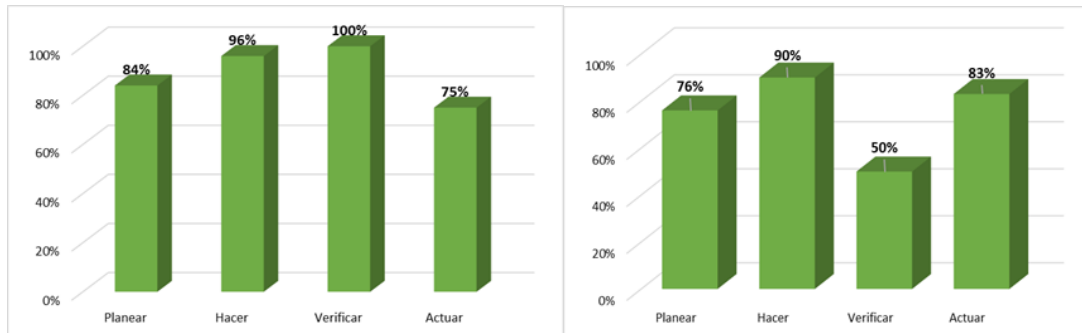
De acuerdo con la gráfica, se evidencia el cumplimiento del 81% de las actividades propuestas, sin embargo, no se logra un 100% debido a que no se realizaron las sesiones de gestión en SST con los líderes formales de los diferentes equipos de trabajo, por lo tanto, deben priorizarse para el cronograma de trabajo del año 2023.

Objetivo estratégico 3: Desarrollar estrategias para la oportuna y adecuada ejecución de actividades que permitan dar cumplimiento a la normatividad vigente aplicable y a la mejora continua del SG-SST.



No se cumple con la meta planteada en consecuencia a que los programas que corresponden a la Gestión de peligros y riesgos como el programa de trabajo seguro en alturas, la evaluación y selección de proveedores y contratistas, entre otros, requerían la evaluación técnica y asignación de recursos por parte de diferentes grupos de trabajo, lo cual no se definió. Adicionalmente, lo que corresponde al seguimiento y la mejora del SG-SST (Revisión por la dirección y Auditorías) no fueron realizadas conllevando al incumplimiento de estos requisitos normativos.

Comparativo de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST (SG-SST) de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 de los años 2021 y 2022:



2021 (91%)

2022 (83%)

3. Información de base

3.1 Planta de personal actual

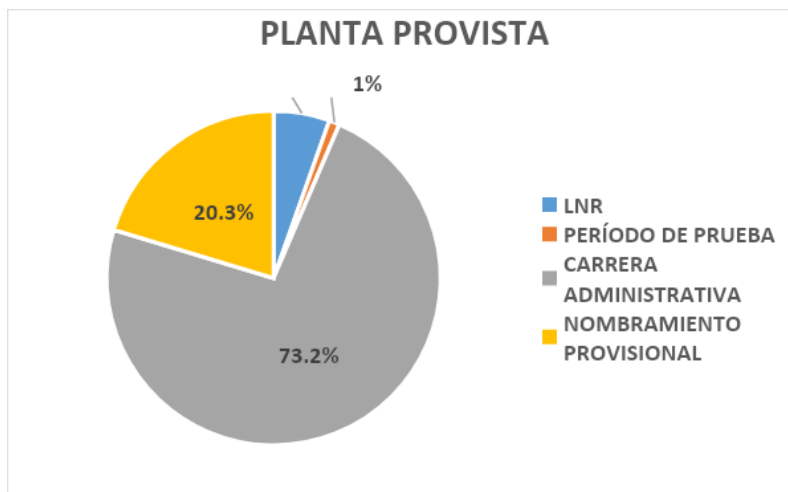
El Servicio Geológico Colombiano cuenta actualmente con una planta de personal de 329 cargos de los cuales se encuentran provistos al 31 de diciembre de 2022, 295¹, donde el 73,2% son de carrera administrativa correspondiente a 216 funcionarios(as), seguido por el 20,3% en provisionalidad (60 funcionarios(as)), y 5,4% de Libre Nombramiento y Remoción (16 funcionarios(as)). Adicionalmente se tienen tres personas en periodo de prueba (1%).

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

TIPO DE CARGO	CANTIDAD
LNR	16
CARRERA ADMINISTRATIVA	216
EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	60
EN PERÍODO DE PRUEBA	3
TOTAL PLANTA	295

¹ Información aportada por Grupo de Talento Humano. 31/12/2022.

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

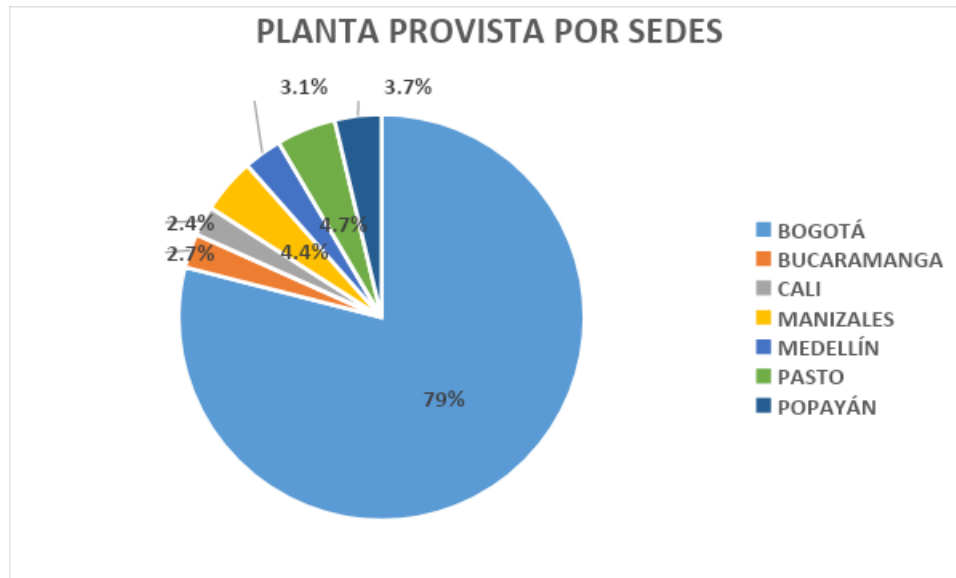


En cuanto a la distribución del personal en las diferentes sedes se encuentran 233 funcionarios(as) ubicados en la Sede Central, correspondientes al 79% de la planta. Seguido por un 4,7% en Pasto correspondiente a 14 funcionarios(as), 4,4% en Manizales correspondiente a 13 funcionarios(as), 3,7% en Popayán con 11 funcionarios(as), 3,1% en Medellín correspondiente a 9 funcionarios(as), 2,7% en Bucaramanga correspondiente a 8 funcionarios(as), 2,4% en Cali correspondiente a 7 funcionarios(as).

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

SEDE	FUNCIONARIOS/AS
BOGOTÁ	233
BUCARAMANGA	8
CALI	7
MANIZALES	13
MEDELLÍN	9
PASTO	14
POPAYÁN	11

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

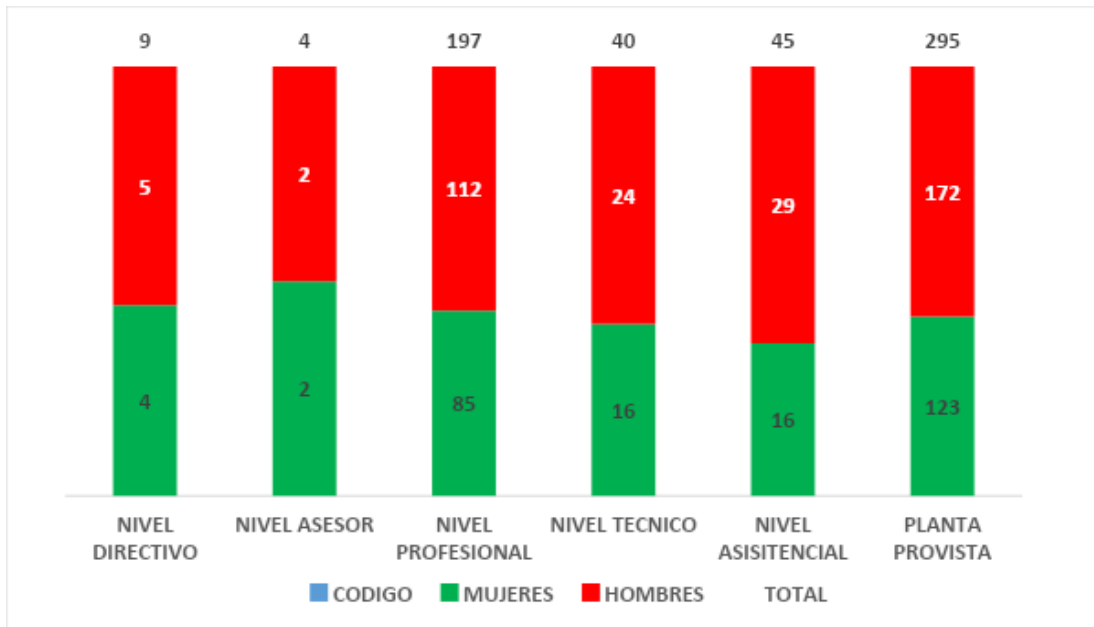


En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la planta, se encuentra que el 58,3% de la planta está compuesta por hombres, mientras que el 41,7% por mujeres. En el nivel Directivo, la representatividad de la mujer es del 44,4%. En el nivel Asesor, hay paridad en los cargos provistos entre hombres y mujeres. Respecto del nivel Profesional, se tiene que el 43,1% lo componen mujeres. En el nivel Técnico, se encuentra que la mujer representa el 40%. Finalmente, en el nivel Asistencial la mujer tiene un 35,6% de representatividad.

Tabla No. 3 – Distribución por Género y Nivel Jerárquico

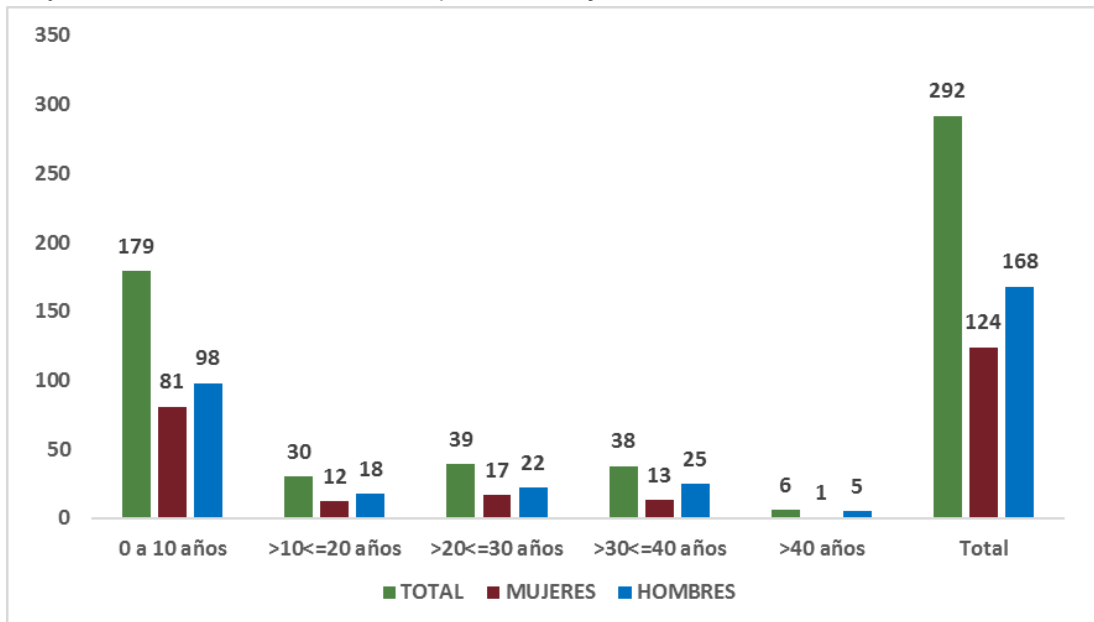
NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES SOBRE LOS PROVISTOS	% HOMBRES SOBRE LOS PROVISTOS
NIVEL DIRECTIVO	4	5	9	44,4	55,6
NIVEL ASESOR	2	2	4	50	50
NIVEL PROFESIONAL	85	112	197	43,1	56,9
NIVEL TÉCNICO	16	24	40	40	60
NIVEL ASISTENCIAL	16	29	45	35,6	64,4
PLANTA PROVISTA	123	172	295	41,7	58,3

Gráfica No. 3 – Distribución por Género y Nivel Jerárquico.



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 79% de representatividad.

Por último, en cuanto a la antigüedad de la planta de personal, se observa que la mayor cantidad de funcionarios/as se agrupan en la categoría de 10 años o menos en la entidad, y que por cada categoría se presenta una predominancia mayoritaria de hombres con respecto a mujeres:



3.2 Recursos requeridos

Para la vigencia 2023 el Grupo de Talento Humano cuenta con la siguiente disponibilidad presupuestal:

Total Inversión	\$ 1.528.888.298,00
Total Funcionamiento	\$ 1.250.000.000
TOTAL GTH 2023	\$ 2.778.888.298,00

A continuación se presenta la desagregación:

TIPO DE GASTO	SISTEMA PRESUPUESTAL	NOMBRE DEL PROYECTO PLAN VIEW	TECHO
FUNCIONAMIENTO	PGN	Gestión del Talento Humano 21-23	\$ 900.000.000
FUNCIONAMIENTO		Bienestar Social e Incentivos 21-23	
FUNCIONAMIENTO		Plan Institucional de Capacitación 21-23	
INVERSIÓN	PGN	Clima y Cultura Organizacional 21-23	\$ 500.000.000,00

INVERSIÓN		Formación y Desarrollo del Talento Humano 21-23	\$ 568.888.298,00
FUNCIONAMIENTO	PGN	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$350.000.000
INVERSIÓN		Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$460.000.000

3.3 Sistemas de información

El Grupo de Talento Humano no cuenta con un sistema de información que permita contar con información de la planta en tiempo real, ni registrar el avance de los indicadores de gestión del talento humano, por lo que se requiere que en el marco del ciclo de Arquitectura Empresarial que se piensa adelantar en esta vigencia se dé prioridad a esta necesidad que resulta indispensable para contar con información de manera oportuna, completa y en tiempo real. Actualmente ningún proceso de talento humano se encuentra automatizado, por lo que todo se realiza de manera mecánica y manual, lo que representa menor eficiencia en términos de tiempo y mayor personal requerido para las tareas del Grupo de Trabajo.

3.4 Riesgos

A continuación se presenta la matriz de riesgos del proceso de gestión del talento humano:

Objetivo del Proceso	Objetivo Estratégico	Factor Externo	Factores Interno	Factores del Proceso	ID	Riesgo / Oportunidad	Descripción	Clasificación Tipo de Riesgo
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Diseño del Proceso.	1	No proveer oportuna y adecuadamente el Talento Humano requerido por la entidad.	Puede suceder no tener provistos la totalidad de los cargos de la planta de personal y mantener desprovistos cargos por tiempos superiores a lo normal.	Estratégico
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Transversalidad.	2	Inoportunidad de la información y su confiabilidad.	Puede suceder que no se mantengan actualizadas y/o adecuadas las historias laborales y toda la información referente al Talento Humano de la entidad.	Tecnológicos
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Diseño del Proceso.	3	Falta de oportunidad y calidad en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el pago de acreencias laborales.	Puede suceder que se presenten inexactitudes en el cumplimiento de obligaciones y acreencias laborales.	Operativos

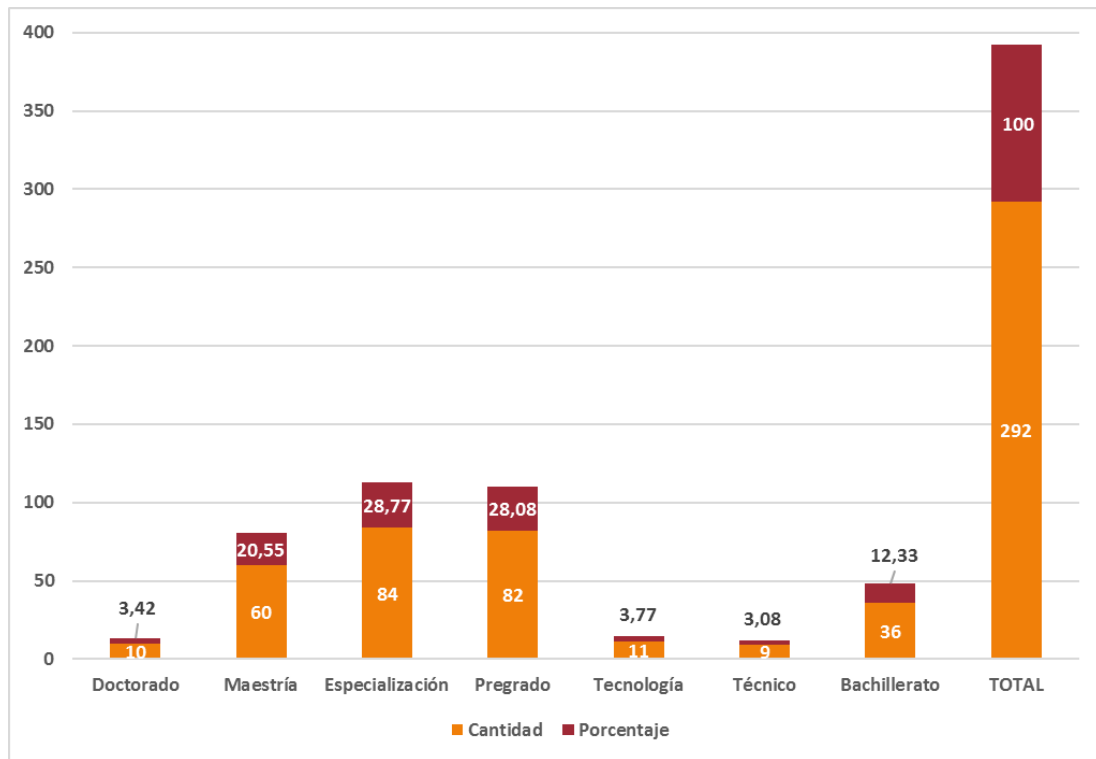
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Diseño del Proceso.	4	Afiliación, liquidación y reporte de novedades al Sistema de Seguridad Social Integral de forma inoportuna o incompleta.	Puede suceder que se ejecuten reportes y/o pagos de manera inoportuna, con información incompleta o de forma inadecuada.	Operativos
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Económicos y financieros.	Personal.	Procedimientos asociados.	5	Incumplimiento en la suscripción y/o seguimiento a las evaluaciones de desempeño laboral.	Puede suceder que el establecimiento de acuerdos y compromisos laborales sea inoportuno, inadecuado con los términos definidos para la ley.	Gerenciales
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Económicos y financieros.	Personal.	Procedimientos asociados.	6	Actuaciones administrativas del talento humano atendiendo intereses personales o de un tercero.	Puede suceder que se emitan decisiones administrativas que no correspondan en derecho con las evidencias personales que favorezca a intereses personales o de un tercero.	Gerenciales

Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Estructura organizacional.	Diseño del Proceso.	7	Incumplimiento a las directrices Normativas, referente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Puede presentarse afectación del Sistema de Gestión Institucional y puntual en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, por el incumplimiento de la normatividad.	Cumplimiento
Administrar y desarrollar el Talento Humano a través de la ejecución de planes, programas y proyectos asociados a la gestión del mismo, con el fin de que la entidad cuente con el personal necesario y con las competencias requeridas.	10. Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.	Legales y reglamentarios.	Procesos	Transversalidad.	8	Inoportunidad y/o confiabilidad en los datos contenidos en las certificaciones para el trámite de pensión y/o bono pensional.	Puede suceder que se expidan certificaciones de manera inoportuna, con información incompleta o de forma inadecuada.	Operativos

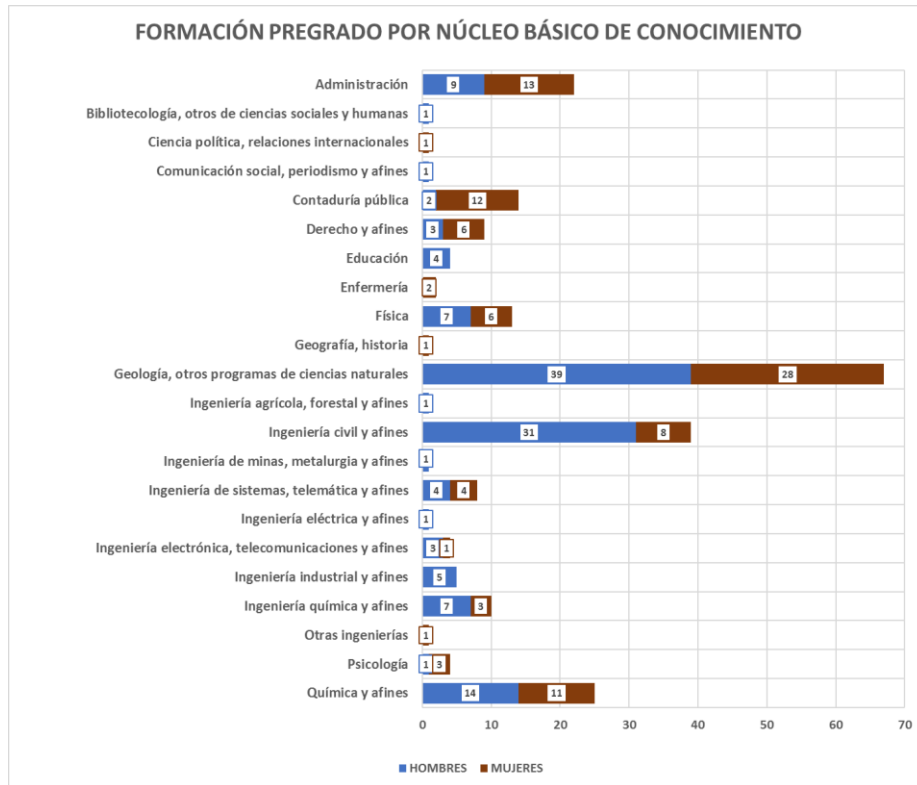
3.5. Caracterización del talento humano del SGC

3.5.1. Formación Académica

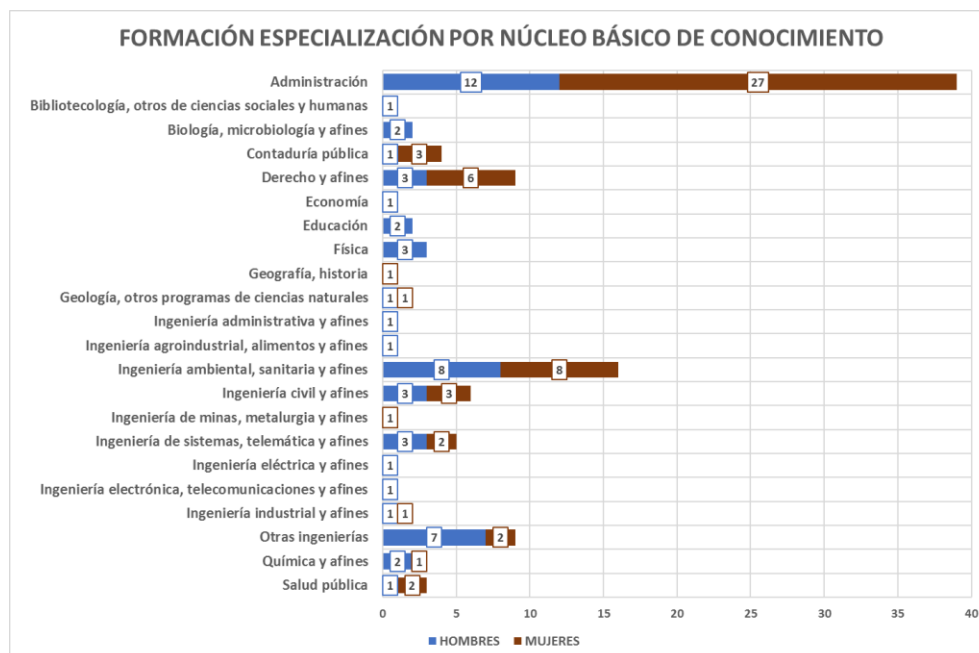
Teniendo en cuenta el mayor grado alcanzado reportado por los y las funcionarias, se encuentra que el 81% de la planta provista posee una formación de por lo menos pregrado, como se observa a continuación:



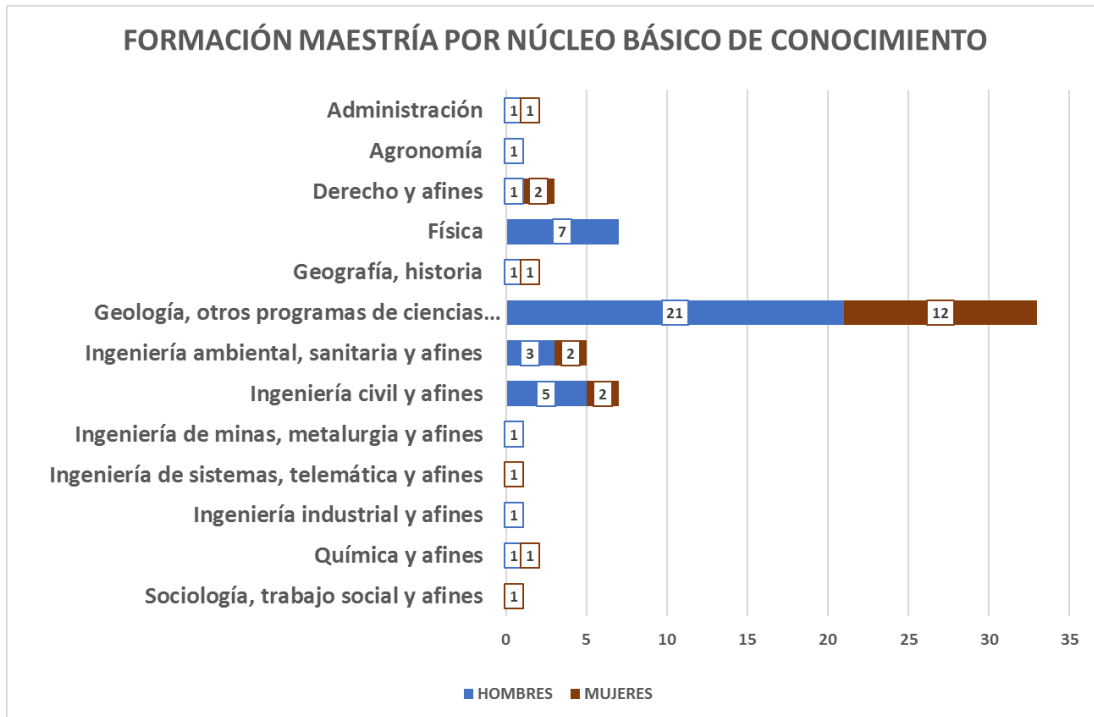
En cuanto a los núcleos de conocimiento de la formación profesional, se observa una predominancia con respecto a Geología, Ingenierías, Química y Administración, siendo esta última el único núcleo en el que hay mayor cantidad de mujeres con respecto a hombres:



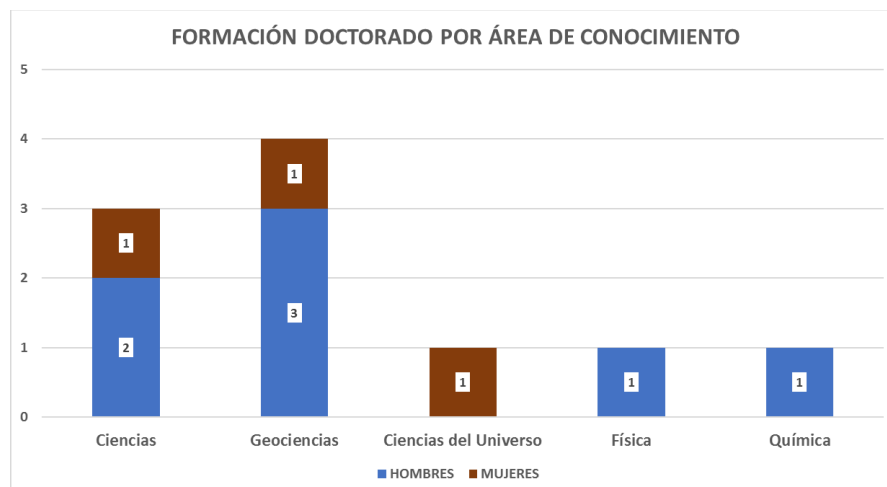
En el nivel de especialización el núcleo de conocimiento que predomina es el de Administración, siendo también las mujeres quienes mayoritariamente tienen esta formación con respecto a los hombres:



En cuanto al nivel de Maestría, se presenta la preferencia por el núcleo Geología, seguido de Física e Ingenierías, presentándose también en este nivel mayoritariamente la formación de hombres con respecto a mujeres:

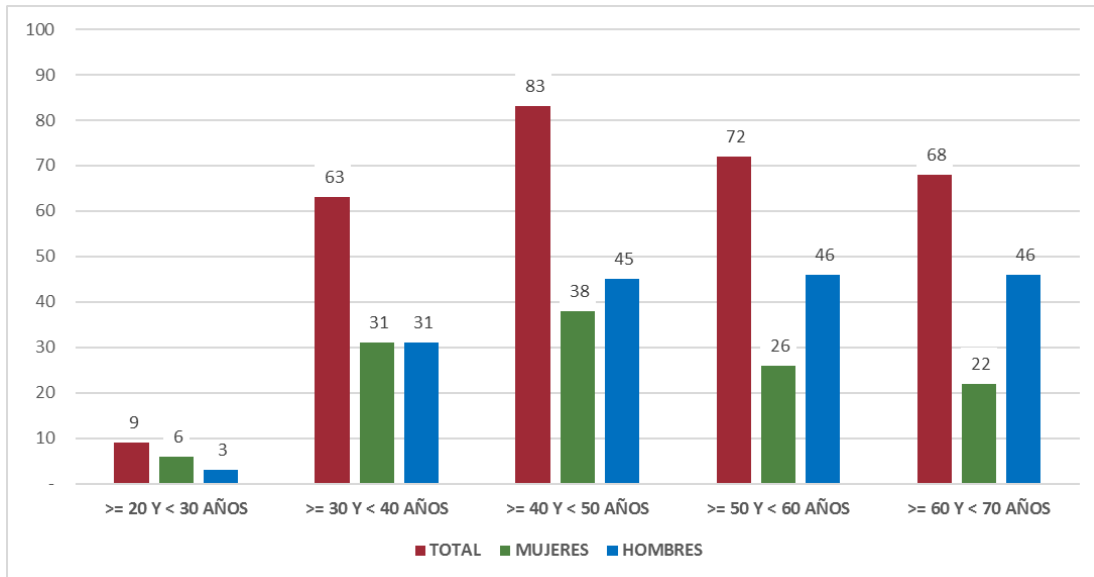


Por último, en el nivel doctoral se observa que solamente 10 personas alcanzaron esta formación, siendo también dispar la proporción entre hombres y mujeres:



3.5.2. Edad

En cuanto a la edad, se observa que un 76% de la planta (223 personas) tiene 40 años o más, dándose la tendencia de mayor cantidad de hombres y mujeres en personas que tienen 40 años o más.



3.5.3. Discapacidad

A la fecha la entidad cuenta dentro de su planta de personal con 7 personas en condición de discapacidad que representan el 2% de la planta de personal; se encuentra distribuidos de la siguiente manera según el tipo de discapacidad:



Para 2023 la meta de vinculación de personas con discapacidad es del 3%

También, de acuerdo con la Encuesta de Necesidad de Bienestar realizada a final de 2022, se consultó sobre si los/as funcionarios/as tienen algún hijo/a en condición de discapacidad; de 169 encuestados, se reportó lo siguiente:



3.6 Acuerdos sindicales

A continuación se presentan los Acuerdos Sindicales de la vigencia 2022.

ARTÍCULO	BLOQUE	TEMA	ACUERDO	ÁREAS LÍDER	ÁREAS RESPONSABLES DE APOYO
1	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	RESPECTO VALORACIÓN Y NO ESTIGMATIZACIÓN DEL TRABAJO SINDICAL.	El SGC se compromete a promover el respeto, valoración y no estigmatización de las organizaciones sindicales, facilitando el trabajo sindical mediante la participación activa y oportuna de las Partes, en el desarrollo de mesas de trabajo para la actualización y/o modificaciones a que haya lugar, del programa de integridad y cumplimiento, sus códigos éticos y de buen gobierno, salvaguardando la Constitución, la Ley y los valores	Cremades & Calvo Sotelo	GT Planeación - OAJ

			<p>institucionales; Así mismo, se fortalecerán las acciones orientadas a prevenir, evitar y rechazar todas las formas de señalamiento, desconocimiento del fuero sindical, estigmatización y menosprecio de las personas que ejercen labores sindicales al interior de la entidad, lo cual se verá reflejado en las comunicaciones generadas por parte de la administración.</p> <p>Tiempos de implementación: Durante el tercer trimestre de 2022, con revisiones periódicas de los avances, dificultades y mejoras en la implementación de lo previsto.</p>		
2	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	ESPACIO SINDICAL EN LA SEDE CAN DEL SGC.	<p>El SGC se compromete a disponer el espacio del bloque F primer piso, de la sede CAN, adecuado con dos puestos de trabajo y dotado con los insumos descritos en la tabla adjunta, para la realización de las actividades sindicales. El espacio concertado contará con un acceso independiente y el límite será determinado por las columnas de la edificación.</p> <p>Tiempos de implementación: Cuarto trimestre de 2022.</p>	GT Servicios Administrativos	GT Tics
3	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	COMITÉ DE DIÁLOGO SOCIAL.	<p>El SGC incluirá un espacio de diálogo social permanente en el comité de seguimiento a los acuerdos colectivos, con el propósito de abordar mensualmente las problemáticas y necesidades de los trabajadores frente a las dinámicas de la prestación del servicio y el mejoramiento de las relaciones entre administración y organizaciones sindicales.</p> <p>Tiempos de Implementación: Para</p>	Secretaría General	GT Talento Humano - GT Planeación - OAJ

			tal efecto, el SGC y las organizaciones sindicales se reunirán en el segundo semestre de 2022, con el objeto de reglamentar el funcionamiento de dicho comité (Art 13, numeral 7, decreto 160 de 2014), en cuanto a periodicidad, integrantes y acciones de seguimiento.		
4	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	RECONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN SINDICAL.	<p>La administración del SGC respeta, valora y facilita el trabajo sindical y reconoce en sus pronunciamientos (entre otros, los considerandos de actos administrativos, motivaciones, piezas gráficas, textos, invitaciones, campañas, memorandos, circulares, etc.), que se publiquen y envíen a los funcionarios, los beneficios logrados que se obtienen como resultado de los Acuerdos de Negociación Colectiva y su seguimiento, en concordancia con lo estipulado en el Punto 3 del Acuerdo 2022.</p> <p>Tiempos de Implementación: Desde el momento de firma del acuerdo 2022, con revisiones periódicas de los avances, dificultades y mejoras en la implementación de lo Previsto</p>	Secretaría General - GT Talento Humano - GT Planeación - OAJ - GT Participación Ciudadana y Comunicaciones	Secretaría General - GT Talento Humano - GT Planeación - OAJ - GT Participación Ciudadana y Comunicaciones
5	BLOQUE DE GARANTÍAS SINDICALES	COMPILACIÓN DE ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SINDICAL (2014, 2016, 2018, 2020 y 2022).	<p>La administración del SGC en armonía con los Principios de Progresividad y No-regresividad en materia laboral y de los derechos sociales, continuará con el Seguimiento a los Acuerdos de negociación colectiva (2014, 2016, 2018 y 2020) compilados en la herramienta Excel establecida, y su cumplimiento se verificará en el comité de seguimiento a acuerdos, acorde con el numeral 3 del acuerdo 2022.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la primera sesión del</p>	Secretaría General e Integrantes del Comité de Seguimiento (OAJ, GT Planeación, GT Talento Humano)	Secretaría General e Integrantes del Comité de Seguimiento (OAJ, GT Planeación, GT Talento Humano)

			Comité de seguimiento, posterior a la firma del acuerdo 2022.		
6	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	ESTRUCTURACIÓN DE LA CARRERA DEL INVESTIGADOR.	<p>El SGC integrará y sistematizará en un documento, las iniciativas presentadas por los diferentes estamentos del SGC, orientadas a proponer un sistema específico de carrera administrativa para los servidores públicos de ciencia y tecnología. Igualmente, llevará el liderazgo en la presentación de estas iniciativas en el subsistema de institutos públicos y frente a los organismos competentes del Gobierno Nacional.</p> <p>Donde se realizarán 3 mesas de trabajo con las Organizaciones Sindicales, en la primera se estructurará la metodología para recopilar las iniciativas, en la segunda se analizarán los resultados de dichas iniciativas y en la tercera se presentará el documento consolidado para observaciones.</p> <p>Las iniciativas y el documento que las integre y sistematice podrán contener, entre otros, los siguientes elementos: la base legal nacional de los sistemas específicos de carrera; los antecedentes y desarrollos normativos de referencia de otros sistemas de carrera de investigadores científicos en Iberoamérica; las características del sistema en materia de ingreso, remuneración, capacitación, permanencia, movilidad, cuadros funcionales de empleo, ascenso y retiro del personal; la caracterización de las entidades públicas que conforman el Sistema</p>	GT Planeación	GT Talento Humano

			<p>Nacional de Ciencia y Tecnología en términos de plantas de personal (vinculación de carrera, temporales, colaboradores, pasantes, etc.), recursos financieros, grupos de investigación e investigadores reconocidos por MINCIENCIAS, capacidades e infraestructuras físicas y tecnológicas en C&T, entre otros aspectos.</p> <p>Tiempos de implementación: La primera mesa se llevará a cabo en el segundo semestre de 2022 y se finalizará en 2023.</p>		
7	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	DESARROLLO DE UN SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SGC COMO ENTIDAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.	<p>El SGC se compromete a adelantar la consulta de manera previa ante la CNSC, relacionada con el estudio del marco normativo, concepto jurídico, casos de éxito y demás información que permita elaborar la primera versión del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos del SGC como entidad de Ciencia y Tecnología.</p> <p>Mediante la implementación de mesas de trabajo de funcionarios, organizaciones sindicales, cuadro directivo, ESAP y la CNSC.</p> <p>Tiempos de implementación: En el segundo semestre de 2023.</p>	GT Talento Humano	GT Talento Humano
8	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA PERSONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA.	<p>El SGC emitirá en el mes de noviembre de cada año, una circular en donde se especifique la metodología de trabajo, responsables, cronograma y actividades necesarias para dar cumplimiento a los lineamientos impartidos por Minciencias; en aras de fomentar la aplicación de beneficios tributarios por ingresos no constitutivos de renta y/o ganancia ocasional, para el personal que desarrolla proyectos de Ciencia, Tecnología e</p>	GT Planeación	GT Planeación

			<p>Innovación, inscritos en las convocatorias efectuadas por Minciencias.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del presente acuerdo.</p>		
9	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA INSTITUCIONAL.	<p>El SGC construirá y formulará de manera consensuada y participativa su Política de Ciencia, Tecnología e Innovación.</p> <p>Se establecerán 2 mesas de trabajo con las Organizaciones Sindicales, una para presentar el diagnóstico y recibir retroalimentación, y la segunda, para la presentación del borrador de la política y la retroalimentación respectiva. Después de cada mesa, se divulgará el diagnóstico y el proyecto de política, para observaciones por parte de los servidores y grupos de interés.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma de los acuerdos hasta finales del año 2023.</p>	GT Planeación	OAJ
10	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	CREACIÓN Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN, BIOÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA.	<p>El SGC creará el Comité de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica, conocido como Comité de Ética Institucional (CEI) en la tipología MINCIENCIAS. Mediante mesas de trabajo y otros mecanismos de participación conjunta y consensuada con funcionarios y las Organizaciones sindicales</p> <p>Tiempos de implementación: La creación del Comité se iniciará a la firma de este acuerdo y su funcionamiento iniciará en el segundo trimestre de 2023.</p>	GT Planeación	OAJ

11	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	CREACIÓN Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ CIENTÍFICO INSTITUCIONAL.	<p>El SGC creará el Comité Técnico Científico de carácter Institucional, siempre y cuando las funciones y objetivos de este comité no se traslapen con las del Comité de ética; para ello, se llevará a cabo una mesa de trabajo donde se discutirá la conformación y funcionamiento de dichos comités.</p> <p>Tiempos de implementación: La creación del Comité se iniciará a la firma de este acuerdo y su funcionamiento iniciará en el segundo trimestre de 2023.</p>	GT Planeación	OAJ
12	BLOQUE DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	CONSTITUCIÓN DEL FONDO ESPECIAL PARA INVESTIGACIONES DEL SGC.	<p>El SGC realizará las consultas ante las entidades correspondientes con el fin de establecer la viabilidad jurídica y técnica, para la creación del Fondo Especial de Investigación del SGC; en caso que sea viable, la administración realizará las acciones encaminadas a la posible creación del fondo.</p> <p>Tiempos de implementación: Las consultas se adelantarán en el primer semestre de 2023.</p>	GT Planeación	OAJ
13	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE COMPENSACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS.	<p>El SGC se compromete a adelantar las consultas de manera previa, ante el DAFP y MHCP, relacionadas con el estudio de marco normativo, concepto jurídico, casos de éxito y demás información que permita evidenciar las posibilidades reales para el reconocimiento de esta clase de bonificación. En el evento que los conceptos sean favorables, se integrará una mesa de trabajo conjunta entre la Administración y las Organizaciones Sindicales para la elaboración del estudio técnico correspondiente y su viabilidad presupuestal.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del acuerdo, en</p>	GT Planeación	OAJ - GT Talento Humano

			el tercer trimestre del 2022 se adelantarán las consultas a las entidades involucradas.		
14	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	SERVICIO DE TRANSPORTE PARA FUNCIONARIOS.	<p>El SGC se compromete a realizar una nueva encuesta con el objeto de identificar las necesidades y expectativas de los funcionarios respecto a movilidad para determinar rutas, modos y grupos de beneficiarios de un servicio de transporte institucional, en la cual se tendrán en cuenta aspectos como el horario flexible y otras variables de interés, cumpliendo criterios de equidad, eficiencia y cobertura institucional. Se valorará la implementación del servicio acorde a la viabilidad jurídica y presupuestal.</p> <p>Tiempos de implementación: A la firma de los acuerdos se iniciará la elaboración y aplicación de la encuesta y sus resultados se socializarán a finales de 2022. Su viabilidad jurídica y presupuestal se analizará en el primer trimestre de 2023.</p>	GT Talento Humano	GT Participación Ciudadana y Comunicaciones - GT Planeación - GT Servicios Administrativos
15	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	MEJORA LABORAL PARA EL PERSONAL DE OPERARIOS CALIFICADOS CON FUNCIONES DE CONDUCCIÓN.	<p>El SGC analizará la factibilidad de homologar dentro de los parámetros del empleo equivalente, los grados 9, 11 y 13 de conductor, siguiendo el principio de equidad. Esta labor se realizará a partir de una revisión del propósito principal de cada empleo y sus funciones esenciales para los próximos procesos de reestructuración, posteriores al actualmente en curso.</p> <p>Tiempos de implementación: La revisión del propósito principal de los empleos se llevará a cabo en el segundo semestre de 2023.</p>	GT Talento Humano	GT Planeación

16	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	PARTICIPACIÓN REGLADA DE LOS TRABAJADORES EN EL COMITÉ PARITARIO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<p>El SGC se compromete a modificar la Resolución 158 del 23 de agosto de 2013, en especial el artículo que trata sobre la conformación del Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad, con el objeto de garantizar la participación paritaria de los funcionarios del SGC en el citado comité. El SGC realizará una (1) mesa de trabajo con los sindicatos de la Entidad, para definir el número y los requisitos de los funcionarios que harán parte del Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del acuerdo, a más tardar en el segundo semestre de 2022.</p>	GT Talento Humano	OAJ
17	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	REGLAMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DESCONEXIÓN LABORAL Y DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO EN LA ENTIDAD.	<p>El SGC continuará con la documentación y oficialización de los procedimientos que caracterizan las modalidades de Trabajo presencial, Teletrabajo, Trabajo en casa, Trabajo remoto y Ley de Desconexión Laboral, adecuando estas modalidades a la nueva realidad postpandemia. Se realizará una mesa de trabajo con las organizaciones sindicales, para cada resolución, con el fin de recibir las observaciones a los documentos proyectados, que regulen las distintas modalidades de trabajo.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del acuerdo, se iniciará con la revisión de los proyectos de resolución.</p>	GT Talento Humano	GT Planeación, TICs, OAJ, Secretaría General, SST.
18	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	JORNADA LABORAL AMPLIADA Y FLEXIBLE	<p>El SGC presentará a las organizaciones sindicales un análisis sobre la necesidad y viabilidad de la implementación de horarios flexibles diferentes a los ya establecidos, sistema de turnos, jornada laboral ampliada y jornada</p>	GT Talento Humano	SST - OAJ

	L		<p>laboral mixta; análisis que será discutido con las organizaciones sindicales en mesas de trabajo.</p> <p>Tiempo de implementación: Primer trimestre de 2023.</p>		
19	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	<p>PERMISO REMUNERADO POR CUMPLIMIENTO DE AÑOS DE SERVICIO EN LA ENTIDAD.</p>	<p>El SGC en el marco de la aplicación de las mejores prácticas de Bienestar Social para sus empleados, implementará en 2022 mediante acto administrativo, el permiso remunerado por cada año de servicio, beneficio que hace parte del Salario Emocional, acorde a la siguiente tabla:</p> <p>AÑOS DIAS Entre 3 – 20 1 Entre 21- 30 2 Mas de 30 3</p> <p>Se gozará del beneficio dentro de la vigencia correspondiente, por tal razón no serán acumulables y no se podrá gozar de este beneficio de manera consecutiva ni antes ni después del periodo de vacaciones, ni tampoco en las compensaciones de fin de año y semana santa.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma del presente acuerdo.</p>	GT Talento Humano	OAJ
21	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	<p>DESCANSO COMPENSADO EN LA SEMANA DE RECESO ESCOLAR.</p>	<p>El SGC autorizará la modalidad de trabajo en casa durante la semana de receso escolar a los funcionarios que acrediten ser padres de hijos menores de 25 años y que se encuentren estudiando. Para tal efecto el funcionario solicitará esta modalidad de trabajo acorde a la resolución que la reglamente.</p> <p>Tiempos de implementación: Tercer trimestre de 2022.</p>	GT Talento Humano	GT Talento Humano

22	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	SELECCIÓN DEMOCRÁTICA DE LA ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES-ARL.	<p>El SGC realizará una encuesta de satisfacción de los servicios que presta la ARL a la entidad con el acompañamiento del COPASST, la cual será socializada en una mesa de trabajo con las organizaciones sindicales para sus observaciones antes de ser aplicada.</p> <p>Tiempos de implementación: En el cuarto trimestre de 2022.</p>	SST	GT Talento Humano - GT Participación Ciudadana y Comunicación
24	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	RECONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS DE LEY PARA TODOS LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR EL DECRETO 2090 DE 2003 Y LOS QUE LABORAN CON RAYOS X (DECRETO 1848 DE 1969).	<p>El SGC incluirá en los Sistemas de Gestión Institucional y de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el procedimiento asociado a la identificación y reconocimiento de los trabajadores ocupacionalmente expuestos a la radiación ionizante. En cuanto a la cotización especial en tiempos de pandemia, el SGC se sujetará a la decisión que adopte el Ministerio de Trabajo, respecto a la queja ante el CETCOIT. Para el punto de las dobles vacaciones establecidas en el decreto 1848 de 1969, se actualizará el estudio técnico realizado en el 2016, con el fin de establecer si es viable o no el reconocimiento de éstas.</p> <p>Medios: Se realizará una mesa de trabajo para establecer las condiciones generales y particulares del estudio técnico para el reconocimiento de las dobles vacaciones, para esto se incluirán 2 personas representantes del sindicato y funcionarios de la Dirección de Asuntos Nucleares y demás que sean requeridos por la Administración.</p> <p>Tiempos de implementación: Los procesos se realizarán a partir de 2023.</p>	SST	GT Talento Humano, Nómina - OAJ

25	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	ESTUDIO TÉCNICO PARA LA CLASIFICACIÓN DEL SGC COMO EMPRESA DE ALTO RIESGO.	<p>El SGC revisará la clasificación del riesgo al que pertenece la entidad de acuerdo a lo establecido en el Decreto 768 del 16 de mayo de 2022. Las actividades de socialización y divulgación previstas en este decreto, contarán con la participación de las organizaciones sindicales y los funcionarios de la entidad.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma de los acuerdos y en concordancia a lo establecido en el art. 7° del decreto 768 del 16 de mayo de 2022.</p>	SST	GT Talento Humano - OAJ
26	BLOQUE DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL INTEGRAL	ESTRUCTURACIÓN DE UN CONVENIO INTERADMINISTRATIVO CON LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO (MINTRABAJO) Y NUCLEAR (MINENERGÍA) PARA EL MUTUO FORTALECIMIENTO DE LAS LABORES DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL (PIVC) DEL USO SEGURO DE MATERIALES RADIATIVOS EN PAÍS.	<p>El SGC propondrá la construcción de un convenio interadministrativo con MinTrabajo, MinEnergía y MinTransporte, para el fortalecimiento de las labores de prevención, inspección, vigilancia y control (PIVC) en el uso seguro de materiales radiactivos en el país. El SGC enviará comunicación a las entidades mencionadas de la propuesta de convenio.</p> <p>Tiempos de implementación: A partir de la firma de los acuerdos y hasta el segundo semestre de 2023.</p>	DAN	SST - OAJ - Secretaría General - GT Contratos y Convenios

30	BLOQUE DE CLIMA ORGANIZACIONAL	PERMISO REMUNERADO POR LUTO A LOS FUNCIONARIOS DEL SGC.	El SGC concederá un día hábil adicional en todos los casos de licencia por luto y en caso donde el funcionario, deba desplazarse fuera de la sede de trabajo, se concederá otro día hábil adicional. Estos días adicionales se tramitarán a través del formato de Permiso Remunerado establecido por la entidad. Los días adicionales deben tomarse seguidos a los 5 días previstos por la Ley. Tiempo de implementación: A partir de la firma del acuerdo.	GT Talento Humano	GT Talento Humano
34	BLOQUE DE MEJORA MIENTO DE RELACIONES ENTRE SINDICATOS Y ENTIDAD	REUNIONES PERIÓDICAS DIRECCIÓN GENERAL Y SINDICATOS SGC.	El SGC programará de manera trimestral una reunión presencial y/o virtual entre el Director General del SGC y las organizaciones sindicales, con el fin de que se aborden las problemáticas y necesidades de los trabajadores del SGC, en un espacio abierto de diálogo de forma independiente a las reuniones de seguimiento de los acuerdos colectivos. Estas reuniones estarán sujetas a la disponibilidad de agenda del Director General. Tiempos de implementación: A partir de la firma de los acuerdos.	Secretaría General - Dirección General	Secretaría General - Dirección General

3.7 Manual de Funciones

El Actual Manual de Funciones y Competencias Laborales del SGC fue adoptado mediante Resolución No. 482 del 22 de diciembre de 2022. Mediante Resolución No. 25 del 3 de enero de 2023, se adicionan y modifican algunas fichas del Manual.

El Manual se encuentra ajustado actualmente a la realidad de la planta de personal del SGC.

4. Diagnósticos

4.1 Matriz GETH

Dimensión de Talento Humano			Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades		
De la Felicidad	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Ejecutar el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo	SGSST	Funcionarios, contratistas

Ruta	Variable	Actividades	Proceso	Beneficiario
De la Felicidad	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, tiempo libre, familia estudio	Plan de Intervención en cultura y clima organizacional	Bienestar social e Incentivos	Servidores
		Programa desvinculación laboral asistida	Bienestar social e Incentivos	Servidores
		Desarrollo de actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Bienestar social e Incentivos	Servidores

		Reconocimiento público a servidores, mejor funcionario de carrera por nivel, antigüedad y a los de libre nombramiento y remoción	Bienestar social e Incentivos	Servidores
		Ejecutar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Plan de vacantes	Servidores
		Proyecto Modernización Institucional		
		Analizar las vacantes existentes y los tiempos requeridos para cubrirlas		
De la Felicidad	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Implementar el Plan de Incentivos en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Bienestar Social e Incentivos	Servidores
		Permiso remunerado por cumpleaños		
		Salario Emocional		
		Horarios y jornadas laborales flexibles		

		Madres gestantes y lactantes		
		Madres gestantes y lactantes		
		Incentivo por uso de la bicicleta		
De la Felicidad	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través de la divulgación del Código de Integridad	PIC; Bienestar Social Incentivos	Servidores
		Refuerzo de valores y Código de Integridad, campañas de sensibilización		
		Capacitación a los servidores en temas de gestión del conocimiento e innovación.		
		Analizar la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.		

Del Crecimiento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Programa de Liderazgo Transformacional e	PIC	Servidores
		Intervención en clima y cultura organizacional para potenciar las habilidades de los líderes e implementar un modelo de liderazgo institucional.	Bienestar Social e Incentivos	Servidores

Ruta	Variable	Actividades	Proceso	Beneficiario
Del Crecimiento	Bienestar del Talento	Implementar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	PIC; Bienestar Social e Incentivos	Servidores
		Promover actividad para la celebración Día del Servidor Público.		
		Realizar entrevista de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad		

		Capacitación en ética e integridad		
Del Crecimiento	Servidores que saben lo que hacen	Fortalecimiento de las competencias para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	PIC	Servidores
		Capacitación en líneas programáticas del sector para la transición minero-energética		
		Desarrollar programas de capacitación con fundamento en el cierre de brechas a partir de los resultados finales de las evaluaciones del desempeño y del diagnóstico de necesidades institucionales.		
		Capacitación en el proceso evaluación del desempeño con énfasis en alcance del proceso, responsabilidades, derechos y deberes de los funcionarios en materia de EDL	EDL	Servidores
Del servicio	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento y mejorar el servicio a la	Bienestar	Servidores

		ciudadanía con criterios de inclusión.		
De Calidad	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en las "hacer cosas bien"	<p>Capacitaciones en el eje de valor público</p> <p>Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento</p> <p>Actualizar el Manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad</p> <p>Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.</p>	PIC; Bienestar Social e Incentivos	Servidores

Ruta	Variable	Actividades	Proceso	Beneficiario
------	----------	-------------	---------	--------------

Ruta del Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Gestión de Talento Humano	Servidore s
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana		
		Desarrollar un sistema de información institucional para la gestión del talento humano		
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.		

4.2 Necesidades de capacitación

En el documento PIC 2023 se reúnen las necesidades de capacitación de la Entidad teniendo en cuenta varias fuentes de información:

- Los resultados y conclusiones de la Evaluación de Competencias Comportamentales – 2021-2022 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.

- La ejecución del PIC 2022, sus indicadores y conclusiones en razón a los objetivos alcanzados y recomendaciones.
- El análisis de los ejes temáticos y demás lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Empleados Públicos 2020-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ejes temáticos establecidos en el Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano realizado en el año 2022 por la Universidad Nacional de Colombia, en el marco del Contrato interadministrativo 009 de 2022.
- Necesidades manifestadas por los funcionarios y funcionarias en el Instrumento Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos aplicada en los meses de Diciembre - Enero de 2023.
- Necesidades de capacitación a la luz de las líneas programáticas del sector minero energético 2022-2026.

A continuación se presentan algunos de los hallazgos más relevantes del Diagnóstico Realizado:

El Servicio Geológico Colombiano cuenta actualmente con una planta de personal de 329 cargos de los cuales se encuentran provistos al 31 de diciembre de 2022, 295², donde el 73,2% son de carrera administrativa correspondiente a 216 funcionarios(as), seguido por el 20,3% en provisionalidad (60 funcionarios(as)), y 5,4% de Libre Nombramiento y Remoción (16 funcionarios(as)). Adicionalmente se tienen tres personas en periodo de prueba (1%).

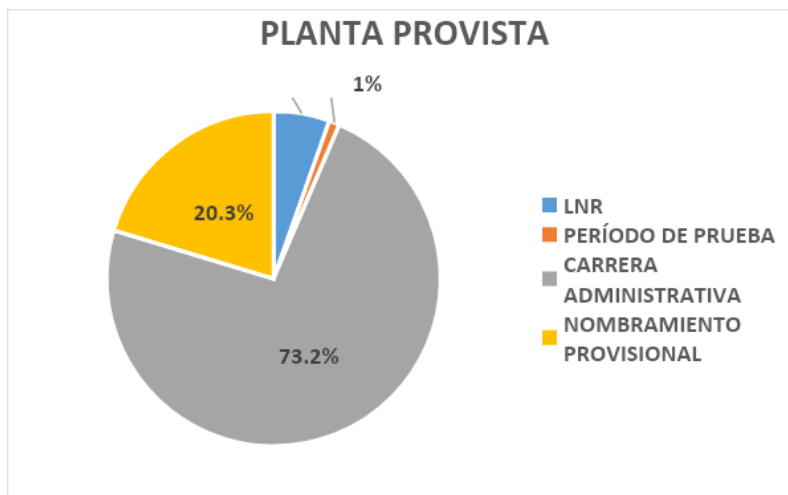
Tabla No. 1 - Distribución de los funcionarios de planta según Modo de Provisión.

TIPO DE CARGO	CANTIDAD
---------------	----------

² Información aportada por Grupo de Talento Humano. 31/12/2022.

LNR	16
CARRERA ADMINISTRATIVA	216
EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	60
EN PERÍODO DE PRUEBA	3
TOTAL PLANTA	295

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

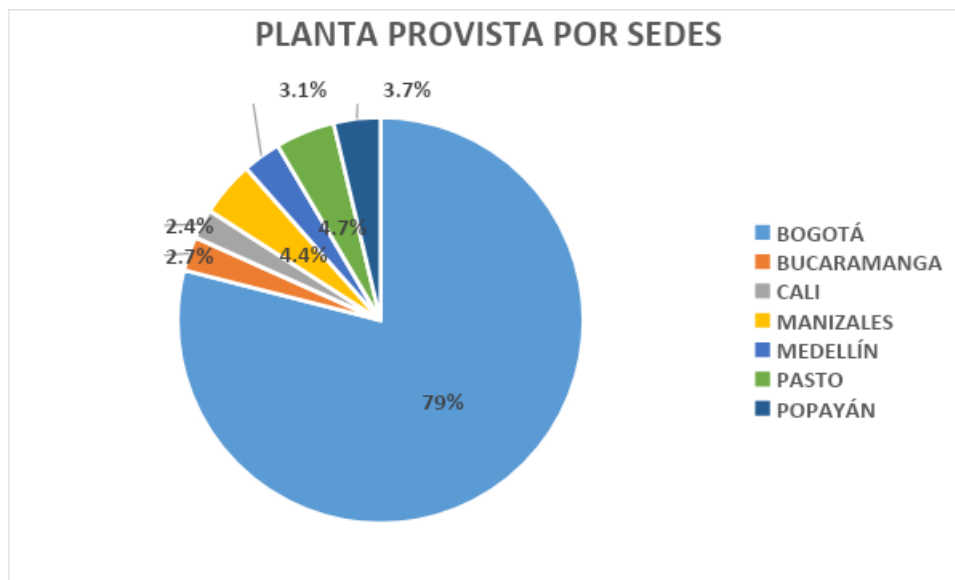


En cuanto a la distribución del personal en las diferentes sedes se encuentran 233 funcionarios(as) ubicados en la Sede Central, correspondientes al 79% de la planta. Seguido por un 4,7% en Pasto correspondiente a 14 funcionarios(as), 4,4% en Manizales correspondiente a 13 funcionarios(as), 3,7% en Popayán con 11 funcionarios(as), 3,1% en Medellín correspondiente a 9 funcionarios(as), 2,7% en Bucaramanga correspondiente a 8 funcionarios(as), 2,4% en Cali correspondiente a 7 funcionarios(as).

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

SEDE	FUNCIONARIOS/AS
BOGOTÁ	233
BUCARAMANGA	8
CALI	7
MANIZALES	13
MEDELLÍN	9
PASTO	14
POPAYÁN	11

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



En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la planta, se encuentra que el 58,3% de la planta está compuesta por hombres, mientras que el 41,7% por mujeres. En el nivel Directivo, la representatividad de la mujer es del 44,4%. En el nivel Asesor, hay paridad en los cargos provistos entre hombres y mujeres. Respecto del nivel Profesional, se tiene que el 43,1% lo componen mujeres. En el nivel Técnico, se encuentra que la mujer representa el 40%. Finalmente, en el nivel Asistencial la mujer tiene un 35,6% de representatividad.

Tabla No. 3 – Distribución por Género y Nivel Jerárquico

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES SOBRE LOS PROVISTOS	% HOMBRES SOBRE LOS PROVISTOS
NIVEL DIRECTIVO	4	5	9	44,4	55,6
NIVEL ASESOR	2	2	4	50	50
NIVEL PROFESIONAL	85	112	197	43,1	56,9
NIVEL TÉCNICO	16	24	40	40	60
NIVEL ASISTENCIAL	16	29	45	35,6	64,4
PLANTA PROVISTA	123	172	295	41,7	58,3

Gráfica No. 3 – Distribución por Género y Nivel Jerárquico.



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 79% 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 21% de la planta, lo cual se ha facilitado gracias a la virtualización de la oferta de capacitación institucional.

Evaluación de Competencias Comportamentales 2021-2022

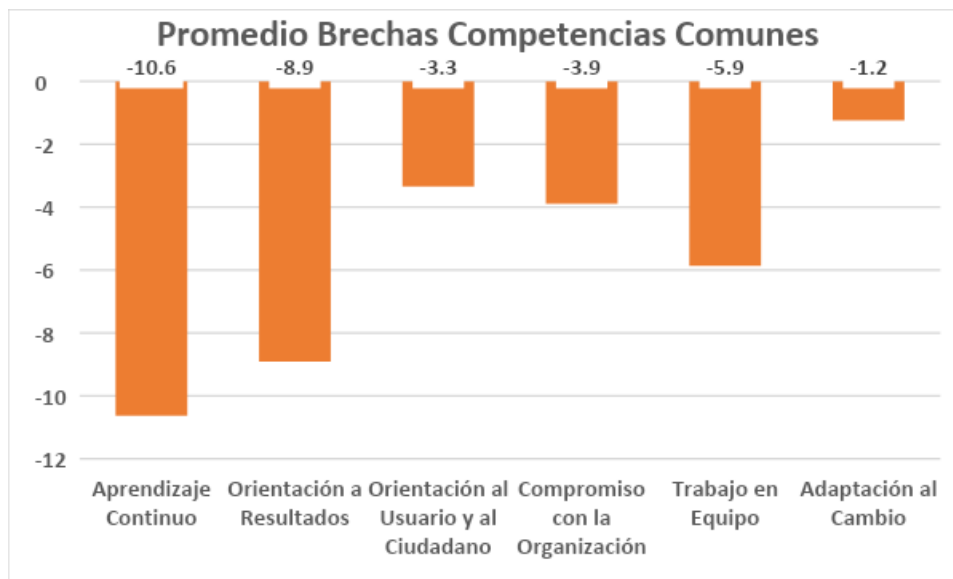
Desde el mes de noviembre de 2021 y durante el 2022, se realizó la aplicación de la prueba Kompe Estatal Plus Dec 815 de 2018, propiedad de Pigma Corporation SAS, a fin de evaluar las competencias comportamentales de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano, la cual fue diligenciada por 232 funcionarios y funcionarias, representando una cobertura del 78% de la población que compone la planta de personal de la Entidad. Los resultados a continuación corresponden a las pruebas diligenciadas con fecha de corte 23 de agosto de 2022.

Los resultados obtenidos respecto del núcleo de competencias comunes, por cada nivel jerárquico de empleos es el siguiente:

Tabla – Promedios obtenidos en cada competencia del núcleo común, por cada nivel jerárquico

Competencia		Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total General
Aprendizaje Continuo	Promedio	41,8	45,3	48,7	53,3	49,3	49,4
	Brecha	-18,3	-14,7	-11,3	-6,7	-10,7	-10,6
Orientación a Resultados	Promedio	55,5	50,3	51,8	49,8	49,4	51,1
	Brecha	-4,5	-9,7	-8,2	-10,2	-10,6	-8,9
Orientación al Usuario y al Ciudadano	Promedio	58,3	65	56,7	55,4	56,9	56,7
	Brecha	-1,8	5	-3,3	-4,6	-3,1	-3,3
Compromiso con la Organización	Promedio	59,8	57,7	57,1	51,2	56,4	56,1
	Brecha	-0,3	-2,3	-2,9	-8,8	-3,6	-3,9
Trabajo en Equipo	Promedio	57,5	50	55,2	51,1	52,8	54,1
	Brecha	-2,5	-10	-4,8	-8,9	-7,2	-5,9
Adaptación al Cambio	Promedio	58,5	52,7	60,5	56,1	55,2	58,8
	Brecha	-1,5	-7,3	0,5	-3,9	-4,8	-1,2

En la tabla anterior, se observan las brechas identificadas para las competencias del núcleo de competencias comunes.



A nivel general de la planta, se observa que la competencia con mayor brecha es Aprendizaje Continuo, por lo que se requiere fortalecer los procesos de creatividad e innovación que permitan mantener la curiosidad y capacidad de asombro requerida para las actividades de ciencia y tecnología, tanto como la

capacidad de compartir conocimiento y experticia a los demás miembros del equipo y la Entidad. Es de importancia recordar que esta competencia se define como la capacidad de identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos o programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de las prácticas laborales y su visión del contexto.

Por tanto, tiene como indicadores comportamentales el interés del servidor o servidora pública para mantener actualizadas y en permanente desarrollo y crecimiento sus competencias en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio; la gestión permanente sobre nuevas y mejores fuentes de información confiable, tanto como la participación activa en espacios informativos y de capacitación; y finalmente, sobre la capacidad y orientación a compartir sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, el aprendizaje a partir de las habilidades diferenciales de sus pares, de manera que se preocupa por nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.

Esto implica en muchas ocasiones, validar el conocimiento que viene de los demás, pares e incluso personas de diferentes disciplinas o posturas teóricas diferentes, abrir espacios de discusión técnica, teórica que permitan la revisión permanente y validación sobre prácticas y posturas históricamente aceptadas; permitirse a pesar de la edad, cargo, profesión aprender sobre nuevas áreas de conocimiento, nuevos paradigmas, y el aprovechamiento de los espacios de reflexión, discusión, capacitación, entrenamiento, sin el prejuicio sobre el origen, costo o interlocutor. Estar abierto a la experimentación, el aprovechamiento de los escenarios de ensayo y error para el aprendizaje, y la apertura a nuevas tecnologías, nuevos procesos o productos, y finalmente, compartir con otros los aprendizajes, experiencias y documentar tanto las experiencias exitosas como las de fracaso que permitan el avance en la gestión del conocimiento institucional.

Seguido se evidencia que la competencia con mayor brecha es Orientación a resultados, esta implica una orientación de los servidores públicos al cumplimiento de sus funciones con criterios de eficacia, calidad y oportunidad. Para ello se requiere fortalecer habilidades de planeación y las metodologías de medición y seguimiento del desempeño, para contar con objetivos definidos e indicadores que permitan medir la efectividad de los procedimientos para cumplirlos con criterios de eficiencia y oportunidad, que no siempre se cumplen por dificultades de planeación, dificultades para prever riesgos y desperdicios de recursos para el logro de una función. En experiencias de evaluación anteriores ya se había identificado esta debilidad y muchas veces los funcionarios/as reportaban no conocer los objetivos de su dependencia o área, y trabajar sin indicadores definidos que les permitan medir las condiciones de calidad, eficiencia, eficacia y oportunidad de sus productos y servicios. Ello pasa también por un ejercicio de los liderazgos, que dirijan efectivamente los esfuerzos del equipo, monitoreen el cumplimiento de indicadores objetivamente establecidos, retroalimenten de manera sistemática y continua a los servidores a cargo y reorienten los procedimientos hacia el logro de objetivos con mayor eficiencia y eficacia. Cabe resaltar que esta competencia aparece medida en los funcionarios y funcionarias que la pactaron a nivel sobresaliente dentro del proceso anual de Evaluación del Desempeño Laboral, con nivel alto de desarrollo, lo cual no es coherente con la evaluación presente, lo cual requiere mayor atención pues es posible que dentro del ejercicio del liderazgo se estén perdiendo de vista criterios que pueden llegar a elevar el nivel de productividad y efectividad de los servidores públicos del Instituto para llegar a niveles de excelencia.

En tercer lugar, se identificó la competencia Trabajo en Equipo con una brecha de -5,9, que implican continuar fortaleciendo las competencias blandas para la comunicación asertiva, y el tejer relaciones laborales sanas y productivas, de manera que se consoliden sinergias al interior de los equipos e interdependencias. Esta competencia se define por la capacidad de trabajar con

otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes, implica: i) cumplir los compromisos que adquiere con el equipo (mínimos éticos, compromisos pactados, normas y acuerdos del grupo, el respeto por la palabra y por el tiempo e integridad del otro); ii) respeto por la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo, lo cual implica valorar el saber del otro, independientemente de su edad, cargo, experiencia, formación, historia de vida; iii) asumir su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y enfocarse en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros, esto es ser parte, aportar y preocuparse no solo por la meta individual sino por las colectivas, así como reconocer que el buen clima laboral depende del aporte de todos y cada uno de los miembros, tanto como el escalamiento de los conflictos interpersonales; iv) planificar las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales, siendo consciente del aporte al grupo y al logro de los objetivos colectivos, tanto como de las repercusiones que tiene no aportar o no apoyar a sus compañeros para ello; v) establecer una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad; vi) integrar a los nuevos miembros y facilitar su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo, de igual forma, a las generaciones venideras con el compartir conocimiento para lograr el relevo generacional.

La menor brecha corresponde a la competencia Adaptación al cambio, con tan solo -1,2 puntos, lo que muestra que existe capacidad instalada al interior del Instituto para adaptarse a los contextos cambiantes del mundo actual, para enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios, contando con servidores públicos que apoyan a la entidad en nuevas decisiones y cooperan activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.

A continuación, se analizarán ahora los resultados obtenidos en el núcleo de competencias comunes por nivel jerárquico:

En el Nivel Directivo, se observa una brecha de -18,3 puntos en la competencia Aprendizaje Continuo, la cual debe intervenir, y de ahí la importancia de la participación de los funcionarios y funcionarias de este nivel jerárquico en las acciones de capacitación programadas, que por razones de la dinámica de estos empleos son quienes menos participan. La competencia Orientación a Resultados también presenta una brecha negativa con -4,5 puntos, y le sigue en importancia, Trabajo en Equipo con -2,5 puntos. Las competencias con menor brecha son Compromiso con la Organización con -0.3 puntos, logrando por poco su nivel avanzado de desarrollo esperado, y Adaptación al Cambio con -1,5 puntos.

En el Nivel Asesor, la brecha significativa corresponde también a la competencia Aprendizaje Continuo, con -14,7 puntos, por tanto, se requiere fortalecer esta competencia en los empleos pertenecientes a este nivel. En contraste se encuentran valores positivos, que exceden el promedio esperado para la competencia Orientación al Usuario y al Ciudadano, con una brecha positiva de 5 puntos, que demuestran esta competencia como fortaleza de este nivel jerárquico. Otras competencias con brechas negativa Trabajo en Equipo, con -10 puntos y Orientación a Resultados con -9,7 puntos, que aunque no están bajas, se pueden fortalecer.

En el Nivel Profesional se mantiene la tendencia de la brecha en la competencia Aprendizaje Continuo con -11,3 puntos, menor que los dos anteriores niveles jerárquicos. Le sigue la brecha en orientación a resultados con -8,2 puntos. Se observa la competencia Adaptación al Cambio (60,5 puntos), llegando al nivel avanzado de desarrollo esperado, lo cual es positivo para los ambientes cambiantes actuales y los retos institucionales que implican capacidad de respuesta rápida y adaptación a nuevos contextos y escenarios.

Para el caso del Nivel Técnico, la mayor brecha se ubica en la competencia Orientación a resultados, con -10,2 puntos, seguido por Trabajo en equipo con -8,9 puntos y en tercer lugar, Compromiso con la organización con -8,8 puntos.

Finalmente, en el Nivel Asistencial se tiene que Aprendizaje Continuo con -10,7 tiene la brecha más significativa, seguida por Orientación a Resultados con -10,6, y en tercer lugar se ubica Trabajo en Equipo con -7,2 puntos de brecha. La menor brecha corresponde a la competencia Orientación al Usuario y al Ciudadano con tan solo -3,1 puntos de diferencia del nivel esperado, siendo una competencia afianzada en este nivel jerárquico de empleos.

Competencias propias de cada nivel jerárquico

- Nivel Directivo

Para este nivel jerárquico de los empleos resalta Visión Estratégica como una fortaleza, que denota un nivel avanzado de desarrollo de esta competencia, de manera que pueden con facilidad anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva es capaz de identificar la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.

En el nivel Directivo se observa que la mayor brecha corresponde a las competencias Resolución de Conflictos y Liderazgo Efectivo, siendo la primera definida como la “capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas”, esto muestra la necesidad de fortalecer en este nivel de empleos las habilidades para potenciar un abordaje sano de los conflictos al interior de las dependencias y la capacidad de servir de mediadores de las situaciones de tensión que puedan presentarse entre sus colaboradores.

Les sigue, la competencia Gestión del Desarrollo de las Personas, que denota la necesidad apremiante en estos empleos de fortalecer sus habilidades como líderes para forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de

las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.

Por último, se ubica la competencia Pensamiento Sistémico, que muestra una debilidad en estos empleos para comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados, con una visión integral de las partes que influyen en la creación de realidades al interior de la entidad y su interrelación.

COMPETENCIAS NIVEL DIRECTIVO	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Visión estratégica	68,5	8,5
Liderazgo efectivo	44,3	-15,8
Planeación	54,3	-5,8
Toma de decisiones	53,8	-6,3
Gestión del desarrollo de las personas	45,5	-14,5
Pensamiento Sistémico	48,3	-11,8
Resolución de Conflictos	44,3	-15,8

- Nivel Asesor.

En este nivel se ubican como fortalezas las competencias de: i) Iniciativa, de manera que estas personas son capaces de anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución. ii) De igual forma la competencia Construcción de Relaciones, se identifica como afianzada en este nivel jerárquico.

Para el nivel Asesor, la mayor brecha corresponde a la competencia Confiabilidad Técnica, que hace referencia a que las personas pertenecientes a este nivel de empleos, cuentan con los conocimientos técnicos requeridos y son capaces de aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad, lo cual es preocupante teniendo en cuenta el rol que cumplen estos empleos frente al liderazgo de procesos y acompañamiento en toma de decisiones al nivel Directivo. En segundo lugar, se ubica Creatividad e Innovación, mostrando la necesidad de fortalecer en estos empleos la capacidad para generar propuestas alternativas y disruptivas con el fin de cumplir los objetivos institucionales.

COMPETENCIAS NIVEL ASESOR	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Confiabilidad técnica	39,3	-20,7
Creatividad e innovación	52,7	-7,3
Iniciativa	55,3	-4,7
Construcción de Relaciones	54,3	-5,7
Conocimiento del Entorno	53,7	-6,3

- Nivel Profesional.

Para el nivel profesional se observa que todas las competencias reportan brecha respecto del valor esperado, sin embargo, las mismas no son mayores a -7 puntos. En primer lugar, se ubica la competencia Comunicación Efectiva como la brecha más grande del grupo de competencias básicas del nivel

profesional (-6,3 puntos), evidenciando la necesidad de fortalecer en los funcionarios y funcionarias la capacidad para el establecimiento de unos procesos de comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual. Seguido, se encuentra la competencia Aporte Técnico Profesional, que muestra la necesidad de fortalecer el compromiso de los funcionarios y funcionarias para poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos. Por último, la menor brecha corresponde a Instrumentación de Decisiones, lo que denota que para las personas de este nivel se les facilita decidir sobre las cuestiones en las que son responsables con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.

En el grupo de competencias del nivel Profesional con Personal a Cargo, se observa la necesidad de continuar fortaleciendo estas habilidades en cuanto a Dirección y Desarrollo de Personal, y Toma de decisiones que impactan en el grupo de colaboradores a cargo, cuando se presenta esta designación. De ahí la importancia del Programa de Liderazgo Transformacional que se ha venido realizando y que requiere su continuación.

COMPETENCIAS NIVEL PROFESIONAL		Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Sin Personal a Cargo	Aporte técnico profesional	54,8	-5,2
	Comunicación efectiva	53,7	-6,3
	Gestión de procedimientos	55,8	-4,2
	Instrumentación de decisiones	57,9	-2,1
Con Personal a Cargo	Dirección y Desarrollo de Personal	54,2	-5,8
	Toma de decisiones	55,7	-4,3

- Nivel Técnico

En el Nivel Técnico se encuentra que la competencia Responsabilidad se encuentre en el nivel avanzado de desarrollo esperado, con una diferencia de tan solo 1,5 puntos. En contraste la competencia Confiabilidad técnica tiene una brecha de -8,7 puntos, indicando que se requiere fortalecer en este nivel de las personas cuenten con los conocimientos técnicos requeridos y los apliquen a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad. De igual forma, se requiere mayor desarrollo de la competencia Disciplina para lograr los niveles esperados para este nivel jerárquico.

COMPETENCIAS NIVEL TÉCNICO	Promedio Puntajes Obtenidos Brecha	Brecha
Confiabilidad Técnica	51,3	-8,7
Disciplina	52,9	-7,1
Responsabilidad	61,5	1,5

- Nivel Asistencial

En el Nivel Asistencial se observa que la competencia Relaciones interpersonales, se encuentra cercana al puntaje esperado para lograr el nivel avanzado de desarrollo, por lo que se considera que las personas pertenecientes a este nivel jerárquico tienen facilidad para establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás. En contraste, requieren fortalecer la competencia Manejo de la Información con -7,3 puntos de diferencia respecto del valor esperado.

COMPETENCIAS NIVEL ASISTENCIAL	Promedio Puntajes Obtenidos	Brecha
Manejo de la Información	52,7	-7,3
Relaciones interpersonales	58,1	-1,9
Colaboración	56,6	-3,4

Necesidades del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos 2020-2030

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	2020	2021	2022	2023
Gestión del Conocimiento e Innovación	Herramientas para Estructurar el Conocimiento	SI	SI	SI	SI
	Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento	SI	SI	SI	SI
	Estrategia para la Generación y Promoción del Conocimiento	SI	SI	SI	SI
	Diversidad de Canales de Comunicación	SI	NO	NO	SI
	Capital Intelectual	SI	NO	NO	SI
	Procesamiento de Datos e Información	SI	NO	NO	SI
	Innovación	SI	NO	NO	SI
	Analítica de Datos	SI	NO	NO	SI
	Construcción Sostenible	NO	NO	NO	SI
	Ciencias de Comportamiento	NO	NO	NO	NO
	Administración de Datos	NO	NO	NO	NO
	Administración del Conocimiento	NO	NO	NO	SI
	Gestión del Aprendizaje Institucional	NO	NO	NO	SI
	Planificación y organización del conocimiento	NO	NO	NO	SI
	Gestión de la Información	NO	NO	NO	NO
	Mecanismos para la gestión del desempeño institucional	NO	NO	NO	SI
	Técnicas y métodos de investigación	NO	NO	SI	SI
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	SI	NO	SI	NO
	Instrumentos Estadísticos	NO	NO	NO	SI
	Big Data	SI	SI	SI	SI
Competitividad e innovación	NO	NO	NO	NO	

	Economía Naranja	NO	NO	NO	NO
	Análisis de indicadores y estadísticas	NO	NO	NO	NO
	Pensamiento de diseño	NO	NO	SI	NO
	Diseño de servicios	NO	NO	SI	NO
	Orientación al servicio	SI	SI	SI	SI
	Cambio cultural para la experimentación e innovación	SI	NO	SI	NO
	Flexibilidad y adaptación al cambio	NO	SI	SI	NO
	Trabajo en equipo	SI	SI	SI	SI
	Gestión por resultados	NO	NO	NO	SI
	Formas de interacción	NO	NO	NO	NO
	Comunicación asertiva	SI	SI	SI	SI
	Diseño Centrado en el Usuario	NO	NO	SI	NO
	Gestión del cambio	NO	NO	SI	NO
	ética en la explotación de datos	NO	NO	NO	NO
Creación de Valor Público	Gestión Pública Orientada a Resultados	NO	NO	NO	SI
	Gerencia de Proyectos Públicos	SI	NO	NO	SI
	Formulación de Proyectos bajo la Metodología MGA	SI	NO	NO	SI
	Formulación de Proyectos con Financiación de Cooperación Internacional	NO	NO	NO	SI
	Esquemas de Financiación para Proyectos a Nivel Territorial y Desarrollo Urbano	NO	NO	NO	NO
	Marcos Estratégicos de Planeación, Direccionamiento y Gestión	SI	NO	SI	SI
	Modelos de Planeación y Gestión y su interacción con los grupos de interés	NO	NO	SI	SI
	Competitividad Territorial	NO	NO	NO	NO
	Crecimiento Económico y Productividad	NO	NO	NO	SI
	Catastro Multipropósito	NO	NO	NO	NO
	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI	NO	NO	SI	SI
	Procesos de auditorías de control efectivos	SI	NO	NO	NO
	Seguridad Ciudadana	NO	NO	NO	NO
	Biodiversidad y Servicios eco-sistémicos	NO	NO	NO	SI
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	NO	NO	NO	SI
Modelos de Seguimiento a la Inversión Pública y Mediciones de Desempeño	NO	NO	NO	SI	

	Construcción de Indicadores	NO	NO	NO	SI
	Evaluación de Políticas Públicas	NO	NO	NO	SI
	Esquemas Asociativos Territoriales	NO	NO	NO	NO
	Análisis de Impacto Normativo	NO	NO	NO	NO
	Participación Ciudadana en el Diseño e implementación de Políticas Públicas	NO	NO	NO	SI
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos	SI	SI	SI	SI
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	NO	NO	NO	SI
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	NO	NO	SI	SI
	Focalización del Gasto Social	NO	NO	NO	SI
	Lenguaje claro	NO	NO	NO	SI
	Servicio al Ciudadano	SI	SI	SI	NO
Marco Normativo	Negociación Colectiva	SI	SI	SI	SI
	Contratación Estatal y Supervisión de Contratos	SI	NO	SI	SI
	Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral	SI	SI	SI	SI
	Inducción al Teletrabajo	NO	NO	NO	SI
Transformación Digital	Naturaleza Evolución de la Tecnología	NO	NO	NO	SI
	Apropiación y uso de la tecnología	SI	SI	SI	SI
	Solución de Problemas con Tecnologías	SI	SI	SI	SI
	Tecnología y Sociedad	NO	NO	NO	SI
	Big Data	SI	SI	SI	SI
	Economía Naranja	NO	NO	NO	NO
	Automatización de Procesos	NO	NO	SI	SI
	Minimización de Costos	NO	NO	NO	NO
	Mejoramiento de la comunicación	SI	NO	NO	NO
	Ruptura de Fronteras Geográficas	NO	NO	NO	NO
	Maximización de la Eficiencia	NO	NO	NO	NO
	Incrementos Sustanciales de la Productividad	NO	NO	NO	NO
	Atención de Mayor Calidad, Oportunidad y en Tiempo Real	NO	NO	NO	NO
	Instrumentos de Georeferenciación para la planeación y Ordenamiento Territorial	NO	NO	NO	SI
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	SI	SI	SI	SI
	Análisis de Datos para Territorios	NO	NO	NO	NO
	Seguridad Digital	SI	SI	SI	NO
	Interoperabilidad	SI	NO	NO	NO
	Comunicación y Lenguaje Tecnológico	SI	SI	NO	NO
Creatividad	SI	SI	SI	SI	

	Ética en el contexto digital y manejo de datos	NO	NO	NO	SI
	Manejo del tiempo	NO	NO	NO	SI
	Pensamiento sistémico	NO	NO	NO	NO
	Trabajo en Equipo	SI	SI	SI	SI
Probidad y Ética de lo Público - Pensamiento Crítico y Análisis	Conocimiento Crítico de los medios	NO	NO	NO	NO
	Raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación	SI	SI	NO	NO
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía	NO	NO	NO	SI
Probidad y Ética de lo Público - Empatía y Solidaridad	Impactos psicológicos y emocionales de las violencias	SI	SI	NO	NO
	Injusticias y límite de las libertades	NO	NO	NO	NO
	Minimización de desigualdades locales y globales	SI	SI	SI	SI
Probidad y Ética de lo Público - Agencia individual y de coalición	Análisis y toma de decisiones para acciones informadas	NO	NO	NO	NO
	Creación de poder "junto con otros" en procesos colectivos	NO	NO	NO	SI
	Fuerzas que generan apatía, para actuar sobre un bien social mayor	SI	NO	NO	NO
Probidad y Ética de lo Público - Agencia individual y de coalición	Justicia Local - Tendencias Globales y realidades sociales	NO	NO	NO	SI
	Procesos globales de privilegio y marginalización	NO	NO	NO	NO
	Pequeñas democracias: poder de la gente, y movimientos de construcción y compromiso de la comunidad	NO	NO	NO	SI
	Código de integridad	SI	SI	SI	SI
Probidad y Ética de lo Público - Estrategias de Comunicación y Educación	Fluidez en la expresión de ideas centrales a diferentes tipos de audiencias	SI	SI	NO	NO
	Diversas aproximaciones pedagógicas (multimedia, educación popular, narrativa, testimonio, historia oral)	NO	NO	SI	SI
	Narrativas, múltiples perspectivas, y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas	NO	NO	SI	SI
	Comunicación asertiva	SI	SI	SI	SI
	Lenguaje No Verbal	SI	SI	SI	SI
	Programación Neurolingüística asociada al entorno público	NO	NO	NO	NO
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	SI	SI	NO	NO
	Conflicto, diálogo y construcción de paz	SI	SI	NO	NO
	Raíces históricas, condiciones materiales, y relaciones de poder en el conflicto	SI	SI	NO	NO

Probidad y Ética de lo Público - Práctica Reflexiva continua	Raíces de la identidad, diversidad y relación con el otro (identidad étnica, de género, orientación sexual)	SI	SI	SI	SI
	Comunidades de práctica y pensamiento colectivo	NO	NO	NO	SI
	Relaciones colectivas, comunidad y familia	NO	NO	NO	NO
	Fuentes de ruptura y tensión desde la mirada holística	NO	NO	NO	NO

Diagnóstico necesidades Programa de Liderazgo 2023.

EJE TEMÁTICO	TEMA DE CAPACITACIÓN	2023
Programa de Liderazgo - Inducción a la gerencia pública	Buenas prácticas en la gestión pública	NO
Programa de Liderazgo - Innovación y gestión del conocimiento	Herramientas para Estructurar el Conocimiento	SI
	Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento	SI
	Estrategia para la Generación y Promoción del Conocimiento	SI
	Diversidad de Canales de Comunicación	SI
	Capital Intelectual	SI
	Procesamiento de Datos e Información	SI
	Innovación	SI
	Analítica de Datos	SI
	Construcción Sostenible	NO
	Ciencias de Comportamiento	NO
	Administración de Datos	SI
Administración del Conocimiento	SI	

	Gestión del Aprendizaje Institucional	SI
	Planificación y organización del conocimiento	SI
	Gestión de la Información	SI
	Mecanismos para la gestión del desempeño institucional	SI
	Técnicas y métodos de investigación	SI
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	NO
	Instrumentos Estadísticos	SI
	Big Data	SI
	Competitividad e innovación	NO
	Economía Naranja	NO
	Análisis de indicadores y estadísticas	SI
	Pensamiento de diseño	SI
	Diseño de servicios	SI
	Orientación al servicio	SI
	Cambio cultural para la experimentación e innovación	SI
	Flexibilidad y adaptación al cambio	NO
	Trabajo en equipo	SI
	Gestión por resultados	SI
	Formas de interacción	NO
	Comunicación asertiva	SI
	Diseño Centrado en el Usuario	SI

	Gestión del cambio	NO
	Ética en la explotación de datos	SI
Programa de Liderazgo - Habilidades Gerenciales	Liderazgo transformacional	SI
	Planeación y Prospectiva	SI
	Modelos de toma de decisiones	SI
	Negociación colectiva y resolución de conflictos	SI
	Gestión del talento humano	SI
Programa de Liderazgo - Políticas Públicas	Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública	NO
Programa de Liderazgo - Gestión de Recursos	Hacienda pública y finanzas	NO
	Gestión de bienes	NO
	Contabilidad	NO
Programa de Liderazgo - Integridad del servidor público	Ética de lo público y probidad	NO
Programa de Liderazgo - Fundamentación Jurídica	Contratación Pública	SI
	Defensa jurídica del estado	NO
	Fundamentos de derecho público - Derecho de petición	NO
	Actualización normativa	NO
Programa de Liderazgo -	Valores, principios y reglas informales	NO

Gestión del Talento Humano	Comportamientos del ser humano	NO
	Empoderamiento personal y trabajo en equipo	SI
Programa de Liderazgo - Desempeño de los equipos de trabajo	Inteligencia emocional	SI
	Análisis sistémico de los equipos de trabajo	NO
	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo	NO
Programa de Liderazgo - Comunicación Estratégica	Semiótica del discurso	NO
	Identificación de Públicos	SI
	Comunicación asertiva	SI
	Empatía y motivación.	SI
Programa de Liderazgo - Gestión del cambio	Resiliencia	SI
	Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios	NO
	Liderazgo transformacional	SI
Programa de Liderazgo - Innovación pública	Modelos de innovación: lean start up, design thinking	SI
	Innovación aplicada a procesos y productos	SI
	Gestión del conocimiento	SI
	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo	SI

Necesidades establecidas en el Documento Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano 2023-2029

A continuación se presentan las necesidades de capacitación identificadas y en nivel de priorización I, dentro del Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano 2023-2029.

DEPENDENCIA	NIVEL DE PRIORIZACIÓN	TEMÁTICAS
Geoamenazas	I	Procesamiento de datos: Machine Learning, Programación Aplicada
		Geoestadística
		Ingeniería sísmica o geotecnia. Análisis de Amenazas sísmicas
		Sismología de fluidos
		Geodinámica
		Inglés
		Redacción de proyectos de investigación
Gestión de la Información	I	Administración de sistemas Red Hat, Ubuntu, Windows
		Big Data, Machine Learning, Inteligencia Artificial y Analítica de Datos
		Gerencia de proyectos
		Inglés
Laboratorios	I	Geoquímica
		Estadística
		Inglés
Asuntos nucleares	I	Electrónica nuclear
		Estadística
		Inglés
		Metodologías de investigación científica
		Redacción de proyectos de investigación
		Interpretación de normas
		Seguridad de la información
		Gestión de proyectos
Geociencias básicas	I	Geología Estructural
		Geoestadística
		Matemáticas para las ciencias
		Litogeoquímica
		Química Mineral
		Isotopía
		ArcGis y SIG
		Tecnologías aplicadas a la cartografía

		<p>Evolución de Magmas</p> <p>Mapeo de flujos de calor</p> <p>Métodos de geocronología</p> <p>Petrografía y Petrología</p> <p>Inglés</p> <p>Programación (Python, Matlab, R)</p> <p>Machine Learning</p> <p>Geomática</p> <p>Termodinámica</p> <p>Divulgación Científica</p> <p>Redacción de proyectos de investigación</p> <p>Redacción de documentos técnicos</p>
Recursos Minerales	I	<p>Geoquímica</p> <p>Geoestadística</p> <p>Metalogenia</p> <p>Métodos analíticos para exploración de minerales</p> <p>Big Data, Machine Learning, Inteligencia Artificial y Analítica de Datos</p> <p>Geofísica</p>
Hidrocarburos	I	<p>Hidrógeno</p> <p>Transición Energética</p> <p>Evaluación y análisis de cuencas</p>
Áreas administrativas y de apoyo	I	<p>Actualización en normatividad, tributaria, retención en la fuente, liquidación de aportes a seguridad social</p> <p>Atención a la ciudadanía</p> <p>Excel avanzado</p> <p>Minería de datos</p> <p>Programación básica</p> <p>Contratación estatal y supervisión de contratos</p> <p>Protocolos de imagen</p> <p>Inglés</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Marco Normativo para entidades de gobierno</p> <p>Presupuesto Publico</p> <p>Políticas Públicas</p> <p>Perspectiva Diferencial</p> <p>SECOP</p> <p>SIIGPA</p> <p>Redacción y manejo de la información</p>

Temáticas Política De Equidad De Género, Diversidad E Inclusión

Teniendo en cuenta que el proyecto BPIN tiene incluida la perspectiva de género y el trazador de género, se mapearon también necesidades en materia de equidad de género en las diferentes dependencias del Instituto, así:

TEMA	DESCRIPCIÓN
<p>Apropiación Social del Conocimiento con Enfoque de Género</p>	<p>Por esta necesidad formativa se entiende a cursos, talleres y/o charlas orientadas a proporcionar herramientas conceptuales, prácticas y metodológicas para la incorporación del enfoque de género en la elaboración de contenidos divulgativos y en las acciones de apropiación social del conocimiento generadas por la entidad, de manera que se promuevan y garanticen en tales procesos, el análisis de categorías, datos, informaciones, narrativas o situaciones desde una perspectiva diferencial que tenga en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, la eliminación de sesgos y estereotipos de género y el uso de un lenguaje incluyente no discriminatorio.</p>
<p>Discriminaciones y violencias basadas en género y orientaciones sexuales</p>	<p>Por esta necesidad formativa se entiende a cursos, talleres y/o charlas destinadas a proporcionar herramientas conceptuales y metodológicas para la comprensión, identificación, detección, prevención y atención de las discriminaciones y las violencias basadas en género y orientaciones sexuales diversas, según los marcos normativos nacionales vigentes, a la luz de las principales declaraciones e instrumentos internacionales como: la Primera Conferencia Mundial Sobre la Mujer (1975), la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (1979), la Tercera Conferencia Mundial Sobre la Mujer en Nairobi (1985), la Convención Interamericana de Belem Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994), y también, las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas relacionadas con los derechos de las personas LGBTI+ (2011, 2014, 2016, 2017).</p>
<p>Seguridad y riesgos en el trabajo (HSE) con enfoque de género</p>	<p>Por esta necesidad formativa se entiende a cursos, talleres y/o charlas encaminadas a proporcionar herramientas conceptuales, prácticas y metodológicas para la prevención de accidentes laborales desde una mirada que problematice las masculinidades hegemónicas, particularmente, ciertos estereotipos que asocian la hombría con el correr riesgos, el ponerse en peligro o el incurrir en comportamientos imprudentes, al tiempo que se promueven unas masculinidades alternativas proclives al cuidado propio y de las demás personas del grupo de trabajo.</p>

<p>Administración y desarrollo de proyectos con enfoque de género</p>	<p>Por esta necesidad formativa se entiende a cursos, talleres y/o charlas orientadas a proporcionar herramientas conceptuales, prácticas y metodológicas para la formulación, planeación, ejecución y seguimiento de proyectos con enfoque de género, de manera tal que estos contemplen en todas sus fases y desde su formulación y alistamiento inicial, una perspectiva diferencial que tenga en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, que elimine y/o mitigue sesgos de género y que incorpore el uso de un lenguaje incluyente y no discriminatorio.</p>
--	---

Necesidades Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión

Durante el año 2021 y 2022 el equipo transversal de género aplicó tres baterías entregadas por MinEnergía a fin de establecer una línea base en el SGC respecto de tres dimensiones evaluadas:

- 1) Mapa Mental sobre el género, diversidad e inclusión: Encuesta que permitió evaluar los prejuicios, estereotipos y creencias de los funcionarios y funcionarias del Instituto alrededor del género, el sexo, la discapacidad y la diversidad sexual.
- 2) Conocimientos y competencias en género, diversidad sexual y discapacidad: Pretende evaluar qué nivel de conocimientos tienen los funcionarios y funcionarias alrededor de la perspectiva de género, sexo, orientaciones sexuales diversas y discapacidad, así como frente a habilidades técnicas.
- 3) Percepción del Clima Laboral y No Discriminación, en materia de equidad de género e inclusión. Pretende evaluar la experiencia individual en materia de inclusión, discriminaciones y violencias basadas en género, discapacidad u orientación sexual, en el ambiente laboral del SGC. (Se abordará en las necesidades de Bienestar)

A continuación se presentan los resultados de las encuestas Mapa Mental sobre el género, diversidad e inclusión y Conocimientos y competencias en género, diversidad sexual y discapacidad

A. CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES EN GÉNERO

En este apartado se toma como referencia los resultados de la aplicación del instrumento a 121 personas que trabajan en el SGC, entre personal de carrera y contratistas, quienes participaron en la aplicación de las baterías mapa mental de género y competencias en género de las herramientas de ONU Mujeres.

Saber – conocimientos

¿Ha recibido formación y/o capacitación en género: ¿de qué tipo y cuándo?

De las 121 personas que respondieron la encuesta, 45 de ellas mencionan que cuentan con formación y/o capacitación en género; mientras que 76 personas no tienen capacitación en la temática, por lo que se evidencia que el 62.8% aún no ha sido capacitado.

Ha recibido formación/ capacitación en género	Personas	%
SI	45	37.2%
NO	76	62.8%
TOTAL	121	100.00%

En relación con el tipo de capacitación que el personal de trabajo del SGC ha recibido en la temática de género, se encuentra que el 44% (20 personas) han recibido cursos; el 24% (11 personas) jornadas de sensibilización; el 16% (7 personas) charlas; el 7% (3 personas) diplomados, el 4% (2 personas) formación académica; mientras que el 2% (1 persona) menciona que el conocimiento que tiene es formación empírica.

Soy capaz de identificar y priorizar las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el trabajo propio (por ejemplo, desarrollo de programas, planificación del trabajo, preparación de los términos de referencia).

Resultados	Personas	%
Totalmente en desacuerdo	8	6.6%
En desacuerdo	22	18.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	47	38.8%
De acuerdo	35	28.9%
Totalmente de acuerdo	9	7.4%
TOTAL	121	100.00%

Se observa que el 38.8% de los encuestados, no tienen claridad sobre su capacidad para identificar y priorizar necesidades en materia de equidad de género en su trabajo. Solo el 7,4% se encuentran seguros de esta capacidad. El 24,8% tienen claro que requieren fortalecer sus capacidades para la equidad de género en su trabajo.

Soy capaz de realizar un análisis de género en mi ámbito de trabajo identificando las principales problemáticas y desigualdades de género que afectan a hombres y mujeres en mi país.

Respuestas	Personas	%
Totalmente en desacuerdo	9	7.4%
En desacuerdo	20	16.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	33.9%
De acuerdo	46	38.0%

Totalmente de acuerdo	5	4.1%
TOTAL	121	100.00%

Es claro que para el 57.8% de los encuestados se requiere fortalecer sus competencias para el análisis de género, identificando las diferencias entre las condiciones de vida y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el país.

Soy capaz de aplicar instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género (por ejemplo, CEDAW, disposiciones constitucionales y legislativas).

Respuestas	Personas	%
Totalmente en desacuerdo	21	17.4%
En desacuerdo	44	36.4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	33.1%
De acuerdo	13	10.7%
Totalmente de acuerdo	3	2.5%
TOTAL	121	100.00%

Se observa que el 53.8% de los encuestados no conoce los instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género. Se requiere capacitar en este aspecto.

Conozco la relación entre la igualdad de género y el enfoque basado en los derechos humanos.

Resultados	Personas	%
Totalmente en desacuerdo	5	4.1%

En desacuerdo	13	10.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	28.9%
De acuerdo	52	43.0%
Totalmente de acuerdo	16	13.2%
TOTAL	121	100.00%

El 39,7% de los encuestados requiere sensibilización a fin de comprender la relación entre la igualdad de género y el enfoque de derechos humanos

Hallazgo: Es menor a un 50% los funcionarios(as) con capacidades para pensar las categorías de género y aplicar los instrumentos en su quehacer institucional a fin de transversalizar el enfoque.

B. MAPA MENTAL DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

En la aplicación de este instrumento participaron 136 personas, de los cuales 34 (25%) son hombres y 79 mujeres (58%).

Respecto de la distribución por edades de los participantes se encuentran los siguientes hallazgos:

Edad	Hombres	Mujeres
18 a 29	3	15
30 a 39	8	22
40 a 49	16	23
50 a 59	20	11
60 o más	10	8

Se observa que el grueso de los encuestados se ubican en edades entre los 30 a 49 años.

A continuación se presentan los hallazgos más relevantes:

Incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas puede tener efectos negativos para los hombres.

	Hombres %	Mujeres %
Totalmente de acuerdo	2	3
De acuerdo	4	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	16
En desacuerdo	35	38
Totalmente en desacuerdo	46	38
Total	100	100

En esta pregunta se observa que tanto hombres, con un 46%, como mujeres, con un 38%, están totalmente en desacuerdo en que incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas pueda tener efectos negativos para los hombres. Llama la atención la diferencia de 8 puntos porcentuales, entre hombres y mujeres en esta opción de respuesta. De igual forma, 8% de las mujeres están de acuerdo con la afirmación frente a 6% de los hombres.

Los hombres son buenos en matemáticas.

	Hombres %	Mujeres %
Totalmente de acuerdo	4	1
De acuerdo	7	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	51
En desacuerdo	25	10
Totalmente en desacuerdo	26	33
Total	100	100

Tanto hombres con un 51%, como mujeres con un 39%, no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación de que los hombres son buenos en matemáticas. El 13% de los hombres está de acuerdo con la afirmación versus el 6% de las mujeres. Es necesario trabajar en este prejuicio, que resulta de alto impacto en una entidad de ciencia y tecnología, donde se requiere cerrar brechas en la vinculación de mujeres en las áreas misionales.

Las mujeres no tienen fuerza, o resistencia física para desempeñar algunas ocupaciones.

	Hombres %	Mujeres %
Totalmente de acuerdo	2	3
De acuerdo	4	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	16
En desacuerdo	35	38
Totalmente en desacuerdo	46	38
Total	100	100

Tanto hombres con un 46% como mujeres con un 38% están totalmente en desacuerdo frente a la afirmación. El 6% de los hombres encuestados están de acuerdo, versus el 8% de las mujeres. Es interesante cómo las mujeres tienen una percepción que responde a los estereotipos sobre la capacidad física de las mujeres, por lo que se recomienda trabajar sobre su autoestima y autopercepción. Estas percepciones sesgadas atribuibles a un sexo u otro, marcan la distribución de tareas e incluso disminuyen las posibilidades de desempeñar un empleo para las mujeres en los que la capacidad física sea relevante..

Hallazgo: Se recomienda abordar temáticas acerca de la redistribución de tareas al interior de los equipos de trabajo, herramientas para comprender relaciones de poder e identificar dónde se originan las violencias tanto para mujeres como para hombres, habilidades para la creación y aplicación de garantías de derechos y acciones afirmativas.

Así mismo es importante dar continuidad a los espacios de formación alrededor de Equidad de género, diversidad e inclusión, ampliándose para llegar a temáticas que aborden prevención y protección de derechos de comunidades étnicas, orientaciones sexuales diversas y derechos sexuales y reproductivos.

Dichos espacios de formación deben dar respuesta en tres niveles: el primero, dirigido a la prevención, para que las acciones discriminatorias, violentas e injustas no se presenten, por medio de la sensibilización; segundo, la acción para que las situaciones que han puesto en riesgo o vulnerado algún derecho de una funcionaria(o) cuente con una respuesta efectiva, lo cual se puede lograr si previamente se han definido rutas de atención, evitando se replique o minimice la situación de violencia, por el contrario posibilitando que se detenga y visibilice de manera adecuada, así como con la implementación de indicadores de género institucionales; por último la transformación, donde las personas adquieran las habilidades como el uso del lenguaje incluyente, las cuales permitirán reconocer el contexto y sus dificultades frente a la no victimización,

y no legitimación de conductas violentas y puedan aplicar estos conceptos a su quehacer institucional.

De otro lado, se recomienda incluir en los espacios de sensibilización el manejo de herramientas que permitan hacer lecturas complejas de los contextos sociales del país, así como la formulación de proyectos con enfoque diferencial, para contribuir al desarrollo social y económico de comunidades de influencia de los proyectos institucionales, la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, y por su puesto, al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios y funcionarias del Instituto.

Líneas programáticas del sector minero-energético 2022-2026.

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

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

	2. Ordenamiento territorial para la vida	2.1. Depuración de títulos mineros y controles ambientales, laborales, y fiscales sobre la minería	No aplica al SGC
		2.2. Delimitación de páramos y áreas ecológicas estratégicas	Patrimonio ecológico, geológico y paleontológico
		2.3. Sustitución económica y laboral en zonas de transición post-extractiva	Desarrollo social, económico y ambiental. Caracterización económica y social del país.
		2.4. Desarrollo del catastro multipropósito como fundamento de la sustitución minera en zonas estratégicas	Ordenamiento territorial y catastro multipropósito.
		2.5. Dignificación de los territorios mineros, desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios	Geoquímica Ambiental. Desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios
EJE 2: NATURALEZA VIVA, TERRITORIOS VITALES	3. Ordenamiento regulatorio de la energía para la vida.	3.1. Modelo energético de acceso universal. Justicia tarifaria en energía.	Modelos energéticos de acceso universal

		3.2. Mesas territoriales en Tarifas de Energía (Ley 154/17)	No aplica al SGC
		3.3. Mesas territoriales de garantías en biocombustibles	Biocombustibles
	4. Industrialización de la transición minero-energética	4.1. Orfebrería y tecnificación minera	Tecnificación Minera
		4.2. Comunidades mineras participes de la economía de las energías renovables desde la industrialización de tecnología de renovables.	Energías renovables - Tecnología de renovables
EJE 3: HACIA UNA SOCIEDAD MOVIDA POR EL SOL, EL VIENTO Y EL AGUA	5. Transición energética justa	5.1. Comunidades energéticas	Transición Energética
		5.1.1. Estallido solar en zonas de alta radiación	No aplica al SGC
		5.1.2. Democratizar la generación solar, eólica y biomasa	No aplica al SGC

		5.1.3. Creación del Fondo para la Transición energética	No aplica al SGC
		5.2. Nuevas economías populares de la energía a través de asociaciones público-comunitarias.	No aplica al SGC
	6. Lucha contra el cambio climático	6.1. Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos	Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos. Cambio climático.
		6.2. Seguridad energética (Interconexión energética, regional LATAM y garantía de contratos vigentes)	Seguridad energética
	7. Sociedad del conocimiento en minero-energía	7.1. Desarrollo de investigación en prospectiva y desarrollos en solar, eólica, geotermia, hidrógeno, pequeñas centrales hidroeléctricas y Biogas	Sociedad del conocimiento en minero-energía. Geotermia. Hidrógeno

		7.2. Mayor conocimiento geológico de Colombia para la información de reservas mineras en materiales estratégicos para la transición energética	Materiales estratégicos para la transición energética.
EJE 4: GOBERNANZA, PARTICIPACIÓN VINCULANTE Y SEGURIDAD HUMANA	8. Gobernanza, participación vinculante y seguridad humana	8.1. Reglamentación de la concurrencia	Nuevo modelo de relacionamiento con los entes territoriales, basado en los principios de coordinación y concurrencia. Estrategias para mejorar la relación entre los actores y gestión de conflictos territoriales. Participación ciudadana y territorios.
		8.2. Cumplimiento de Consentimiento Previo, Libre e Informado	Sentencia T-129 de 2011, la Corte Constitucional hace extensiva la búsqueda del consentimiento libre, previo e informado a todas las medidas, actividades, obras o proyectos que puedan afectar la supervivencia cultural de una comunidad étnica. Consulta Previa
		8.3. Mesas territoriales de garantías en Minería	No aplica al SGC

		8.4. Reglamentación de la Ley 70, capítulo 5.	Ley 70 o Ley de las Comunidades Negras se desprendió el Decreto 1745 de 1995, por el cual se adoptó el procedimiento para el reconocimiento del derecho a la propiedad colectiva de las "tierras de las comunidades negras"- Propiedad colectiva del pueblo negro
		8.5. Género: participación, mujeres STEM y lucha contra las violencias basadas en género.	Política de equidad de género, diversidad e inclusión. Cómo cerrar las brechas en las STEM. Violencias basadas en género. Participación de la mujer en las comunidades, organizaciones sociales.

Necesidades en Materia de Educación Formal

A continuación se presentan las necesidades de Educación Formal identificadas durante las vigencias 2021 y 2022, en el marco de la realización de los documentos de lineamientos técnicos Diagnóstico de Necesidades de Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC y el Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

A continuación se presenta la información correspondiente al Plan Institucional de Formación y Desarrollo de Talento Humano con las líneas de formación en materia de educación formal estratégicas para el SGC:

Tabla - Programas de Educación Formal Estratégicos - Líneas temáticas misionales

NOMBRE PROGRAMA	UNIVERSIDAD	CIUDAD
Doctorado en Geociencias	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Doctorado en Ciencias - Química	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ingeniería, Ciencia y Tecnología	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	BOGOTÁ
Doctorado en Ingeniería - Sistemas	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Doctorado en Ingeniería - Sistemas y Computación	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ciencias de la Tierra	EAFIT	MEDELLÍN
Maestría en Ciencias - Geología	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias de la Tierra	UNIVERSIDAD DE CALDAS	MANIZALES
Maestría en Ciencias de la Tierra	EAFIT	MEDELLÍN
Maestría en Ciencias - Geomorfología y Suelos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias - Geomorfología y Suelos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ordenamiento Urbano-Regional	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ingeniería - Geotecnia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ingeniería - Geotecnia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ

Maestría en Ingeniería - Sistemas Energéticos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ingeniería - Recursos Minerales	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ciencias - Química	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias - Química	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Maestría en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Física Médica	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias - Geofísica	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ingeniería, Ciencia y Tecnología	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	BOGOTÁ
Maestría en Museología y Gestión del Patrimonio	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Periodismo Científico	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Geomática	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Gestión Estratégica de la Información e Innovación Digital	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	BOGOTÁ
Maestría en Ingeniería - Ingeniería de Sistemas y Computación	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Gestión y Seguridad de la Información	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	BOGOTÁ
Maestría en Ciencia de los Datos y Analítica	EAFIT	MEDELLÍN
Maestría en Geología	UIS	BUCARAMANGA

Maestría en Geofísica	UIS	BUCARAMANGA
Maestría en Gestión del Riesgo y Desarrollo	ESCUELA DE INGENIEROS MILITARES	BOGOTÁ
Maestría en Gestión de Calidad para Laboratorios	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
Especialización en Evaluación y Desarrollo de Proyectos	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	BOGOTÁ
Especialización en Gerencia Estratégica de Proyectos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Especialización en Ingeniería Hidráulica y Ambiental	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Especialización en Aprovechamiento de Recursos Hidráulicos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Especialización en Analítica	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Recursos Minerales	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Geotecnia	UNIVERSIDAD DE CALDAS	MANIZALES
Especialización en Ingeniería - Geotecnia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Especialización en Ingeniería - Geotecnia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialista en Inteligencia Artificial	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Gobierno Electrónico	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Especialización en Sistemas de Información Geográfica	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Nanotecnología Aplicada a la Industria del Petróleo y Gas	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Sistemas de Información Geográfica	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	BOGOTÁ
Especialización en Geomática	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI

Tabla - Programas de Educación Formal Estratégicos - Líneas temáticas transversales

MODALIDAD	TEMA	NOMBRE PROGRAMA	UNIVERSIDAD	CIUDAD
MAESTRÍA	Género	Maestría en Estudios de Género	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
		Maestría en Género	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	BOGOTÁ
		Maestría en Estudios Sociales de la Ciencia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
		Maestría en Políticas Públicas	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
	Gerencia	Maestría en Gerencia de Proyectos	UNIVERSIDAD EAFIT	MEDELLÍN
		Maestría en Administración Pública	ESAP	BOGOTÁ
		Maestría derechos humanos, gestión de la transición y posconflicto	ESAP	BOGOTÁ
		Maestría en Gerencia Integral de Proyectos	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	BOGOTÁ
		Maestría en Gobierno y Políticas Públicas	UNIVERSIDAD EAFIT	MEDELLÍN
		Maestría en Gerencia de la Innovación y el Conocimiento	UNIVERSIDAD EAFIT	MEDELLÍN
ESPECIALIZACIÓN	Género	Especialización en Estudios Feministas y de Género	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
		Especialización en Estudios de Género	UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN	MEDELLÍN
	Gerencia	Especialización en Proyectos de Desarrollo	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Alta Dirección del Estado	ESAP	BOGOTÁ

		Especialización en Gestión Pública	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización Gestión Y Planificación Del Desarrollo Urbano Y Regional	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Finanzas Públicas	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Derechos Humanos	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Gerencia Social	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Gerencia de Proyectos	UNIVERSIDAD EAFIT	MEDELLÍN

Otras temáticas áreas de apoyo:

Tabla - Niveles de Priorización - Maestría. Áreas administrativas y de apoyo

Nivel de Prioridad	Necesidades de Formación en Maestría
I	<p>Análisis de datos y ciencia de la decisión (DDS)</p> <p>Asuntos de género</p> <p><i>Big data o machine learning</i></p> <p>Derecho público para la gestión administrativa</p> <p>Gerencia de tecnologías de la información y comunicación TIC</p> <p>Gestión humana y desarrollo organizacional</p> <p>Gestión de riesgos financieros</p>

Tabla - Niveles de Priorización - Especialización. Áreas administrativas y de apoyo

Nivel de Prioridad	Necesidades de Formación en Especialización
I	<ul style="list-style-type: none"> · Finanzas y Administración Pública · Administración y manejo de bienes públicos · Contratación Estatal y Presupuesto público · Control interno · Planeación estratégica · Atención a las usuarias y los usuarios · Gestión del talento humano · Tributaria

4.3 Necesidades de bienestar

Conforme el Plan Nacional de Bienestar Social: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, se presentan las actividades a realizar en la vigencia 2023, con base en los ejes temáticos del mencionado Plan:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
FACTORES PSICOSOCIALES	Implementación Teletrabajo		Por Definir a nivel institucional.
	Divulgación Resolución Adopción Pacto por el Teletrabajo	SIN COSTO	
	Postulaciones	SIN COSTO	
	Análisis Postulaciones	COSTO POR VISITA DOMICILIARIA	
	Resolución Teletrabajadores	SIN COSTO	
	Inducción y Capacitación en TIC's	CON COSTO A CARGO DEL PIC	

	Seguimiento Condiciones de Adaptación a la tarea, identificación de brechas tecnológicas	SIN COSTO	
	Actividades Deportivas y Recreativas		
	Torneos Internos		
	Tenis de mesa (torneo interno a cero costo)	TORNEO INTERNO SIN COSTO	
	Bolos(dependiendo de disponibilidad presupuestal)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	Marzo – Diciembre
	Novenas Navideñas SGC (con CCF)	SIN COSTO	
	Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales 2023	CON COSTO A CARGO DEL PBI, ESTIMADO \$196.000.000 POR 150 ASISTENTES	
	Eventos Culturales y Artísticos		
	Asistencia a Espectáculos (Cine)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	Marzo – Diciembre
	Concurso Talentos SGC	SIN COSTO	
	Capacitación Informal en Artes y Artesanías (Cocina Saludable)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 50 PERSONAS	Marzo – Diciembre
	Concurso Los Servidores Públicos tienen Talento		
	Divulgación de convocatoria a todos los/las servidores(as) públicos(as) SGC	SIN COSTO	Marzo – Diciembre
	Espacios bienestar espiritual		
	Actividad espiritual (Yoga)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 60 PERSONAS	Marzo – Diciembre

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
EQUILIBRIO VIDA PERSONAL Y VIDA LABORAL	Horarios Flexibles para Servidores Públicos		Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	

Jornada Laboral Especial para Mujeres Embarazadas		
Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	Enero – Diciembre
Salas de Lactancia		
Implementación Salas de Lactancia (Medellín y Cali)	CON COSTO A CARGO DE SST	Enero - Diciembre
Salario Emocional – Antigüedad		
Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	Enero – Diciembre
Día del Abuelo(a) (Agosto)		
Evento dirigido a funcionarios y funcionarias que ya son abuelos(as)	SIN COSTO	Agosto
Día de la Familia (Semestral)		
Circular Disfrute Día de la Familia Primer y Segundo Semestre	SIN COSTO	
Actividad Día de la Familia Primer Semestre (Bonos Restaurante)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	Enero – Diciembre
Actividad Día de la Familia Segundo Semestre (Bonos Cine)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
Día de la Familia (15 Mayo)		
Jornada Reflexión y Conmemoración Día de la Familia - Virtual	SIN COSTO	Mayo
Día de la Niñez y la Recreación (Abril) Ley 725 de 2001		
Jornada Reflexión y Conmemoración Día de la Niñez y la Recreación	SIN COSTO	Abril
Reconocimiento por legalización de Relación Conyugal (Nupcias)		
Resolución Adopción Salario Emocional por Nupcias	SIN COSTO	Enero – Diciembre
Actividades Recreativas Infantiles		
Escuelas Deportivas (Natación)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 25 PERSONAS	Marzo – Diciembre
Vacaciones Recreativas	CON COSTO A CARGO DEL PBI	

	Halloween SGC	SIN COSTO	
	Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales		Enero – Diciembre
	Charla Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales - Virtual	CON COSTO A CARGO DEL PBI	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Día Nacional del Servidor Público		Junio
	Jornada Reflexión Servicio Público: Programa de Integridad, Servicio a la ciudadanía, Equidad e inclusión en el servicio a la ciudadanía. (Híbrido)	SIN COSTO	
	Reconocimientos Profesionales		Febrero – Diciembre
	Envío de tarjeta de conmemoración por profesiones SGC	SIN COSTO	
	Celebración Día del Trabajo Decente (7 de Octubre)		Octubre
	Jornada Reflexión Trabajo Decente (Híbrido)	SIN COSTO	
	Preparación Frente al Cambio		Agosto
	Programa Prepensionados	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Desvinculación Laboral Asistida		Febrero - Diciembre
	Programa de Mentoría - Relevo Generacional	CON COSTO A CARGO DE PROYECTO DE CULTURA	
	Taller Proyecto de Vida	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Taller Emprendimiento – Virtual	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Taller Educación Financiera - Virtual	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Readaptación Laboral	CON COSTO A CARGO DE PBI	

Incentivos - Reconocimientos por Buen Desempeño		Julio – Diciembre
Ceremonia de Estímulos e Incentivos - Cierre de año	CON COSTO A CARGO DE PBI	
Elección y Reconocimiento Mejores Empleados(as)	CON COSTO A CARGO DE PBI	
Elección y Reconocimiento Antigüedad	CON COSTO A CARGO DE PBI	
Elección y Reconocimiento Mejor Equipo de Trabajo SGC	CON COSTO A CARGO DE PBI	
Celebración de Cumpleaños		Enero – Diciembre
Tarjeta Individual por Funcionario(a)	SIN COSTO	
Entorno Laboral Saludable		Marzo - Diciembre
Buenos hábitos (Alimentación, Nutrición, Sueño, Actividad Física)	CON COSTO A CARGO DE SST	
Primeros Auxilios Psicológicos	CON COSTO A CARGO DE SST	
Semana de la Salud Física y Mental	CON COSTO A CARGO DE SST	
Derechos Sexuales y Reproductivos con perspectiva de género	CON COSTO A CARGO DE SST	
Intervención en Clima y Cultura Organizacional	\$500.000.000	
Promoción de la Lectura y Espacios de Cultura en Familia		POR DEFINIR
Jornada Lectura SGC (Feria del libro, actividad infantil cuenta cuentos, club de lectura)	SIN COSTO	
Promoción Uso de la Bicicleta (Campaña e Incentivo)	SIN COSTO	Enero – Diciembre
Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	

EJE 2: SALUD MENTAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
	Mantenimiento Salud Mental		Febrero - Noviembre

MANTENIMIENTO SALUD MENTAL	Prevención Suicidio	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Consumo SPA	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prevención Violencia Física y Sexual	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prevención Síndrome Agotamiento Laboral	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prevención Sintomatología Estrés	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Manejo del estrés (Mindfulness, meditación)	CON COSTO A CARGO DE PROYECTO CLIMA ORGANIZACIONAL, COTIZACIÓN 60 PERSONAS	
	Pautas de Crianza	CON COSTO A PBI	
	Prevención Violencia Intrafamiliar	CON COSTO A PBI	
	Taller Cuidador de Cuidadores	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prevención Ansiedad y Depresión	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Estrategias de Trabajo Bajo Presión		
	Fortalecimiento Estilos de Afrontamiento Saludables	CON COSTO A CARGO DE SST	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA*	Prevención del Sedentarismo		Enero - Diciembre
	Pausas Activas	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Manejo de Ansiedad y Depresión por el Aislamiento		Febrero - Noviembre (Dependiendo de línea institucional)
	Actividades para Teletrabajadores Virtual	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Servicio de telemedicina y Teleorientación psicológica	CON COSTO A CARGO DE SST	
Actividades para Teletrabajadores (Campaña de promoción del servicio de teleorientación)	CON COSTO A CARGO DE SST	Febrero - Noviembre (Dependiendo de línea institucional)	

NOTA*: DEPENDIENDO DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN SGC

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN				
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN	
FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Promoción Inclusión Laboral, Diversidad y Equidad		Febrero – Diciembre	
	Capacitación en Lengua de Señas	CON COSTO A PIC		
	Charla Prevención de Violencias contra las Mujeres	CON COSTO A PIC		
	Día de Prevención de la Violencia contra la Mujer (Noviembre)	SIN COSTO		
	Día de la Niña (Octubre)	SIN COSTO		
	Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia (Febrero)	SIN COSTO		
	Día de la Mujer (Marzo)	SIN COSTO		
	Día de la Mujer Colombiana (Noviembre)	SIN COSTO		
	Día de la Mujer Ingeniera (Junio)	SIN COSTO		
	Día de la Madre (Mayo)	SIN COSTO		
	Día del Padre (Junio)	SIN COSTO		
	Día del Hombre (Marzo)	SIN COSTO		
	Día Internacional de las Personas Cuidadoras (Noviembre)	SIN COSTO		
	Apropiación Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión	SIN COSTO		
	Taller Nuevas Masculinidades	CON COSTO A PIC		
	Día Personas con Discapacidad (Diciembre)	SIN COSTO		
	Día Orgullo Gay (Junio)	SIN COSTO		
	Prevenir y Proteger los Derechos de los Pueblos Indígenas			POR CONFIRMAR
	Día de la Mujer Indígena (Septiembre)	SIN COSTO		

	Capacitación Poblaciones Indígenas en Colombia (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
	Derechos de las Poblaciones Indígenas en Colombia (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
	Día Pueblos Indígenas (Agosto)	SIN COSTO	
	Día de la Mujer Afro - Diáspora (Julio)	SIN COSTO	
	Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales		POR CONFIRMAR
	Capacitación en Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
	Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre)	SIN COSTO	
	Siembra SGC	CON COSTO A PIB, COTIZACIÓN DE 140 PERSONAS	
	Charla Manejo de Residuos y Reciclaje (Híbrido)	SIN COSTO	
	Voluntariado SGC	CON COSTO A PIB, COTIZACIÓN DE 110 PERSONAS	
	Cultura Inclusiva		Marzo – Diciembre
	Sensibilización Inclusión Personas con Discapacidad (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
	Taller Diversidades Sexuales y Salud Mental (Híbrido)	CON COSTO A PIC	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	Identificación y Detección de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, Ciberacoso y Abuso de Poder		Enero – Diciembre
	Socialización Protocolo Acoso Laboral y Acoso Sexual, divulgación canales de denuncia y Ruta de Atención	SIN COSTO	
	Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral y Sexual y Abuso del Poder		Enero – Diciembre

	Sensibilización prevención del acoso laboral y sexual y abuso del poder - Virtual	CON COSTO A PIC	
--	---	-----------------	--

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
COORDINACIÓN INTER- INSTITUCIONAL	Convenios interadministrativos y alianzas para el cumplimiento de actividades de bienestar		POR DEFINIR
	EPS	SIN COSTO	
	ARL	SIN COSTO	
	Fondos de Pensiones	SIN COSTO	
	Cajas de Compensación a Nivel Nacional	SIN COSTO	
	ICBF	SIN COSTO	
	IDRD	SIN COSTO	
	Ministerio de Cultura	SIN COSTO	
	Red de Bibliotecas	SIN COSTO	
	EEAAB	SIN COSTO	
	Jardín Botánico	SIN COSTO	
	Ministerio del Interior	SIN COSTO	
	Ministerio del Trabajo	SIN COSTO	
	Secretaría Distrital del Gobierno	SIN COSTO	
	Ministerio de Ambiente	SIN COSTO	
	Secretaría Distrital de la Mujer	SIN COSTO	
	Centros de Idiomas	SIN COSTO	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN				
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN	
FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Banco de Experiencias de Éxito en Materia de Bienestar Social		FEBRERO - DICIEMBRE	
	Consulta de Banco de Buenas Prácticas en Bienestar Social a nivel Nacional	SIN COSTO		
	Documentación e Inscripción de Buenas Prácticas y Experiencias de Innovación en Bienestar	SIN COSTO		
	Estrategia GEFES - Gestores de Felicidad			FEBRERO - DICIEMBRE
	Invitación a Postulaciones de GEFES	SIN COSTO		
	Formación en Estrategias de Gestión de la Felicidad (Híbrido)	CON COSTO A PIC		
	Concurso mejores GEFES	CON COSTO A PBI		

EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	PROGRAMACIÓN
CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Preparación y Desarrollo de Competencias en el Uso de Herramientas Digitales		Marzo – Diciembre (A través del PIC 2023)
	Herramientas de Aprendizaje Colaborativo	CON COSTO A PIC	
	Herramientas Digitales para el Teletrabajo	CON COSTO A PIC	
	Servicio al Ciudadano Digital	SIN COSTO (CURSO ESAP)	
	Autocuidado y TICS: Herramientas para la gestión de la salud, la alimentación, la organización del tiempo	CON COSTO A SST	
	Suite Google	CON COSTO A TICS	
	Trámites de Talento Humano Digitales (Campaña/Revisión de viabilidad de nuevos canales e	CON COSTO A TICS	

	implementación de sistema de información de Talento Humano)		
--	---	--	--

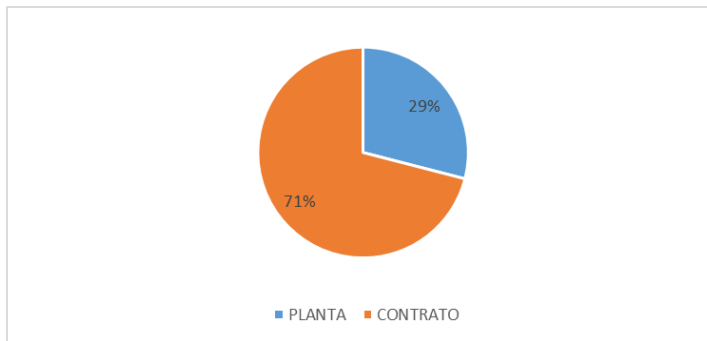
ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Apropiación, uso y aplicación de analítica de datos y protección de datos enfocados en el bienestar		Marzo – Diciembre
	Capacitación Analítica de Datos	CON COSTO A PIC	
	Inteligencia Artificial	CON COSTO A PIC	
	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información		Diciembre
	Encuesta sociodemográfica actualizada (Salud, Educación, Vida Familiar)	SIN COSTO	
	Diagnósticos de bienestar social	SIN COSTO	
	Información sobre hábitos de los funcionarios(as) - Discriminado H-M	SIN COSTO A CARGO DE SST	
	Creación de Ecosistemas Digitales		Marzo – Diciembre
	Capacitaciones en Transformación Digital	CON COSTO A PIC	
	Herramientas de control de tiempos de labor y flujos de trabajo	CON COSTO A PIC	
	Acceso fácil a información interna: Intranet	SIN COSTO	

4.5 Análisis de la caracterización del talento humano

Teniendo en cuenta la caracterización de la planta de personal del Instituto, se consideran las siguientes cifras y conclusiones a fin de tenerlas en cuenta para la formulación de los planes, programas y proyectos de la gestión del Talento Humano para la vigencia 2023 y siguientes:

a. Proporción Planta - Contrato:

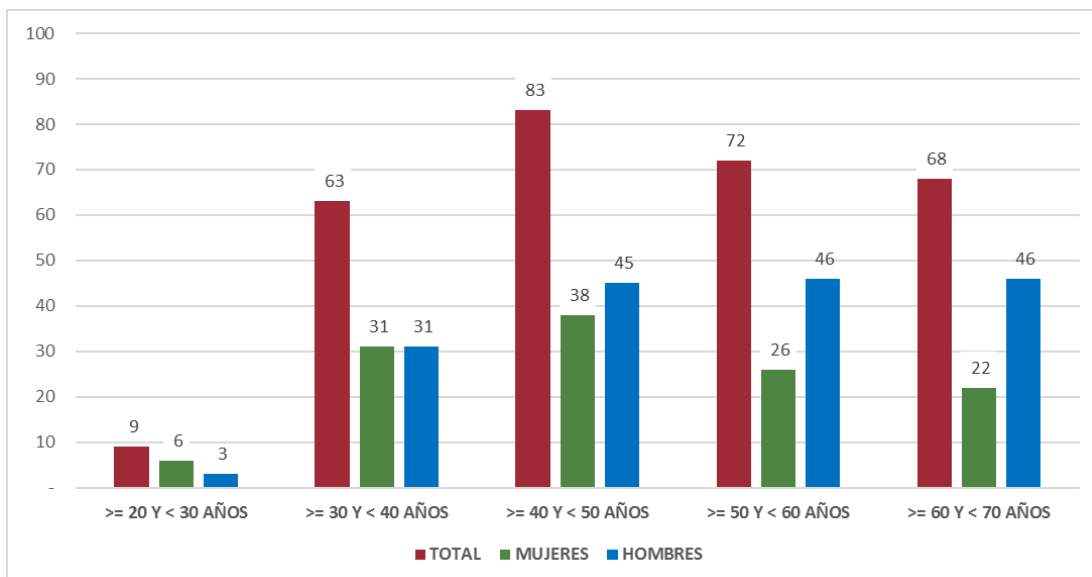
A 31 de diciembre, se tienen en el SGC 295 funcionarios de planta vinculados y 722 contratistas, lo que representa un porcentaje del 71% del personal de contrato versus el 29% del personal de planta, respecto de todo el talento humano del Instituto.



Este dato preocupante reitera la necesidad de adelantar el Proyecto de Modernización Institucional a fin de ampliar la planta, permitir la formalización laboral de los contratistas, en atención a las políticas de gobierno, y reducir los altos niveles de carga laboral para los funcionarios de planta del Instituto que tienen que responder por las funciones, la supervisión y carga administrativa adicional del ejercicio de seguimiento a los contratistas, sin mencionar el riesgo que representa que muchas funciones permanentes del Instituto estén a cargo de contratistas, como por ejemplo Laboratorios, Museo y Patrimonio o el Banco de Información Petrolera.

b. Edad Promedio:

En cuanto a la edad, se observa que un 76% de la planta (223 personas) tiene 40 años o más, este dato es preocupante en razón a la necesidad de vincular personal joven en el marco de las políticas de primer empleo, pero también en razón a las necesidades de relevo generacional. La planta con edad adulta representa una resistencia a los procesos de transformación digital, innovación y creatividad, gestión del cambio y gestión del conocimiento. Se requieren fortalecer estrategias institucionales para garantizar el relevo generacional a través de actividades como mentorías y semilleros, que incentiven los procesos de cambio e incluso actualización técnica con miras a potenciar la investigación y la innovación.



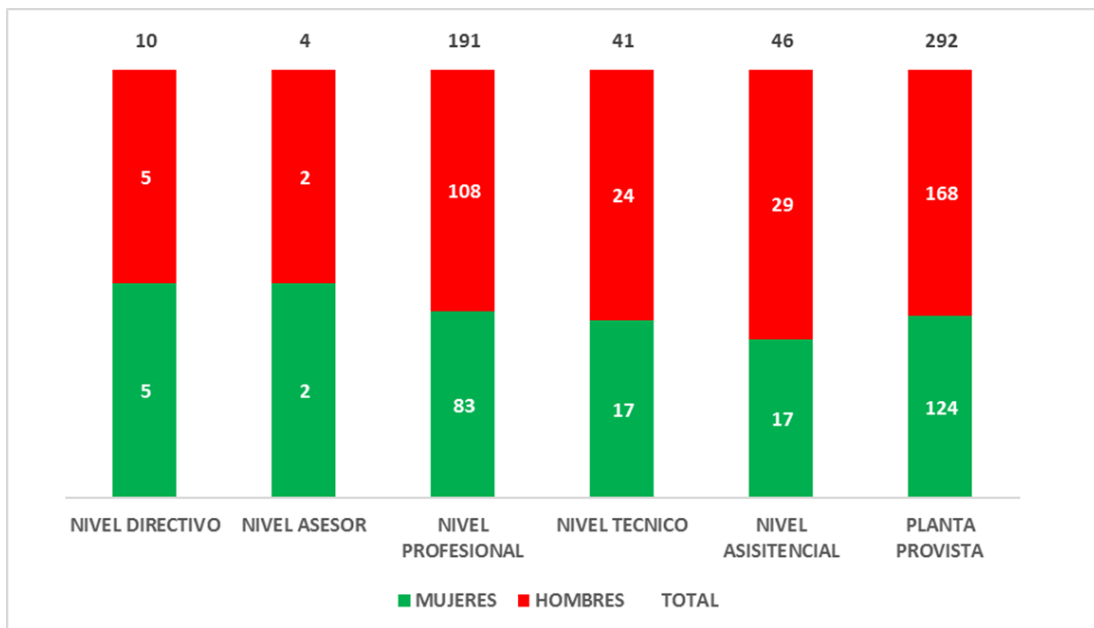
Así mismo, esta tendencia muestra la necesidad de fortalecer los procesos de preparación para la jubilación, los rituales de salida del instituto, y la gestión de la salud mental desde la mirada de proyecto de vida, cuidado de la salud, cambios de hábitos, y equilibrio vida laboral- vida personal, de manera que el proceso de desarraigo luego de la salida del Instituto sea mucho más sano y menos resistente.

En términos de la cultura y el clima organizacional, también es importante potenciar espacios que permitan el diálogo entre generaciones y lo que ello significa en términos de las creencias, significados frente al trabajo, la convivencia social, la inclusión y la generación de sinergias entre jóvenes y adultos.

c. Brecha hombres - mujeres:

Teniendo en cuenta los compromisos institucionales con la política de equidad de género, diversidad e inclusión, se observa un reto gigante en el Servicio Geológico Colombiano para disminuir las brechas actuales en materia de vinculación de hombres y mujeres a la planta de personal del Instituto.

A 10 de enero de 2022 se tiene la siguiente distribución por nivel jerárquico de vinculación de hombres y mujeres.



En el total de la planta, 58% son hombres versus 42% mujeres, con una brecha de 16 puntos porcentuales. Cuando se observan las cifras por niveles jerárquicos si bien se encuentra paridad en el nivel asesor y directivo, en el nivel profesional, la brecha también es de 14 puntos a favor de los hombres, y es aún más grande

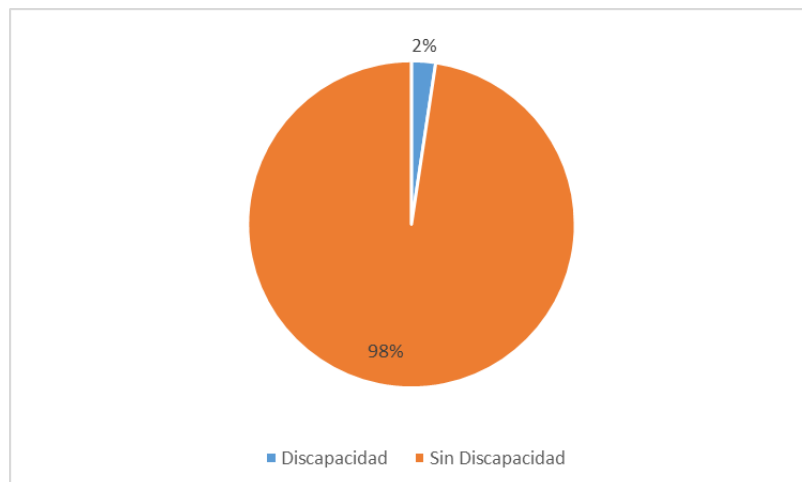
en el nivel asistencial (63% hombres vs. 37% mujeres), con 26 puntos porcentuales. Estas cifras muestran la necesidad de establecer acciones afirmativas en el empleo público, y a nivel institucional influir en los procesos de selección relacionados con la provisión temporal de empleos e incluso en los encargos.

En las cifras existe mayor participación femenina en las áreas de apoyo, pero es mucho menor, con brechas mucho más significativas en las áreas técnicas, por lo que se requiere también focalizar sobre estas áreas técnicas y contribuir a la formación y desarrollo de las mujeres en las áreas STEM.

El caso del nivel asistencial, muestra la necesidad de realizar acciones afirmativas en cambio de roles en tareas históricamente masculinizadas como por ejemplo, de conducción y asistencia en campo.

c. Personas con discapacidad.

A 31 de Diciembre de 2022, se tenían identificadas 7 personas con discapacidad en la planta de personal del Instituto, lo que representa el 2% de la población.



Para el año 2023, la meta es del 3% de personas con discapacidad vinculadas a la planta a 31 de diciembre de 2023, por lo que también se requieren de acciones afirmativas en los procesos de selección para la vinculación de este personal,

aún más teniendo en cuenta los compromisos de la política de equidad de género, diversidad e inclusión del Instituto.

d. Diversidad étnica

Si bien dentro de algunos diagnósticos para la formulación de planes, programas y proyectos se ha incluido la pregunta sobre la diversidad étnica de los participantes, no existen cifras consolidadas de este indicador en el total de la planta.

Según la encuesta de necesidades de bienestar 2023, el 4% de los encuestados, correspondiente a seis personas se identifican como Afrodescendiente (Negro, mulato).

Para 2023, se requiere fortalecer el diagnóstico sociodemográfico de la planta de personal y contar con información estadística que permita reconocer la diversidad de la planta y generar acciones al respecto para la inclusión de la mirada cultural y diversa en la formulación de planes, programas y proyectos del GTH.

e. Orientación Sexual e Identidad de Género diversa

Si bien dentro de algunos diagnósticos para la formulación de planes, programas y proyectos se ha incluido la pregunta sobre la diversidad sexual de los participantes, no existen cifras consolidadas de este indicador en el total de la planta. Sobre esta categoría existe aún mucho temor sobre las repercusiones que se pueden sobrevenir sobre los funcionarios en razón a los estigmas, discriminaciones y violencias sobre las personas diversas.

Por ejemplo, en la Encuesta de Necesidades de Bienestar 2023 se encuentra un 5% de personas que escogen la opción Prefiero No Contestar, y un 1% de No sabe/ No Responde, quienes pueden estar en categorías diversas pero tener temor a manifestarlo. Las categorías Homosexual y Bisexual no tienen respuesta alguna. Frente a la Identidad de Género, se encuentra también que un 1%

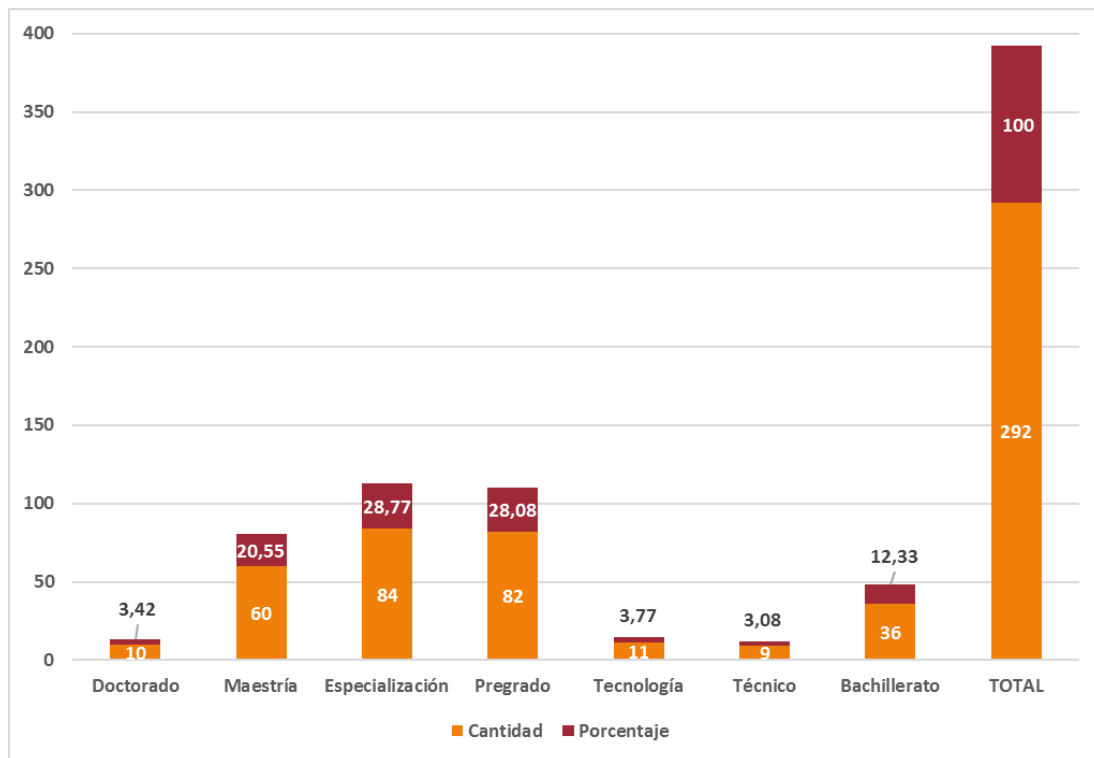
manifiesta Prefiero No Contestar, mientras que las categorías Trans y No Binario no tienen respuesta alguna.

Esto refleja la necesidad de continuar sensibilizando sobre las categorías diversas y especialmente, realizar procesos de transformación cultural, en los que el SGC sea un espacio seguro para la diversidad sexual y de género.

f. Personal Áreas de Apoyo vs. Áreas Misionales.

Teniendo en cuenta los datos de la planta de personal provista al 10 de enero de 2023, se tiene que el 74% de las personas pertenecen a áreas técnicas y el 20% pertenecen a áreas de apoyo. Esta diferencia de 50 puntos porcentuales es significativa y muestra la necesidad de ampliar la planta, teniendo en cuenta la carga laboral y dar prioridad al fortalecimiento de las áreas de apoyo que a lo largo de los últimos procesos de modernización institucional se ha visto rezagada en su crecimiento tanto en número de empleos como en empleos de niveles especializados, teniendo en cuenta la relevancia de los aspectos administrativos en el cumplimiento normativo, gestión de riesgos, seguimiento y apoyo a la operación misional.

g. Niveles de Formación.



A 10 de Enero de 2023, se tiene que el mayor número de personas de la planta de personal tienen especialización (28.77%), seguido de pregrado (28.08%). En nivel de maestría se tiene un 20.55%, y en doctorado tan solo 3.4%. Estas cifras muestran la necesidad de continuar profesionalizando la planta de personal, mediante la inversión en educación formal que permita apalancar la estrategia de ciencia, tecnología e innovación de la entidad, especialmente para el proceso investigativo que requiere mayor número de personas con maestría y doctorado que actualmente solo representan el 23% de la planta.

4.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño

Para efectos de recolección y análisis de información fueron objeto de la evaluación del desempeño un total de 224 funcionarios(as), que corresponden a 222 funcionarios(as) de carrera administrativa y 2 funcionarios(as) de libre

nombramiento y remoción con cargos diferentes a Gerencia Pública, estos últimos(as) en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, para los cuales se utilizó la misma herramienta de evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil para seguimiento a la gestión, sin que los resultados les otorgue los privilegios que la ley establece para los/las servidores públicos de carrera administrativa.

Para el análisis del presente informe se dividieron los resultados de la evaluación del desempeño laboral según la escala de calificación contenida en el Acuerdo 617 de 2018 en su artículo 10, el cual establece Nivel Sobresaliente porcentaje Mayor o igual al 90%; Nivel Satisfactorio, Mayor al 65% y menor al 90% y No Satisfactorio, Menor o igual al 65%.

En la siguiente tabla se resumen los resultados de la evaluación para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021:

Tabla 2: Resultados de la evaluación del desempeño anual por nivel de calificación

NIVEL	NÚMERO DE FUNCIONARIOS(AS)	%
SOBRESALIENTE	215	96%
SATISFACTORIO	9	4%
NO SATISFACTORIO	0	0%
TOTAL	224	100%

A continuación, se presenta la distribución de las calificaciones obtenidas por nivel de calificación y rangos, funcionarios(as) que obtuvieron calificaciones del 100%, funcionarios(as) que obtuvieron calificaciones entre 90% al 99%, funcionarios(as) que obtuvieron calificaciones entre 65% al 89.9%, y funcionarios(as) que obtuvieron calificaciones menores al 65%.

NIVEL	RANGOS	NO. DE FUNCIONARIOS(AS)	%
SOBRESALIENTE	100%	95	42%
	Entre 90% y 99,9%	120	54%
SATISFACTORIO	Entre 65% y 89,9%	9	4%
NO SATISFACTORIO	Menor a 65%	0	0%
TOTAL		224	100%

A continuación, se presentan las calificaciones obtenidas por los funcionarios según nivel Jerárquico de empleo del Servicio Geológico Colombiano:

Tabla 5: Nivel Jerárquico por distribución de calificaciones obtenidas.

NIVEL DE EMPLEO	NIVEL SOBRESALIENTE	NIVEL SATISFACTORIO	TOTAL
PROFESIONAL	157	4	161
TÉCNICO	26	3	29
ASISTENCIAL	31	2	33
TOTAL	214	9	223

A continuación, se presenta el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales calificadas en el periodo 2020-2021, que según lo establecido en el Acuerdo No. 617 de 2018, representan el 15% de la calificación total de la evaluación del desempeño, las cuales fueron evaluadas de acuerdo con los siguientes rangos: Muy Alto, Alto, Aceptable y Bajo.

En la Tabla a continuación se presenta la descripción de cada nivel de desarrollo de la evaluación de competencias tomadas del Anexo Técnico del Acuerdo No. 617 de 2018 y se indica el número de funcionarios por calificación obtenida:

Tabla 6 - Nivel de desarrollo de las competencias comportamentales.

DESCRIPCIÓN	NIVEL DE DESARROLLO	NO. DE FUNCIONARIOS(A S)	%
El nivel de desarrollo se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	MUY ALTO (13 a 15)	180	82,2 %
El nivel de desarrollo se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva la obtención de las metas y logros esperados.	ALTO (10 a 12)	37	16,9 %
Se evidencia nivel de desarrollo con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	ACEPTABLE (7 a 9)	2	0,9%
No se evidencia nivel de desarrollo de la competencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	BAJO (4 a 6)	0	0%
TOTAL		219	100 %

De acuerdo con lo anterior, se observa que del total de los funcionarios y funcionarias calificadas en el período objeto de evaluación, 180 funcionarios(as) alcanzaron en la evaluación de competencias comportamentales según la percepción de sus jefes inmediatos el nivel: Muy Alto que corresponde al 82,2% del total; en el siguiente nivel: Alto, 37 funcionarios(as) alcanzaron dicha calificación, que corresponde al 16,9% del total de evaluados y solo 2 funcionarios(as) obtuvieron calificación en el nivel Aceptable, que representa un 0,9% del total de evaluados. Se destaca que ningún funcionario(a) se ubica en nivel bajo del desarrollo de las competencias comportamentales.

Para el siguiente análisis de las competencias comportamentales se tuvo en cuenta el resultado de la calificación de cada una de las competencias concertadas en la evaluación anual, las cuales se concertan entre un número mínimo de tres y un máximo cinco competencias comportamentales por cada funcionario; las

cuales de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 se clasifican en Competencias Comunes y de Nivel Jerárquico para los niveles: Profesional, Técnico y Asistencial.

A continuación, se presenta el número de funcionarios que pactaron competencias comunes, y el nivel de desarrollo alcanzado en la calificación de cada competencia:

Competencias Comportamentales Comunes Decreto 815 de 2018	Nivel de Desarrollo de las Competencias			Total Funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Trabajo en Equipo	146	26	1	173
Orientación a Resultados	111	28	3	142
Compromiso con la Organización	127	25	0	152
Aprendizaje Continuo	79	16	1	96
Orientación al Usuario y al Ciudadano	32	12	0	44
Adaptación al Cambio	12	2	1	15

Se observa que las competencias comunes con mayor número de concertaciones por parte de los evaluadores y evaluados son: a) Trabajo en equipo, b) Orientación a resultados, C) Compromiso con la organización y d) Aprendizaje continuo. De un total de 225 funcionarios evaluados, 173 funcionarios concertaron la competencia: Trabajo en Equipo, los cuales obtuvieron los siguientes resultados de calificación: Muy Alto 146 funcionarios; Alto 26 funcionarios y un (1) funcionario obtuvo la calificación en nivel Aceptable.

Por otra parte, la competencia Orientación a Resultados, fue pactada por 142 funcionarios de los 225 evaluados, de los cuales 111 funcionarios alcanzaron el nivel: Muy Alto, seguido de 28 funcionarios en el nivel: Alto y 3 funcionarios obtuvieron calificación en el nivel: Aceptable. La competencia Compromiso con la Organización fue concertada por 152 funcionarios del total de evaluados (225), quienes obtuvieron las siguientes calificaciones: Muy Alto 127

funcionarios y Alto 25 funcionarios. La competencia Aprendizaje Continuo fue concertada por 96 funcionarios del total de 225 funcionarios, obteniendo los siguientes resultados: Muy Alto 79 funcionarios; Alto 16 funcionarios y un (1) funcionario obtuvo la calificación en nivel Aceptable; así mismo, la competencia Orientación al Usuario y al Ciudadano fue concertada por 44 funcionarios del total de (225) presentando las siguientes calificaciones: 32 funcionarios en el nivel Muy Alto y 12 funcionarios en el nivel Alto. Finalmente, 15 funcionarios concertaron la competencia de Adaptación al Cambio con los siguientes resultados: Muy Alto 12, Alto 2 y Satisfactorio 1.

En conclusión, se observa que la tendencia entre evaluados y evaluadores al momento de concertar los compromisos comportamentales comunes, se centran principalmente en Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados y Compromiso con la Organización.

A continuación, se presenta los niveles de desarrollo alcanzados en las competencias comportamentales por nivel jerárquico en el Nivel Profesional, Técnico y Asistencial, los cuales se muestran en las siguientes tablas:

- Nivel Profesional.

Tabla Competencias comportamentales de nivel Profesional según Decreto 815 de 2018.

Competencias Comportamentales Nivel Profesional Decreto 815 de 2018	Nivel de Desarrollo de las Competencias			Total Funcionarios(a s)
	Muy Alto	Alt o	Aceptable	
Aporte Técnico-Profesional	58	6	0	64
Comunicación Efectiva	6	2	2	10
Dirección y Desarrollo de Personal (Profesional con Personal a Cargo)	5	1	0	6
Gestión de Procedimientos	4	0	0	4
Toma de Decisiones (Profesional con Personal a Cargo)	3	0	0	3

En la anterior tabla se puede observar que, en cuanto a las competencias comportamentales de Nivel Profesional, un total de 64 funcionarios concertaron la competencia de Aporte Técnico-profesional, con los siguientes resultados: nivel Muy Alto 58 funcionarios y Alto 6 funcionarios; la competencia de Comunicación Efectiva fue concertada por 10 funcionarios con el siguiente nivel de desarrollo: Muy Alto 6, Alto y un funcionario nivel Aceptable; la competencia de Dirección de Desarrollo obtuvieron resultados en nivel Muy Alto 5 y 1 en Alto; en cuanto a la competencia de Gestión de Procedimientos, 4 funcionarios que la concertaron alcanzaron nivel de Muy Alto; y finalmente en la competencia de Toma de Decisiones los 3 funcionarios obtuvieron resultados en nivel Muy Alto.

En conclusión, se observa que, de las competencias comportamentales de Nivel Profesional, la más seleccionada para concertar fue Aporte Técnico-profesional por un número de 64 funcionarios.

- Nivel Técnico.

Tabla Competencias comportamentales de nivel Técnico según Decreto 815 de 2018 y Resolución 629 de 2018.

Competencias Comportamentales Nivel Técnico	Nivel de Desarrollo de las Competencias			Total Funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Responsabilidad	11	1	0	12
Confiabilidad Técnica	8	0	0	8
Archivística: Manejo de la Información y los Recursos ³	1	2	0	3

En la tabla correspondiente a las competencias comportamentales de Nivel Técnico, se observa que un total de 12 funcionarios concertaron con sus respectivos evaluadores la competencia de Responsabilidad, donde 11 obtuvieron nivel Muy Alto y 1 Alto. La competencia Confiabilidad Técnica fue

³ Resolución 629 de 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública

concertada por 8 funcionarios de los cuales todos obtuvieron nivel Muy Alto, y la competencia de Disciplina fue concertada por 3 funcionarios uno obtuvo nivel Muy Alto y 2 funcionarios nivel Alto.

Se evidencia que, de la totalidad de las competencias comportamentales de Nivel Técnico, ningún funcionario obtuvo un nivel de desempeño aceptable.

- Nivel Asistencial.

Tabla Competencias comportamentales de nivel Asistencial según Decreto 815 de 2018.

Competencias Comportamentales Nivel Asistencial Decreto 815 de 2018	Nivel de Desarrollo de las Competencias			Total Funcionarios(as)
	Muy Alto	Alto	Aceptable	
Colaboración	6	4	0	10
Manejo de la Información	7	3	0	10
Relaciones Interpersonales	6	2	2	10

Se observa que 10 funcionarios concertaron la competencia Colaboración, alcanzando nivel Muy Alto 6 de ellos y nivel Alto 4; en cuanto a la competencia de Manejo de la Información, ésta fue concertada por un total de 10 funcionarios con los siguientes resultados: 7 funcionarios en nivel Muy Alto y 3 en nivel Alto; finalmente la competencia de Relaciones Interpersonales fue concertada por 10 funcionarios con los siguientes resultados: 6 en nivel de desarrollo Muy Alto, 2 en nivel Alto y 2 en nivel Aceptable.

En conclusión, se observa que, de las competencias comportamentales de Nivel Asistencial, un número de 10 funcionarios concertaron Colaboración, Manejo de Información y Relaciones Interpersonales.

4.7 Medición de clima organizacional

Hallazgos y Recomendaciones Evaluación Clima Organizacional - 2022.

Conclusiones Medición Mapa Emocional a nivel general del SGC.

Emoción más frecuente:

- Altos Niveles de Estrés en todos los grupos del SGC
- Altos Niveles de Frustración

Fortalezas red de apoyo.

- Su grupo de trabajo
- Su jefe, en segunda instancia.

Problemáticas más frecuentes:

- Relacionadas con las labores del grupo de trabajo 70%
- Relacionadas con la convivencia 30%

Acuerdos más frecuentes:

- Relacionados con la convivencia 40%
- Relacionados con la carga de trabajo y otros asuntos laborales 60%

Hallazgos y Recomendaciones por Dependencias - Mapa Emocional y Clima Organizacional.

DEPENDENCIA	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
ASUNTOS NUCLEARES	<p>En esta dirección se hace necesario trabajar alrededor de los indicadores emocionales que en su mayoría evidenciaron una percepción insatisfactoria del clima laboral. Es importante empezar por el área de reconocimiento y motivación, profundizando en las variables señaladas en cada uno de los grupos como la prioridad para sentirse reconocidos y motivados.</p> <p>Las rutas emocionales en los tres grupos deben ser abordadas de manera prioritaria, construyendo opciones para la expresión del displacer o la incomodidad al interior de los grupos y acordando espacios para expresar la necesidad de reconocimiento. En el grupo de Licenciamiento y Control deben orientarse las actividades a la mejora de la autogestión de las emociones, pues cuatro de las cinco rutas, marcaron como circulares. Es importante anotar que varios de los trabajadores no encuentran espacios seguros para poder expresar sus inconformidades o necesidades, por lo cual prefieren callar. En</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar decisiones que permitan mejorar los indicadores emocionales en relación con las prioridades establecidas en cada uno de los grupos 2. Abordar las rutas emocionales identificadas como circulares a través de la metodología sugerida en la guía dos para semilleros de convivencia. 3. Propiciar la construcción de acuerdos relacionados con el respeto, la convivencia y la comunicación asertiva. 4. Continuar el proceso de acompañamiento a nivel de la coordinación hasta establecer al menos seis

	<p>cuanto a los mínimos éticos vale la pena señalar que los grupos los sienten como espacios de apoyo en los cuales es posible la escucha y el diálogo.</p>	<p>mínimos éticos sobre los temas de mayor interés en cada uno de los grupos.</p>
<p>SECRETARÍA GENERAL</p>	<p>Lo primero que hay que señalar es que existen grupos con un funcionamiento autónomo que aun cuando estén inscritos a esta dirección, presentan un funcionamiento particular. Éstos grupos son: Planeación, participación ciudadana y tecnologías de información.</p> <p>Los grupos que a continuación se señalan están compuestos por Talento Humano, Recursos Financieros, Contratos y Convenios, Servicios Administrativos y Liquidación de nómina. En estos grupos se pudo encontrar indicadores emocionales satisfactorios, con la característica común de necesitar mejora tanto en el reconocimiento como en la expresión de su necesidad.</p> <p>En todos estos grupos el nivel de estrés es alto en algunos seguido de resignación en otros de indignación y frustración, por esa razón la sugerencia es construir espacios de diálogo que permitan identificar los niveles de frustración y definir cuáles de ellos pueden ser resueltos en el corto plazo, en especial lo planteado en cuanto a las cargas laborales. Si bien es cierto estos grupos se perciben como empáticos es necesario trabajar sobre los acuerdos que faciliten la colaboración, solución de conflictos y la relación con otras áreas. Se destaca en esta dirección y en la entidad, el grupo de planeación con los indicadores emocionales más altos lo cual califica en un excelente nivel, el clima laboral. De otra parte, se identifica una capacidad para gestionar las emociones de una manera asertiva. Es un grupo empático donde el diálogo y la escucha se presentan como indicadores de las relaciones amistosas percibidas por el grupo en el 90%. El caso de participación ciudadana también presenta una percepción satisfactoria del clima laboral en los indicadores emocionales. Vale la pena trabajar la motivación y satisfacción personal, a partir de los criterios señalados en el mapa emocional. Al interior de este grupo existen dos subgrupos que se relacionan de manera diferente se sugiere para las próximas intervenciones realizar mediciones específicas de cada uno. El grupo de tecnologías de información presenta indicadores satisfactorios en la percepción del clima, encontrando de manera específica la necesidad de trabajar la falta de reconocimiento. Requiere acompañamiento como grupo para establecer acuerdos que</p>	<p>1. Mantener los espacios de diálogo para fortalecer los temas de motivación, reconocimiento y expresión de las emociones de rabia y displacer. Generar estrategias para disminuir el estrés generado entre otros por distribución de funciones, falta de recursos, sobrecarga laboral y trabajo bajo presión. Acompañar a los coordinadores con metodologías que faciliten su liderazgo en los grupos en cuanto al clima laboral. Trabajar en disminuir la percepción de desigualdad en el trato según el tipo de contratación. Documentar las experiencias relacionadas y realizar un encuentro a nivel de coordinación que permita identificar los logros alcanzados y las dificultades encontradas. Continuar con el trabajo realizado en la construcción de mínimos éticos y mantener y mejorar el indicador de acuerdos explícitos.</p>

	<p>permitan expresar de manera adecuada las situaciones de rabia displacer y necesidad de reconocimiento. Se percibe como empático y amistoso y presenta un nivel de estrés y frustración que requiere trabajar en algunas situaciones de tipo laboral. Así como el grupo de planeación, este grupo no sólo acogió las sugerencias sino que avanzó en la propuesta desarrollando espacios de diálogo sobre los temas laborales requeridos para mejorar los aspectos de frustración y estrés señalados.</p>	
GEOAMENAZAS	<p>Los indicadores emocionales en los grupos de esta dirección muestran un buen nivel de satisfacción en el clima laboral. Vale la pena sin embargo profundizar en las prioridades que plantea el grupo en relación con el indicador de reconocimiento.</p> <p>Se destaca el estrés como la emoción más frecuente en el grupo seguida de frustración lo que significa que es necesario abordar en estos grupos los aspectos que generan estrés para ver cuáles de ellos pueden ser resueltos y disminuir la sensación de frustración e incrementar el alcance de sus objetivos.</p> <p>Las rutas emocionales a considerar como un proceso de desarrollo de competencias para la autogestión emocional en este grupo son las relacionadas con la expresión del displacer y la falta de reconocimiento.</p> <p>En estos grupos se considera el grupo de trabajo como un espacio de escucha y diálogo donde es posible construir y cumplir acuerdos. Sin embargo, el porcentaje de acuerdos explícitos es bajo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener espacios de diálogo que permitan disminuir el estrés y construir acuerdos para mejorar aquellos aspectos que generan frustración. 2. En cuanto a las habilidades sociales se hace necesario construir acuerdos sobre comunicación, empatía, respeto y buen trato. De igual manera establecer procesos de articulación entre grupos y áreas de trabajo.
GEOCIENCIAS BÁSICAS	<p>Tres de los cinco grupos que participaron en el mapa emocional, perciben el clima laboral de manera satisfactoria. Dos de ellos requieren de apoyo y mejoramiento sobre estos indicadores emocionales especialmente en los temas de reconocimiento y asertividad. Las rutas emocionales deben ser enriquecidas para expresar de manera asertiva el displacer y la necesidad de reconocimiento, en todos los grupos que participaron de esta dirección.</p> <p>En cuanto a las habilidades sociales es uno de los grupos que marca un alto nivel de empatía y relaciones amistosas en un alto porcentaje lo que significa que están listos para seguir construyendo acuerdos de convivencia que faciliten su crecimiento y mejoren sus indicadores en el clima laboral. Es importante también anotar la cantidad de acuerdos explícitos percibidos, lo cual contribuye a la salud del ambiente de trabajo. Sin embargo, es necesario fortalecer la convivencia en especial en temas de comunicación y respeto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener los espacios de diálogo y construir estos espacios en los grupos que hacen falta con el propósito de reunirse periódicamente para elaborar acuerdos. 2. Las temáticas sugeridas por los grupos, están relacionadas con situaciones que les generan estrés en cuanto a cargas laborales, cumplimiento de objetivos y convivencia (buen trato). 3. Con estos grupos vale la pena continuar apoyando desde la coordinación e incluir jefes o líderes en los grupos para que puedan acompañar estos procesos de convivencia y de

		mejora en el clima laboral.
GESTIÓN DE INFORMACIÓN	<p>Considerando las diferencias en los grupos de trabajo de esta dirección es valioso destacar que tienen indicadores emocionales con un muy buen nivel de satisfacción en el clima laboral.</p> <p>En cuanto al manejo de las rutas es necesario acompañar los procesos de expresión de rabia displacer y las formas como los grupos esperan que sean reconocidos sus aportes en el contexto laboral, teniendo en cuenta que algunos de los trabajadores manifiestan preferir callar antes que comunicar.</p> <p>Se percibe un alto nivel de estrés en relación con las cargas laborales y desigualdades seguido de la frustración en la consecución de objetivos o los tiempos de entrega.</p> <p>Se plantea en un porcentaje alto (70% en un grupo y 100% en el otro), relaciones armoniosas en la percepción de vínculos de amistad al interior de los grupos. Además se considera la empatía como una característica en cada uno de los grupos, razón por la cual se los considera como una Red de apoyo en circunstancias difíciles.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar En este contexto de percepción, empatía y comunicación vale la pena mantener espacios de diálogo que permitan establecer acuerdos relacionados con temas que disminuyan el estrés y la frustración y aumenten su capacidad de Relacionamiento, cooperación y comunicación entre los distintos grupos. 2. Se propone trabajar en la expresión emocional en situaciones difíciles a partir de las metodologías entregadas para el abordaje de los semilleros de convivencia. 3. Se requiere mantener el apoyo a los niveles de coordinación, incluyendo jefes. Se destaca el interés y la participación de los coordinadores en el desarrollo de estos procesos.
LABORATORIOS	<p>Los indicadores emocionales muestran en este grupo un nivel satisfactorio en relación con el clima laboral. Vale la pena seguir trabajando los aspectos relacionados con la expresión de las situaciones que generan displacer y rabia y de la necesidad de reconocimiento.</p> <p>Son grupos que se muestran empáticos, amistosos y encuentran en su grupo de trabajo espacios de escucha y diálogo. Requieren trabajar construyendo acuerdos explícitos relacionados con temas de comunicación, trabajo colaborativo, respeto y buen trato y algunos aspectos laborales relacionados con el cumplimiento, la colaboración y el compromiso.</p> <p>El estrés y la frustración son emociones muy frecuentes en el grupo, razón por la cual vale la pena proponer espacios de diálogo orientados a la disminución de estas dos emociones propias de necesidades insatisfechas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener los espacios de diálogo iniciados alrededor de temas que permitan el incremento de los indicadores emocionales señalados. 2. Trabajar a partir de la guía dos, los aspectos relacionados con las rutas emocionales de rabia displacer y reconocimiento. 3. Seguir acompañando a los niveles de coordinación en la construcción de espacios de diálogo para construir acuerdos que permitan disminuir los niveles de estrés y de frustración encontrados en los distintos grupos, de esta dirección. 4. Se destaca el compromiso de la participación y el interés de los coordinadores y por

		esa razón es necesario mantener este apoyo y nivel de reconocimiento hacia ellos en este aspecto.
HIDROCARBUROS	<p>Éste es uno de los grupos con los mejores indicadores en cuanto a la percepción del clima laboral en los grupos se sienten satisfechos sin que esto quiera decir que se pueda seguir trabajando en aspectos como la asertividad y el reconocimiento.</p> <p>Como los diferentes grupos del servicio geológico colombiano, vale la pena trabajar en la construcción de rutas emocionales que permitan la expresión asertiva del displacer y la necesidad de reconocimiento.</p> <p>El grupo presenta altos índices de empatía en cuanto al apoyo, la escucha y la capacidad de diálogo. Se propone sin embargo establecer algunos acuerdos sobre temas laborales y sobre aspectos de convivencia relacionados con el respeto por las ideas la confianza y algunos otros asuntos de tipo laboral.</p> <p>En este grupo y gracias al apoyo del director fue posible trabajar con los jefes de grupo, expresándoles la necesidad de avanzar en el tema del clima y mostrándoles los resultados del mapa emocional. Esto generó compromiso de parte de los participantes por desarrollar los espacios de diálogo atendiendo a los resultados del mapa emocional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Construir los espacios de diálogo atendiendo a las sugerencias de la guía uno sobre semilleros de convivencia 2. Trabajar en la construcción de acuerdos sobre rutas emocionales utilizando la guía dos diseñada para este fin. 3. Seguir acompañando a los jefes de grupo para liderar al interior de sus equipos procesos de diálogo colaborativo sobre temas de convivencia que impactan el clima laboral.
RECURSOS MINERALES	<p>Los indicadores emocionales de los grupos que participaron permiten concluir que existe una percepción satisfactoria respecto del clima laboral. Vale la pena seguir trabajando aspectos relacionados con el reconocimiento y la motivación.</p> <p>Las rutas emocionales a trabajar en este grupo tienen que ver con el repertorio requerido para la expresión de emociones relacionadas con la rabia, el displacer y la necesidad de reconocimiento.</p> <p>En estos grupos se encuentra un alto nivel de empatía y de relaciones de amistad que facilitan la escucha y el diálogo. Sin embargo, también se sugiere trabajar en aspectos relacionados con temáticas de trabajo que permitan la mejora en el estrés y la resignación, como emociones propias de este grupo. Es necesario definir estrategias para trabajar los principales problemas identificados: Comunicación asertiva, respeto por la diferencia, atención a necesidades, trato igualitario, integración con otros grupos, motivación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considerando que el grupo de Recursos Energéticos es el que tiene un porcentaje más alto en estos indicadores, se considera importante su apoyo a nivel de coordinaciones y jefes. 2. Considerando el nivel de estrés y resignación que se encuentra, vale la pena establecer espacios de diálogo que permitan la expresión de estas emociones y el reconocimiento de las necesidades insatisfechas que lo generan, para identificar qué aspectos pueden ser trabajados a nivel de grupo o de dirección. 3. En este grupo los coordinadores/ as participaron en las diferentes asesorías

		<p>individuales y grupales fueron receptivos a las guías entregadas; pero no implementaron las sugerencias, con respecto a la construcción de los espacios de diálogo.</p> <p>4. Se sugiere el acompañamiento para la implementación de estos espacios en los grupos que lo consideren pertinente.</p> <p>5. Elevar el % de acuerdos explícitos, como estrategia para mejorar el clima laboral.</p> <p>6. Crear oportunidades de participación en generación de conocimiento científico</p>
<p>SEDES REGIONALES</p>	<p>Es necesario aclarar que las distintas sedes, si bien tienen un funcionamiento diferente en algunos aspectos, también comparten algunas realidades que deben ser asumidas por los coordinadores con todos sus colaboradores, independientemente de los grupos de trabajo a los que se encuentren asignadas.</p> <p>Es así como podemos concluir que la mayoría de los grupos presentan un nivel satisfactorio en el clima laboral, pues aunque existen diferencias, que se pueden observar en cada uno de los informes entregados, mantienen la necesidad de abordar aspectos relacionados con el reconocimiento.</p> <p>De la misma manera los grupos en las diferentes Sedes, requieren de apoyo para construir acuerdos que les permitan expresar de manera asertiva la rabia y la necesidad de reconocimiento.</p> <p>En todas las sedes se observa el grupo con características de empatía como la escucha, el diálogo y el apoyo a nivel general. Perciben sus relaciones como amistosas y de colaboración y proponen la construcción de acuerdos relacionados con temáticas laborales que generan estrés y con aspectos de convivencia, los cuales deben ser diferenciados, atendiendo a los resultados encontrados en el mapa emocional de cada sede.</p> <p>Principales situaciones a trabajar: sobrecarga laboral, comunicación asertiva (solicitudes, intereses), percepción de desigualdades.</p>	<p>1. Promover y mantener espacios de diálogo que le permitan a la coordinación construir acuerdos con todos sus colaboradores independientemente de los grupos de trabajo a los cuales pertenezcan, en función del clima laboral y la convivencia.</p> <p>2. Propiciar un encuentro de coordinadores por sedes para construir entre ellos acuerdos que les permitan acompañarse en la construcción de un clima laboral que facilite la convivencia y por ende, el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>3. Hacer una medición del mapa emocional con todos los colaboradores de cada sede para desde ahí indicar aspectos a trabajar de manera específica.</p> <p>4. Generar estrategias o mecanismos de reconocimiento para los trabajadores.</p> <p>5. Fortalecer los programas de Manejo de Estrés dentro de la entidad.</p>

Medición Clima Organizacional 2022

Se invita de manera abierta a los y las funcionarios(as) a participar de la encuesta “Medición Clima Organizacional 2022-2023” la cual tiene como finalidad conocer y entender las percepciones de los funcionarios(as) del SGC, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores sobre la organización y los ambientes de trabajo. El conocimiento de dichas percepciones permitirá tener un diagnóstico de la situación actual del clima laboral para poder modificarlo a través de la intervención sobre variables ambientales, que repercutan en la calidad de vida laboral, la motivación, la satisfacción y el compromiso con las políticas y valores organizacionales, así como en el fortalecimiento de un ambiente laboral saludable para las personas.

Esta encuesta se abordaron 14 dimensiones, y estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista correspondiente a (293) funcionarios(as), fue enviada vía Google Drive, haciendo uso del correo institucional, recibiendo 92 respuestas brindadas por los/las funcionarios(as) de las diferentes sedes a nivel nacional que participaron en la encuesta realizada del 26 de noviembre del 2022 al 4 de diciembre del 2023 y que corresponde al 31.39% del total de funcionarios(as) de la entidad. De los cuales 92 eran funcionarias (43.48%) y 52 funcionarios (56,52%).

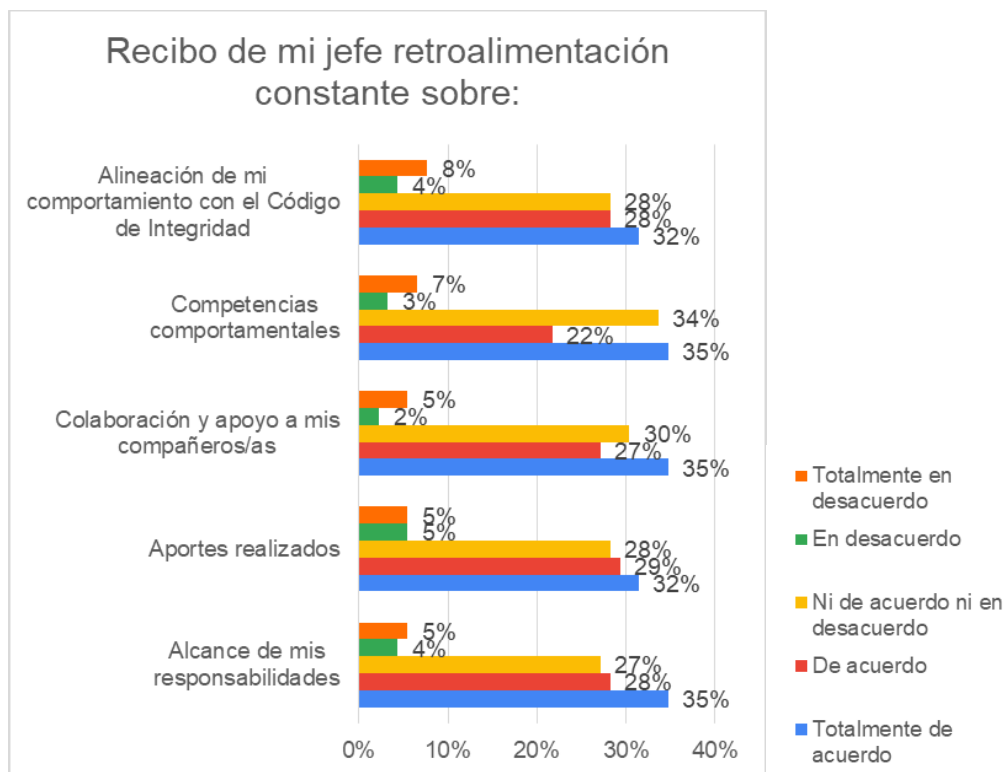
Dimensiones:

1. Liderazgo
2. Toma de decisiones
3. Diseño de cargos
4. Mejoramiento continuo y fortalecimiento institucional
5. Interacción social
6. Motivación
7. Sistema de recompensas e incentivos
8. Supervisión
9. Apertura Organizacional
10. Gestión de conflictos
11. Trabajo en equipo
12. Estilos de resolución de conflictos
13. Programas de intervención
14. Programas de intervención – Valoración

Se presenta un comparativo con la medición de clima aplicada en el año 2019, a la medición del 2022 se le realizaron ajustes por lo que se verán modificaciones de algunos indicadores, bien sea que cambiaron de dimensión o son nuevos en la misma, igualmente se fortalecieron las preguntas por lo que en la mayoría no encontraremos los mismos criterios. La dimensión Estilo Jefes con los Indicadores Liderazgo, Comunicación, Trabajo En Equipo y Gestión de Conflictos se distribuye sus correspondientes dimensiones.

1. LIDERAZGO

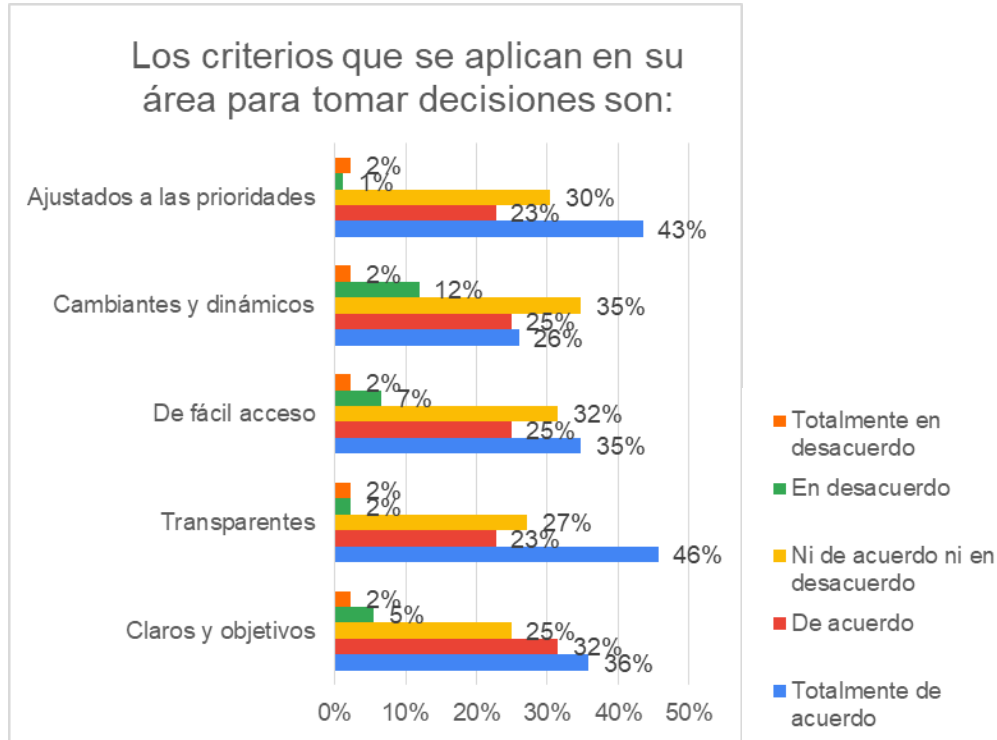
En esta dimensión se evaluaron tres indicadores, Comunicación, Imparcialidad y Retroalimentación. En comunicación se mantiene de manera positiva la percepción de una comunicación clara, asertiva, frecuente y oportuna, y que muestra disponibilidad frente a inquietudes y maneja diversos canales de comunicación. Frente a imparcialidad se enfoca en los criterios de toma de decisiones de la organización de los cuales se evidencian con claridad Méritos, Preferencias, Intereses, Objetivos. En Retroalimentación se evidencia que falta claridad hacia los criterios que se implementan en los procesos de retroalimentación, como en el caso de competencias comportamentales donde en un 35% está totalmente de acuerdo y en un 34% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo anterior identifica la necesidad de revisar estrategias que sean claras, replicables y medibles.



2. TOMA DE DECISIONES

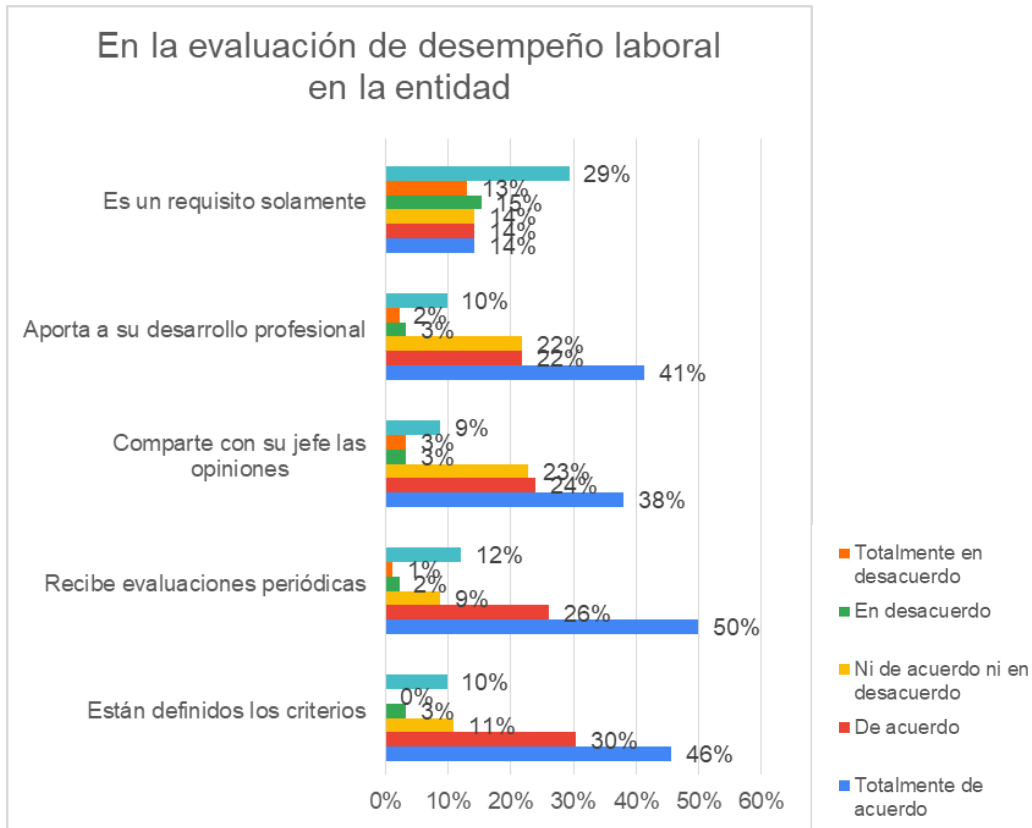
En esta dimensión se evaluaron dos indicadores, Autonomía y Transparencia. En relación con la percepción del 2019 frente a la autonomía en la gestión del trabajo, indicaron que se evidencia con un 42.5%, ya en el 2022 se mejora de manera positiva la percepción positiva con un 84% donde indican que si logran organizarse priorizando. Para Transparencia se pregunta cómo se aplica en la toma de decisiones indica que los criterios tenidos en cuenta lo cual se modifica en relación al 2019 donde el principal elemento percibido fue el ajuste a prioridades del área con un 30,8% y para el 2022 fue de un 43% aunque aumenta para la última medición la transparencia es percibida

en 46%, al igual que si los criterios son claros y objetivos también se evidencia mayor favorabilidad en su percepción.



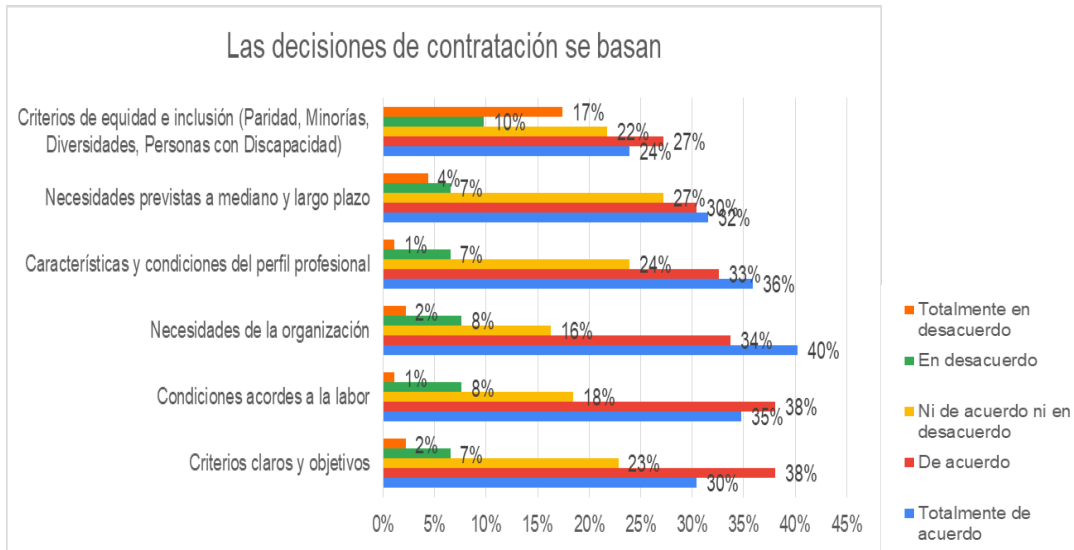
3. CLARIDAD ORGANIZACIONAL

En esta dimensión se evaluaron seis indicadores: Diseño de Cargos, Evaluación, Disponibilidad, Información, Procesos y Procedimientos, Decisión de Contratación. Para Diseño de cargos indica que se mantiene la percepción de que responde a los objetivos y es claro y específico aunque ya no hay claridad si continua dando respuesta a las necesidades actuales, para el 2022 enfoco en el Manual de Funciones y si estas están alineadas con las funciones que llevan a cabo lo cual fue favorable con un 80.4%. Frente a Evaluación En comparación con el año 2019 donde la percepción de que los criterios están definidos, indican que solo se realiza como un requisito con un 32.9%, lo anterior se modifica ya que la mayoría indica que no aplica o se encuentra en desacuerdo, aunque aún se evidencia ambigüedad encontrando porcentajes similares en las demás opciones. Se evidencia que la percepción frente a sí reciben evaluaciones periódicas está en mejora al indicar un 50% estar totalmente de acuerdo a que si se aplica esta acción, en general hay una percepción positiva frente al proceso de evaluación de desempeño laboral en comparación con el 2019.



En el indicador de Disponibilidad la percepción mejora en relación al 2019 ya que La mayoría reporta contar con los recursos y herramientas necesarias, y en un 60,9%. Acerca de la información es percibida como disponible a través de diferentes canales en un 43% (De acuerdo) y que permite el desempeño de las funciones en un 38% (tanto para totalmente de acuerdo como de acuerdo) sin embargo se evidencia la necesidad de fortalecer la difusión y realizar actualizaciones de manera periódica, aun así la percepción mejora en relación al 2019.

Con el indicador de Procesos y Procedimientos en un 51,1% los procesos se identifican como lentos, engorrosos, obsoletos y desactualizados, este porcentaje aumenta en comparación al 2019, lo que evidencia una inadecuada implementación de acciones de mejora de los trámites administrativos. Lo cual no se ve favorecido al bajar el índice de personas que reciben inducción en el 2019 89,1% indicó haberla recibido perdiendo 0,8% de favorabilidad, ya que la inducción garantiza que los funcionarios cuenten con la información y recursos para el inicio de sus funciones de la manera esperada por último para el indicador de decisiones de contratación en comparación con el año 2019 se mantiene la percepción frente a que las decisiones de obedecen a necesidades y requerimientos de la organización en un 40% (totalmente de acuerdo) seguido de características y condiciones del perfil profesional con un 36% (totalmente de acuerdo), sin embargo, vale la pena señalar que los criterios de equidad e inclusión son los que menos se evidencian con un 24% (totalmente de acuerdo).



4. MEJORAMIENTO CONTINUO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

En esta dimensión se evaluaron los indicadores Visión de Futuro, Coordinación Entre Áreas y Desarrollo Laboral. En el indicador Visión de Futuro se evidencia una variación en la percepción en el 2022 al percibirse que principalmente una visión inspiradora y realizable dejando en un segundo lugar a que se conoce y se comparte, aunque todos los criterios aumentan favorablemente. Para la coordinación entre áreas en comparación con el 2019 permanece la percepción de fortalecer la coordinación entre áreas, pues no se promueve, ni se conoce. El máximo obtenido (totalmente de acuerdo) teniendo en cuenta los cinco criterios fue de 20%, en comparación con la percepción de que no es clara la coordinación con un 40%. Esta dimensión se evidencia como crítica, y de interés de los funcionarios(as).

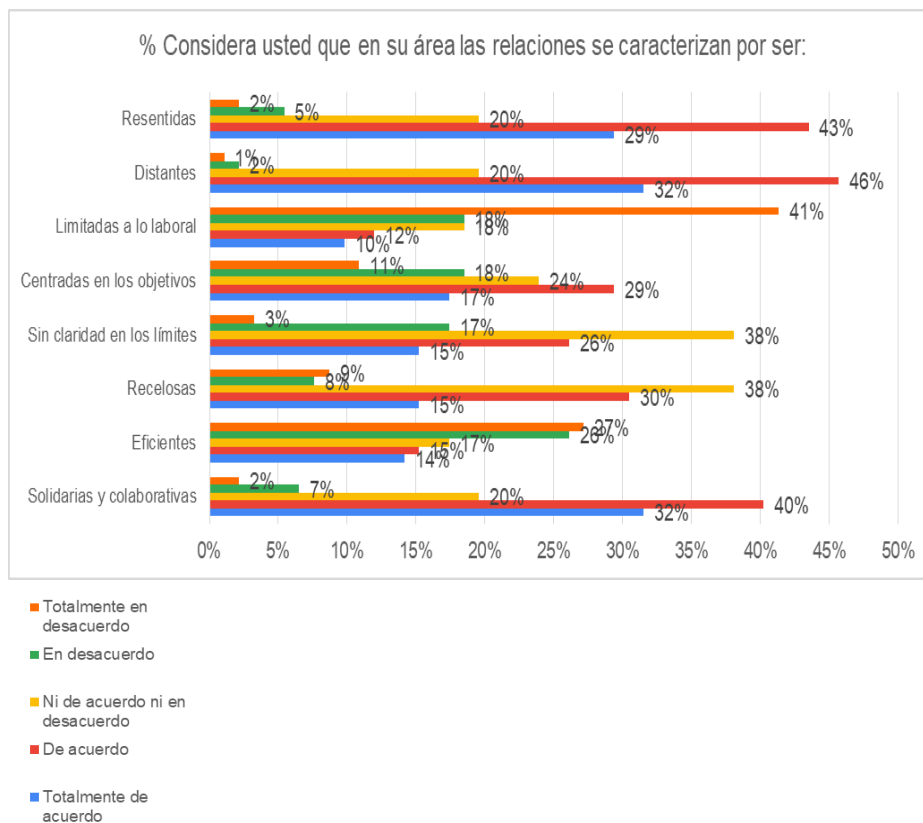
Para desarrollo laboral no se encuentra comparativo con el 2019 y en la actual implementación se percibe que las oportunidades de desarrollo laboral son claras y reglamentadas en un 20 % (totalmente de acuerdo) y 32% (de acuerdo) aunque para el 24% no es claro y el 15 % (en desacuerdo) y 10% (totalmente en desacuerdo) no está de acuerdo, este patrón se repite en las otras opciones, permitiendo evidenciar que no son claros los criterios, inicialmente se debe hacer difusión y evaluación de las estrategias actuales, para evidenciar si son de utilidad o si es por ineficiencia que no se evidencian.

5. INTERACCIÓN SOCIAL

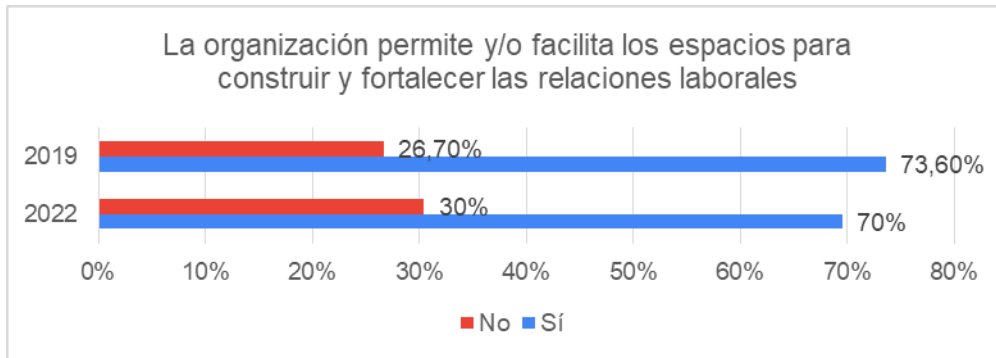
En esta dimensión se evaluaron los indicadores de Ética de Cuidado, Colaboración, Relaciones. En el indicador de Ética de cuidado realizando la comparación con el año 2019 frente a la opción de expresar desacuerdos sin ninguna represalia, muestra que ha mejorado con una brecha del 11.6% que considera que si se pueden expresar. Acerca de la percepción del trato de la organización el criterio con mayor favorabilidad fue ser respetuoso y cordial con un 36% (totalmente en de acuerdo) y un 37% (de

acuerdo). Los otros criterios no indican consenso, lo que puede confirmar un malestar frente al trato.

Para Colaboración frente a la relación que se da en el área, la mayoría considera las relaciones solidarias, colaborativas una constante con el 2019, aunque al identificar si son centradas en los objetivos ya no se evidencia claridad, en el caso de si son eficientes la percepción es negativa aunque los datos están dispersos, lo que indica que no es un criterio sólido en las relaciones, junto con si las relaciones son distantes y resentidas se evidencia inconformidad al indicar en un mayor porcentaje estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en comparación con las otras opciones.



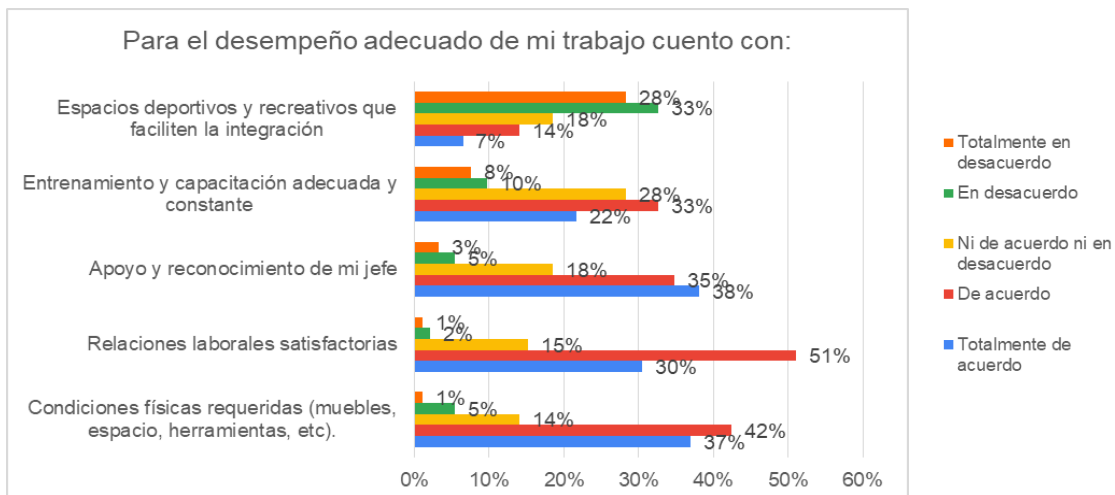
Por último en relaciones no se evidencia una variación significativa entre el 2019 y 2022 acerca de si la institución facilita espacios para el fortalecimiento de relaciones que es favorable con posibilidad de mejora. Lo cual invita a revisar si se gestiona los espacios u otros recursos y estrategias. Se requiere que el funcionario(a) mejore su percepción de la Entidad, como un espacio donde puede recibir ayuda tanto laboral como personal.



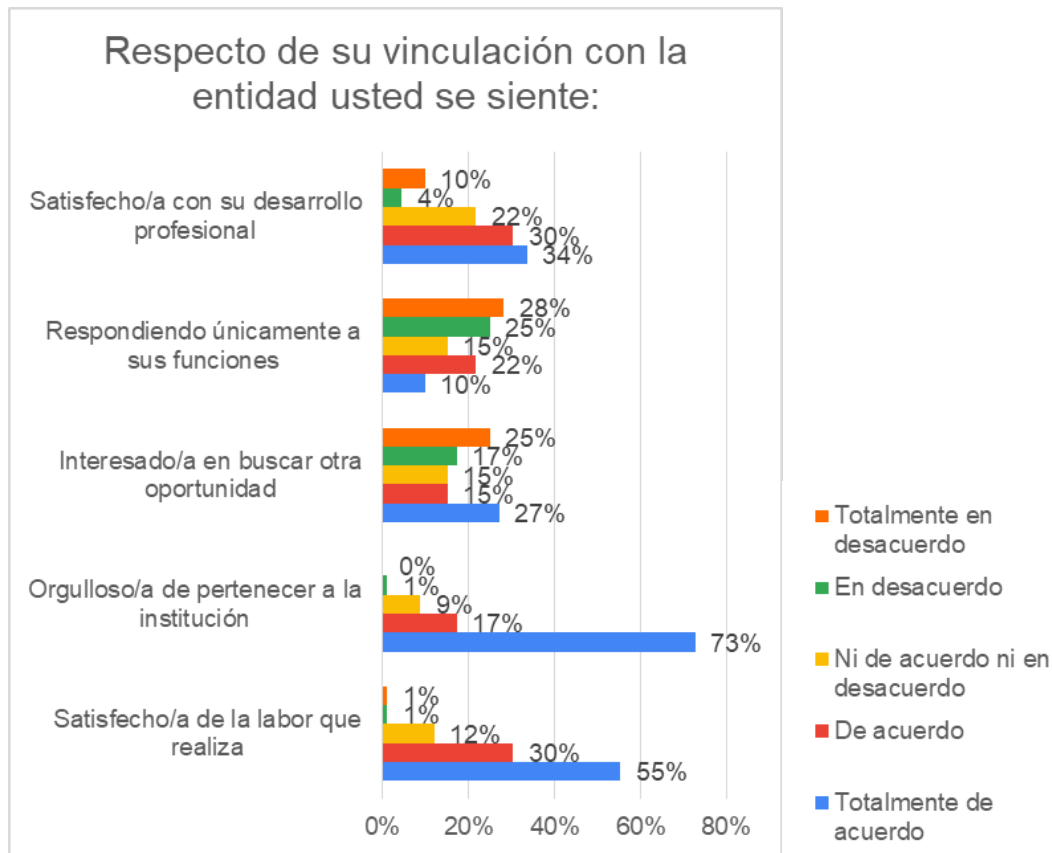
6. MOTIVACIÓN

En esta dimensión se evaluaron los indicadores de Estrés, Condiciones Laborales y Orgullo y Satisfacción. En relación con el 2019 para el indicador de Estrés se ve un deterioro en la percepción posiblemente la forma de la pregunta no permitió profundizar ya que no se preguntó directamente por la emoción, el indicador de desborde emocional por funciones y metas es negativo en un 30.4%, además para la última aplicación la mayoría indicó estar satisfecho, se debe tener en cuenta que un 25 % no tiene claridad de su sentir frente a la entidad y un 16% está insatisfecho, por lo que es necesario aplicar evaluaciones para identificar qué aspectos generan el malestar e implementar acciones de mejora.

Frente a Condiciones laborales la percepción frente al acceso a recursos o tecnología es negativa en un 52.2%, siendo negativo frente a la percepción del 2019. También indican que los aspectos que más favorecen el desempeño son las condiciones físicas, las relaciones laborales y el apoyo y reconocimiento del jefe, en general se percibe que hay confusión frente a estos factores posibilitadores de desarrollo, teniendo en cuenta las respuestas en la dimensión de interacción social. Es un aspecto crítico a abordar con espacios de formación que sensibilicen la pertinencia y por último Orgullo y satisfacción.



En cuanto a la satisfacción y orgullo laboral, el puntaje más alto se encuentra en el orgullo de pertenecer a la entidad, seguido de la satisfacción por la labor que se realiza lo cual se mantiene desde el 2019. Este indicador corrobora los planteamientos de los funcionarios/as, los cuales mencionan el orgullo de pertenecer a la entidad y cumplir con sus tareas de una manera profesional, aportándole al país su conocimiento y experiencia. Se debe tener en cuenta el 42% que están interesados en buscar otra oportunidad, cuáles son sus motivaciones y ver la viabilidad de implementarlas como acción de mejora, igualmente fortalecer estrategias de motivación ya que un 53% indica que solo está respondiendo a sus funciones.



7. SISTEMA DE RECOMPENSAS

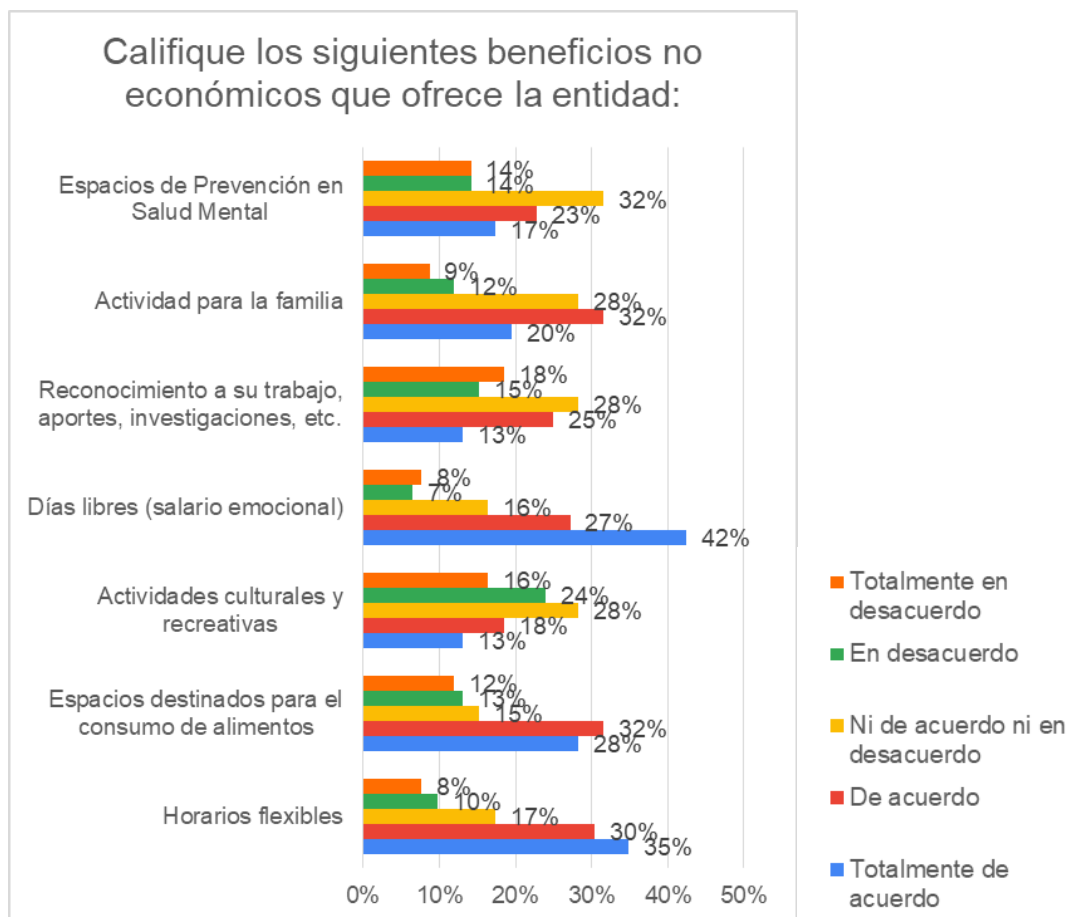
En esta dimensión se evaluaron los indicadores Reconocimiento, Innovación, Capacitación, Salario Emocional, Bienestar. Para el indicador de Reconocimiento se percibe en comparación con el año 2019 que disminuye la satisfacción frente a la remuneración salarial, con una brecha del 10.5%, se recomienda fortalecer por medio de estrategias de reconocimiento y salario emocional. Adelantar proyecto de necesidad de la planta con actualización de remuneración salarial próxima a la del sector. Aspecto crítico a abordar, también se percibe por parte de la mayoría de funcionarios(as) que no es claro el sistema de reconocimiento por desempeño solo un 26% lo reconoce, por

lo que indica que es un criterio a fortalecer y difundir y evaluar su impacto, determinando de esta manera aspectos a mejorar para fortalecer la dimensión.

En Innovación no se cuenta con comparativo del 2019 y se percibe de manera positiva las nuevas ideas y la creatividad, se recomienda continuar en la formación y fortalecimiento de estas habilidades para integrarlas en la aplicación de las funciones y permitir una sensación generalizada de acogida a las nuevas ideas y la creatividad ya que un 32,6% no lo percibe positivamente.

El indicador de Capacitación Se percibe que los planes de capacitación responden principalmente a la necesidad de la organización lo cual es percepción de la mayoría, aun así no hay claridad si se tiene en cuenta la solicitud de los funcionarios(as) y jefes y el mejoramiento del desempeño lo cual impacta la necesidad de la organización. Revisar y difundir los planes y proyectos, necesidad evidenciada en 2019.

Acerca del indicador de Salario Emocional se percibe por parte de la mayoría el conocimiento y uso de los días libres y horarios flexibles, lo cual permanece desde el 2019, a diferencia con espacios de prevención en salud mental, reconocimiento a su trabajo y actividades culturales y recreativas que no son claras y por lo tanto indican que no se implementan.



Para Bienestar Indican una percepción positiva en un 64,1% de las acciones de Talento Humano para el bienestar de los funcionarios(as) se recomienda fortalecer ya que aún hay un 35,9% que no percibe se contribuya desde TH a su bienestar. Ha mejorado en comparación con el año 2019 la percepción frente a si se escuchan y atienden quejas y solicitudes por parte de TH.

8. SUPERVISIÓN

En esta dimensión se evaluaron los indicadores de Discriminación Laboral y Canales de Denuncia, Carga Laboral y Organización en el Trabajo. En relación con la percepción de la necesidad de supervisión para el desarrollo de funciones, se encontró que un 84% manifestó que no era necesaria esta para cumplir con sus labores, y que sigue la misma tendencia de la medición de 2019 con respecto a la autonomía con la que cuentan los funcionarios y funcionarias de la entidad.

Con respecto al primero se observó que, contrario a la medición de 2019, en el 2022 la mayoría de las personas encuestadas indicaron que no se han sentido discriminados en alguna situación; también consideran que los canales de denuncia de estos deberían ser más periódicamente difundidos (28% de la selección en opciones del extremo Desacuerdo) y de amplio conocimiento (26% de la selección en opciones del extremo Desacuerdo). En cuanto a la Carga Laboral se observó que la mayoría indicó en los extremos de opciones De acuerdo (63%) que el tiempo que requieren cumplir para sus tareas asignadas es acorde con la jornada laboral, resultado en concordancia con el estudio de 2019. Por último, con respecto a Organización del Trabajo, se observó que las personas perciben que las sobre todo existen proceso y procedimientos claros (77% de elección de opciones de extremo De acuerdo), y que también las responsabilidades en algunos casos no se asignan de manera equitativa, clara y oportuna (27% en la opción Ni de acuerdo o desacuerdo).

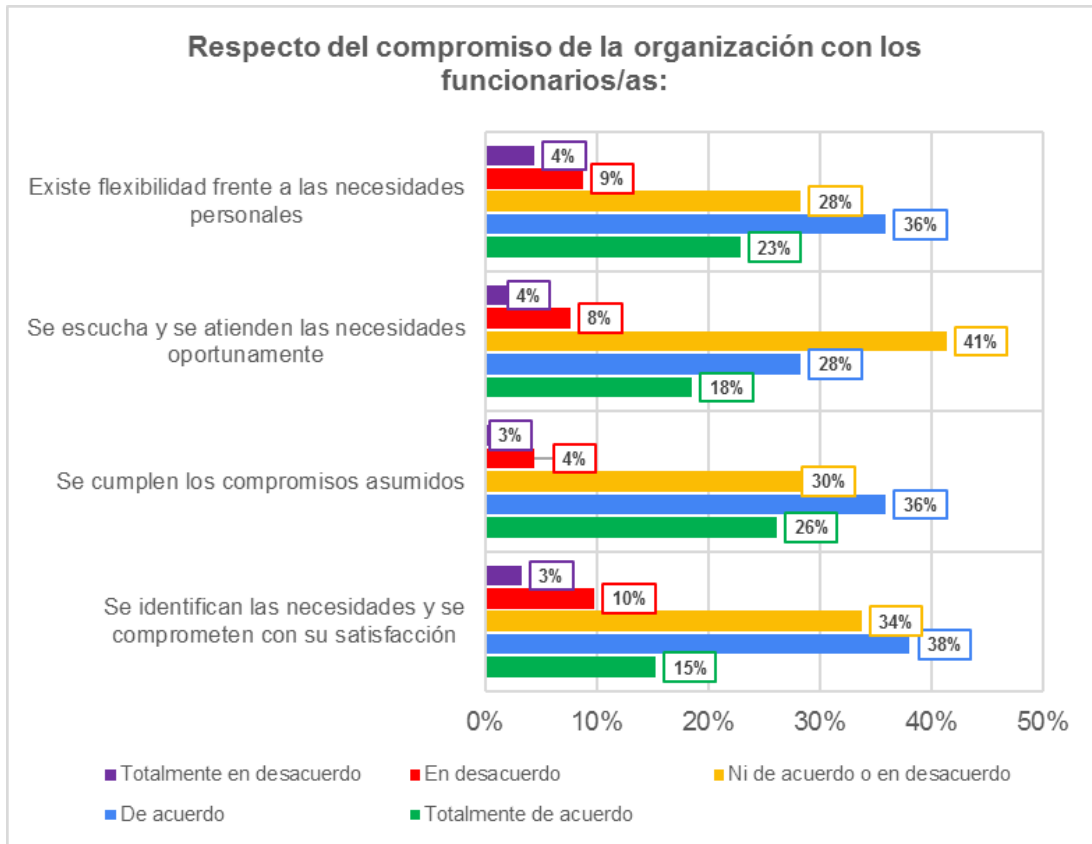


9. APERTURA ORGANIZACIONAL

En esta dimensión se evaluaron los indicadores de Innovación, Compromiso con los Empleados y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En Innovación se observa un aumento de la percepción de que esta es bienvenida en la entidad (de 52% en 2019 a 67% en 2022), aunque se mantiene la percepción de que no es tan fácil proponer o acceder a nuevos recursos tecnológicos para el desarrollo de labores (52% de la opción No, al igual que en el 2019).

Con respecto a Compromiso con los Empleados, se observó que se mantiene la tendencia del 2019 a percibir que la entidad cumple con los compromisos asumidos (62% de selección de las opciones del extremo De acuerdo), aunque se percibe una incertidumbre con respecto a si las necesidades que se manifiestan van a ser atendidas oportunamente (41% de selección de la opción Ni de acuerdo o desacuerdo en la afirmación *Se escuchan las necesidades y se atienden oportunamente*).

Por último, con respecto al SG-SST se observa que la mayoría de las personas encuestadas conocen de este (89%), tiende a conocer y participar de los beneficios del programa (59,8%), y reconoce que este tiene un impacto favorable para el mejoramiento de su área de trabajo y bienestar personal (72% de selección de opciones del extremo De acuerdo).



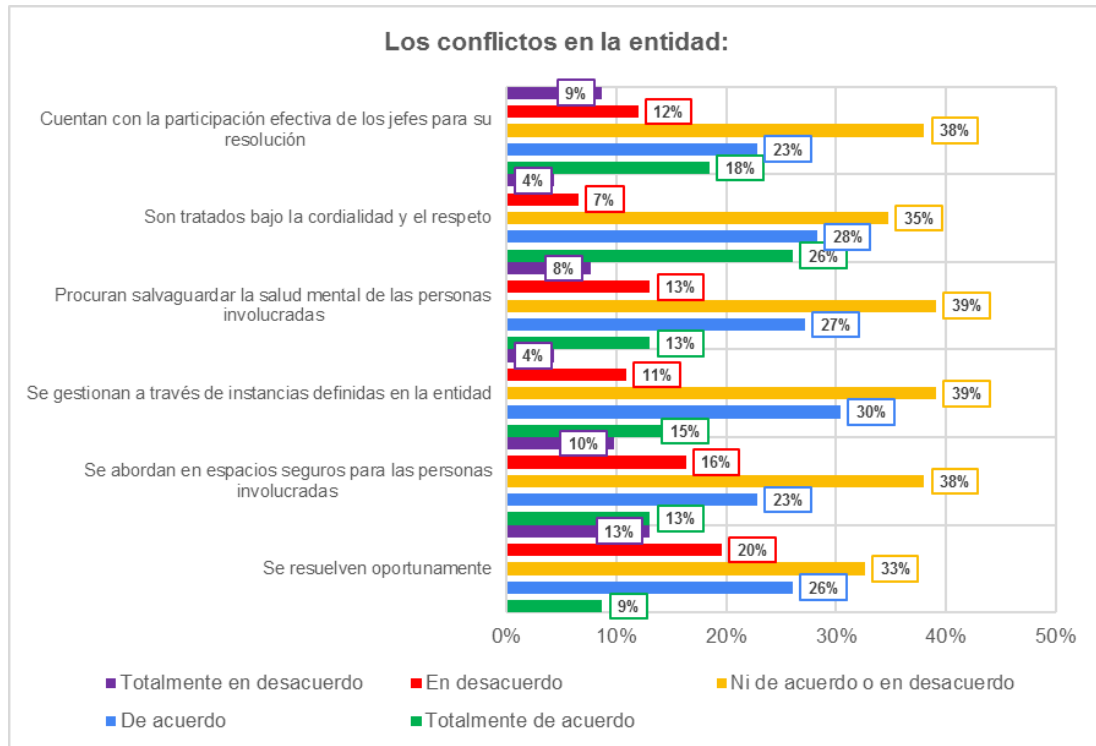
10. ADAPTACIÓN DE CONFLICTOS

Esta dimensión abarca los indicadores de Mecanismos de Solución de Conflictos y Gestión de Conflictos. En cuanto a la medición general de la dimensión se encuentra que las afirmaciones que consideran los trabajadores representan mejor la adaptación al cambio que se viven en la entidad es *Es fácil asumir los cambios que se requieren en la organización* (siguiendo la tendencia de los resultados del 2019) con un 52% de elección en las opciones del extremo De acuerdo.

En cuanto al indicador de Mecanismo de Solución se observa que se mantiene la tendencia hacia el conocimiento de estos por parte de los trabajadores (67%), aunque no necesariamente se acuda a estos por la mayoría de ellos (86%).

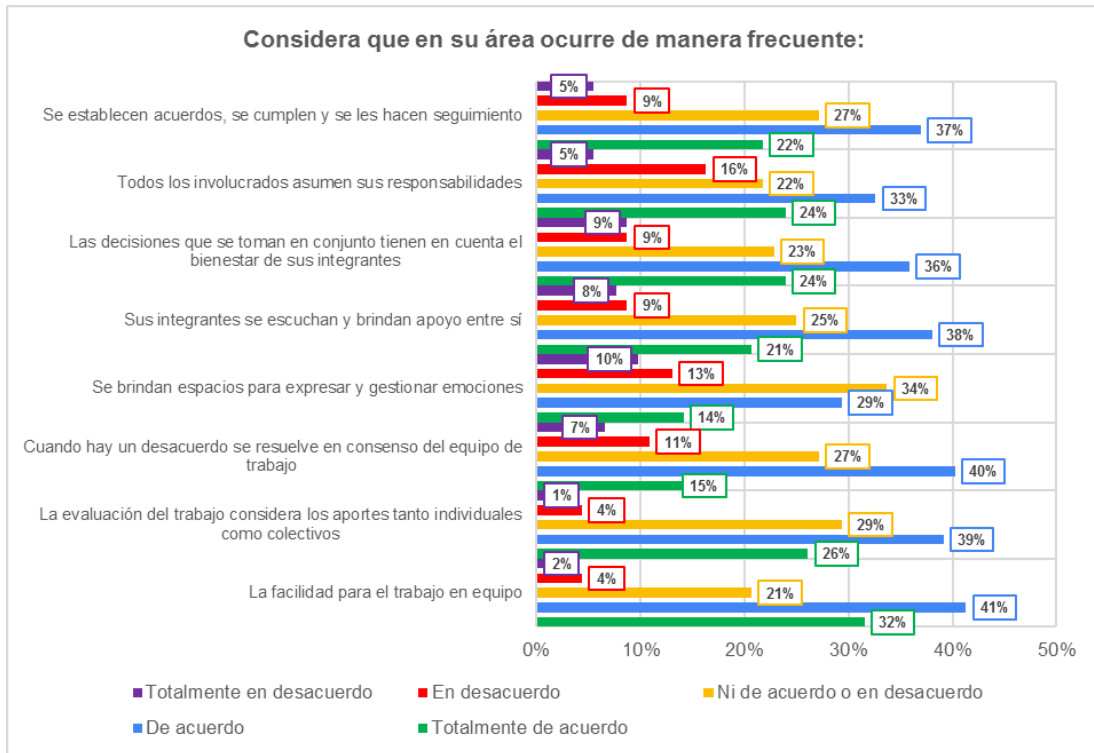
Con respecto a Gestión de Conflictos, prevalece la tendencia a seleccionar opciones intermedias cuando se consultó sobre la efectividad de los mecanismos de solución de conflictos (40% en 2019 a 47% en 2022), quizá relacionado con el poco uso actual que se hace de ellos. También, en cuanto a la percepción del estilo para resolver conflictos se observa que la mayoría considera que tanto reconoce cuál es su estilo (84%) como que cuenta con habilidades que le favorecen resolver estos de manera asertiva (80% de elección de opciones del extremo De acuerdo). Por otro lado, cuando se solicitó caracterizar los conflictos que se viven en la entidad, la mayoría optó por describirlos

con la afirmación *Son tratados bajo la cordialidad y el respeto* con un porcentaje de elección en el extremo de opciones De acuerdo de 54%.



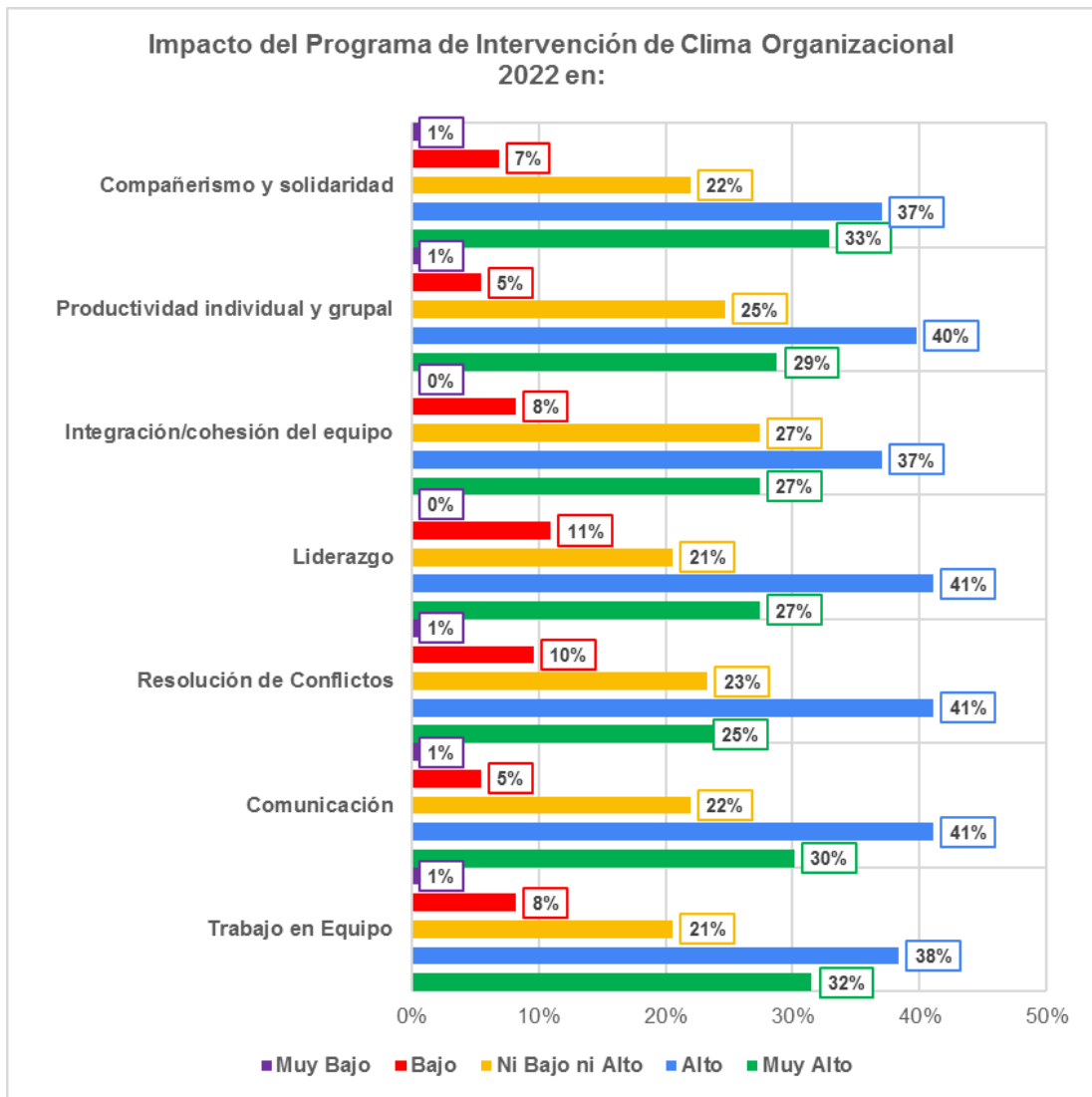
11. ESTILO JEFES

Esta dimensión la componen los indicadores Trabajo en Equipo y Liderazgo. En el primero, se encontró que la mayoría describió como mayor ocurrencia en su área de trabajo la fortaleza del Trabajo en Equipo con 73% de elección de opciones del extremo De acuerdo. En cuanto al segundo, se observó que la mayoría de personas describieron a sus jefes como dispuestos a *Ofrecer libertad a sus colaboradores para realizar el trabajo de manera más eficaz* con un 83% de elección de opciones del extremo De acuerdo, y que la opción con más respuestas del extremo Desacuerdo o intermedio fue *Ofrecer espacios de retroalimentación y concertar planes de mejora individuales* (36% de opción intermedia y 16% de extremo Desacuerdo).



EVALUACIÓN INTERVENCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2022

A los encuestados también se les consultó sobre su participación en los espacios de intervención que se realizaron durante el 2022, manifestando que el 79% de ellos sí había participado en estos. También, consultándoles sobre qué el impacto que tuvieron estos sobre las dinámicas de su grupo de trabajo se encontró que el 71% de ellos seleccionaron Comunicación en algunas de las opciones de impacto Alto o Muy Alto, y las mayoritariamente seleccionaron en las opciones de impacto Bajo o Muy Bajo fueron Resolución de Conflictos y Liderazgo, con 11% cada una.



Por último, se consultó sobre sugerencias a estos espacios para la vigencia 2023, donde varios funcionarios y funcionarias destacaron la necesidad de establecer estos espacios de manera presencial, y generando actividades que involucren de manera más personal a cada uno de los integrantes de los respectivos grupos de trabajo.

4.7 Caracterización de la cultura organizacional

En la vigencia 2022 se llevó a cabo el Estudio de la cultura organizacional actual y deseada del SGC, en el marco del contrato interadministrativo 09 de 2022 con la Universidad Nacional de Colombia.

A continuación se presentan los hallazgos y recomendaciones generales del estudio realizado:

DIMENSIÓN	HALLAZGO	PLAN DE INTERVENCIÓN
Comunicación	<p>Se percibe que la comunicación no fluye en todos los sentidos, por lo que no llega a todos los niveles de la organización; muchas de las personas quisieran participar en las discusiones sobre temas importantes de la Entidad, a la que consideran como un ente familiar, y quisieran que se volviera esa familiaridad del pasado.</p> <p>Es un tema clave que requiere intervención.</p> <p>Respecto de la comunicación con otras instituciones generadoras de conocimiento sobre la tierra, se mencionó la importancia de continuar con las relaciones de intercambio de saberes, metodologías y personas para el enriquecimiento mutuo.</p> <p>Sobre la comunicación con las comunidades y territorios expresaron la necesidad de impulsar el trabajo de campo, para compartir saberes con un lenguaje sencillo, sin dejar la rigurosidad, y con aplicaciones de utilidad para territorios y comunidades.</p> <p>Se pidió el mejoramiento de los medios y canales para la divulgación científica de lo investigado por el SGC, que es de calidad pero que no se publica. Ante esto, se pide publicar lo propio antes que la academia se apropie de esos saberes, a veces sin los créditos correspondientes.</p>	<p>Se espera crear y fortalecer un nivel de comunicación fluido que permita la resolución de conflictos, coordinación de tareas y cooperación con la intención de compartimentar la información y direccionar al debido destinatario, evitando intermediarios, previniendo malos entendidos e interpretaciones que influyen de forma negativa en las actividades laborales. Rengifo (2014)</p> <p>Por lo que se plantea la aplicación de coaching estratégico individual para directivos con el fin de fortalecer las competencias comunicativas y la inteligencia emocional, creación de encuentros para la comunicación académico-investigativa con la socialización de los estudios realizados por las Direcciones Técnicas y la oportunidad para el debate y la crítica y fomentar la participación espacios de formación con módulos sobre comunicación asertiva, inteligencia emocional, autocuidado de la salud integral.</p>
Conciencia costo/beneficio	<p>La dispersión de los resultados de esta variable así como la poca mención en los espacios de grupos focales muestra la poca conciencia sobre estos aspectos a la hora de tomar decisiones a nivel organizacional. Sin embargo, el conocimiento de los costos de los</p>	<p>Participar a los y las funcionarias(os) acerca de la realidad, actividad e impacto de la institución a nivel territorial. Crear estrategias de comunicación y participación atractivas.</p>

	<p>proyectos y su relación con los resultados fue considerado como una oportunidad de mejora, pero más allá de esto, como la posibilidad de generar mayor identidad, sentido de pertenencia, cuidado y transparencia en el manejo de los dineros públicos.</p>	<p>Creación de espacios internos que favorezcan el sentido de pertenencia al SGC.</p>
Control/evaluación	<p>Se quiere que la cultura del Servicio Geológico Colombiano sea menos controladora, que confíe en su gente. Se acepta la existencia de los controles por normatividad, pero se requiere que al interior de la Institución se hagan acuerdos sobre la forma y el fondo, de manera que no se sienta el control por la desconfianza, sino como oportunidad de orientación, de aprendizaje y acuerdo colectivo. Este aspecto de la cultura debe estar en coherencia con el modelo de liderazgo transformacional que se propone que se viva por parte de los líderes de la Institución.</p>	<p>Fortalecer la comunicación interna en sus diferentes niveles, realizar evaluación y seguimiento de la implementación e impacto de la aplicación. Fortalecer habilidades de liderazgo que permitan la creación de espacios de crecimiento y desarrollo con apertura al cambio y mejora.</p>
Coordinación	<p>El clamor de los grupos focales fue por una mayor interconexión entre Direcciones, entre áreas, entre personas. Actualmente se percibe el funcionamiento de las Direcciones Técnicas como islas. También se expresó la carencia de un verdadero trabajo de equipo, circunstancia que para una entidad que desarrolla parte de sus funciones mediante proyectos, contar con un gran trabajo en equipo es clave. Por esto, se requiere alcanzar un funcionamiento de Equipos de Alto Desempeño, tanto para generarlos, como para gerenciarlos, y para ser parte de ellos. Así mismo, se requiere fortalecer las habilidades de liderazgo transformacional en los líderes. Actualmente se perciben jefes, pero no líderes, se requieren fortalecer las habilidades para la gestión de personas y lograr implementar una visión de liderazgo para la transformación, no sólo respecto de lo técnico, sino en una visión integral de los funcionarios y funcionarias de la Entidad; un ejercicio de liderazgo en valores y que siempre reconozca el valor de lo humano y la importancia del bienestar de las personas.</p>	<p>Para la configuración de un equipo de alto desempeño en el trabajo, la Entidad puede aprovechar la estrategia de las "5C" que facilita su constitución y promueve su desarrollo: Complementariedad – Coordinación – Comunicación – Confianza - Compromiso. Liderazgo inspirador Se formará (+100 Horas) a los líderes de la entidad, con el objetivo de fortalecer las competencias para la coordinación de Equipos de alto desempeño, reconociendo el ser, el saber y el hacer. Realizar aplicación y seguimiento de los aprendizajes y resultados.</p>
Creatividad e innovación	<p>Para una institución que produce conocimiento científico y tecnológico, en beneficio del desarrollo del país, y de las comunidades, resulta preocupante que los resultados muestren que las personas perciben una Entidad que no está abierta al cambio ni a la innovación, siendo la creatividad y la posibilidad de proponer nuevas ideas, un punto crítico para ellos. Una Entidad de investigación y producción académica, como lo es el SGC, requiere de disposición y apertura a enfrentar nuevos retos y a los riesgos propios del camino investigativo, así como a gestionar</p>	<p>Inicialmente la creación de una política que implemente y visibilice la necesidad de la dimensión y participación activa de los y las directivos(as). Se formará a los grupos en estrategias como design thinking, S.C.A.M.P.E.R, entre otras técnicas y herramientas que permitan la creación e implementación del conocimiento creativo e innovador. También se</p>

	<p>de manera activa y consciente espacios colectivos para la construcción de conocimiento, fuera de las disposiciones jerarquizadas.</p> <p>Se requiere seguir reforzando los grupos de investigación con personal tanto o más calificado que el actual, con más jóvenes, más mujeres, y más personas con habilidades analíticas.</p> <p>Se requiere avanzar en el proyecto de modernización institucional a fin de contar con la ampliación de la planta, mejorar el nivel salarial de los funcionarios y funcionarias y así lograr atraer el mejor talento disponible en geociencias.</p> <p>Se requiere fortalecer los estímulos y reconocimientos a los productos de la investigación, como factor que impulse la producción académica.</p>	<p>promoverá la participación de los trabajadores en la construcción de saber y en la toma de decisiones.</p>
<p>Crítica/ Retroalimentación</p>	<p>Esta dimensión presenta dos elementos, por un lado, el manejo de la crítica y la retroalimentación como factores de orientación y aprendizaje y, por el otro, la utilización del reconocimiento como mecanismos para incentivar el desempeño sobresaliente.</p> <p>Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se observa que en el contexto institucional, el término crítica parece tener una connotación negativa, por lo que es importante trabajar en la cultura sobre la importancia del diálogo y el manejo de la diferencia sin llegar a afectar las relaciones interpersonales. Se requiere potenciar ambientes de trabajo productivos donde la crítica haga parte del proceso de mejoramiento continuo sin llegar a afectar las emociones o el ambiente laboral.</p> <p>De igual forma es muy importante que los líderes desarrollen sus habilidades para la retroalimentación continua, la evaluación de competencias, saber comunicar e incluso llegar a la figura de mentor de sus colaboradores a cargo, de manera que sea fácil monitorear el desarrollo de sus competencias y la alineación a los valores y procedimientos institucionales.</p> <p>Así mismo, se requiere implementar mecanismos para el reconocimiento de los funcionarios y funcionarias no solo por lo que hacen, sino por lo que son, implementando beneficios de salario emocional para los colaboradores del SGC.</p>	<p>La retroalimentación es una estrategia efectiva para incrementar el bienestar de los trabajadores(as) por parte de los jefes o coordinadores sobre los resultados del trabajo de las personas del equipo, los métodos utilizados, los tiempos empleados, porque da tranquilidad saber que se están ejecutando bien las funciones y tareas, lo que disminuye las situaciones de estrés y sus consecuencias. Para la aplicación de esta estrategia se buscará formar a quienes apliquen la estrategia acerca de conceptos, alcances, limitaciones y formas de usarlo.</p>
<p>Gestión de personal</p>	<p>La ampliación de la planta de personal y modernización de la Entidad es una necesidad sentida por las personas, de todas las dependencias. Cabe insistir en que este elemento es un punto de quiebre para el surgimiento del estrés laboral con todas las consecuencias laborales y personales, salud mental y clima organizacional. Por lo que mientras se da ese proceso, es importante que se continúe fortaleciendo el servicio de psicología ocupacional, el programa de</p>	<p>Partiendo de la línea de acción "Conocer a las personas que trabajan en el SGC" se quiere impactar al bienestar de las personas que hacen parte del SGC, por medio de políticas que coordinen los programas de SST (como salud mental), donde se capacite a los y las funcionarios(as) en el desarrollo de programas de</p>

	<p>vigilancia epidemiológica por riesgo psicosocial y el programa de salud mental. En la búsqueda del bienestar integral para todas las personas, se requiere fortalecer la implementación de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión y hacer realidad los compromisos de la transversalización del enfoque diferencial en la gestión del talento humano, de manera que se pueda dar respuesta a los diferentes grupos poblacionales que hacen parte de la planta de personal y sus familias. En este sentido, se requiere fortalecer la comunicación organizacional y establecer mecanismos para prevenir y sancionar las actitudes que vayan en contravía de la política institucional. Se resalta la importancia, para los funcionarios y funcionarias, de contar con rituales y tradiciones que impulsen la identidad, el sentido de pertenencia, el bienestar y el desempeño sobresaliente, mediante estrategias como la bienvenida institucional mediante un cálido programa de inducción, la celebración de días especiales para las profesiones y las ocupaciones, la despedida del año de labores, los éxitos especiales logrados por los investigadores, la despedida por retiro de la Entidad, por el motivo que sea, entre otras.</p>	<p>bienestar, para de esta manera replicar y contar con coordinadores y jefes como ejes para incentivar a la participación de los diversos espacios que fortalezcan esta dimensión. Ya en específico desde la gestión de personal trabaja en políticas que propicien el relevo generacional, lo cual va de la mano con el fortalecimiento de programas de jubilación, por lo que hacer una revisión y ajuste de los procesos de selección, capacitación y desarrollo es necesario para la transición e incorporación de los cambios; desde esta mirada la capacitación tendrá en cuenta el ciclo vital de quienes hacen parte del SGC y acompañará los diferentes procesos. También se evidencia una necesidad de ampliación de la planta, junto con políticas que integren temas de género, diversidad e inclusión en la contratación. Respecto de los rituales y tradiciones hay algunas que resultan importantes para mantener la cohesión y la identidad por tanto es importante mantener: Las Olimpiadas, las Novenas de fin de año, los reconocimientos por antigüedad, el día de la familia, y los grupos primarios que se realizaban anteriormente para discutir temas técnicos y compartir experiencias y aprendizajes.</p>
<p>Manejo de conflicto</p>	<p>Esta dimensión es de alta sensibilidad dado que el conflicto es inevitable donde haya más de un ser humano; del cuidado oportuno y efectivo que se tenga, dependerá el bienestar integral individual y el clima laboral. De aquí que el diseño de los protocolos para el manejo de los conflictos sea una necesidad urgente. Se requiere socializar los mecanismos institucionales para tramitar los conflictos, así como el seguimiento a los acuerdos mínimos, e incluso el protocolo de acoso laboral y acoso sexual laboral del Instituto. De igual forma realizar acciones de formación y entrenamiento en resolución de conflictos y especialmente a los líderes, en técnicas de mediación.</p>	<p>Inicialmente se debe conocer en qué consiste el conflicto, i) las partes implicadas (intrapersonales, interpersonales, intragrupal, intergrupales colectivos); ii) las causas que los provocan (relaciones, intereses, información, recursos, estilos, percepciones, metas, exigencias, valores, políticas inconsistentes); iii) su naturaleza (falsos, verídicos, manejables, ocultos, no percibidos); o iv) las consecuencias que pueden tener para la empresa (de interés institucional, disfuncionales). Partiendo de esta formación se desarrollará el protocolo para</p>

		<p>la gestión de conflictos dirigido a coordinadores y jefes, con temas como comunicación asertiva, causales del conflicto, fijación de responsabilidades, habilidades de escucha, balance entre pros y contras, negociación paso a paso. También se posibilitan espacios de fortalecimiento de habilidades en resolución de conflictos, donde se integre el protocolo inicialmente planteado.</p>
Obtención de resultados	<p>Esta dimensión aborda dos temas: el manejo del error por parte de los jefes, por una parte, y cómo la Entidad ha logrado mucho reconocimiento nacional y extranjero, por otra.</p> <p>Respecto del primer punto, se observa que los jefes deben mejorar las estrategias de afrontamiento de los errores y omisiones, pues es una percepción generalizada que su postura frente a estos incide en el desempeño, para bien o para mal. Se busca desarrollar habilidades para que los jefes encuentren el error y las omisiones como ocasiones propicias para el análisis, la orientación y el aprendizaje, como parte del modelo de liderazgo transformacional que se requiere implementar en la Entidad.</p> <p>La segunda perspectiva alude al reconocimiento que el SGC ha logrado, nacional e internacionalmente, por sus avances, su dinamismo y la cualificación de sus funcionarios y funcionarias, siendo considerado una institución digna de imitación, por lo que es importante documentar las experiencias exitosas que llevan a esos logros a fin de que se instauren como políticas institucionales y procedimientos a seguir por todas las áreas de manera estándar.</p>	<p>Se parte de que los líderes comprenden que hay un ser humano detrás de cada colaborador(a), al que es preciso acompañar, motivar para dar impulso a equipos de alto desempeño, con claros objetivos, con base en la creación de confianza, en la escucha activa y redimensionando los errores y fracasos, puesto que siendo la dirección de otros intencionada, el directivo es consciente de sus acciones y de cómo las ejecuta, de quiénes reciben esas acciones, cómo las perciben y cómo responden a ellas, lo anterior desde la dirección. Para fortalecer el desempeño del personal y lograr las metas que viabilizan la sostenibilidad de la organización, a la vez que se promueve el crecimiento personal, se encuentran tres propuestas conceptuales útiles para un jefe o coordinador que lidere personas y procesos: ser mentor, ser una persona que influye en otros y crear equipos de alto desempeño. Por lo que se busca formar a las personas en cargos de liderazgo, y toma de decisiones, en estilos de liderazgo (retroalimentación) que promuevan la transformación.</p>
Planeación	<p>Se requiere fortalecer los procesos de planeación de manera que permitan contar con capacidades para la atención de imprevistos, gestión adecuada de los riesgos y facilitar los procesos de innovación y creatividad.</p> <p>De otro lado, se requiere fortalecer las habilidades de los líderes para la planeación estratégica, formulación de proyectos, gestión del riesgo, gestión de</p>	<p>Con el fin de lograr una estructura organizacional que facilite a los funcionarios(as) conocer su ubicación y funciones dentro de la Entidad, que de claridad sobre quién es su jefe directo y qué hacen las áreas y los diferentes cargos, logrando una comunicación interna</p>

	<p>capacidades, construcción de indicadores, para potenciar su rol.</p> <p>De otro lado, es importante que existan espacios de construcción colectiva para la formulación de los planes, programas y proyectos institucionales de manera que las personas se sientan reflejadas y comprometidas con la planeación institucional.</p>	<p>óptima que facilite la interacción entre los procesos misionales y de apoyo, con una repartición equitativa de responsabilidades entre las diferentes áreas y cargos.</p> <p>Por lo que desde la alta dirección y cargos de liderazgo y toma de decisiones, empiecen a crear espacios de discusión que permitan consolidar la estructura adecuada, para la transformación y avance según las necesidades actuales del SGC. Para lo anterior es necesario que haya una transversalización en la planeación estratégica y que los líderes se encuentren con la apertura y habilidades para identificar los saberes y necesidades de los y las funcionarios(as) que aporten a la construcción y una cultura de constante crecimiento e interés al fortalecimiento de conocimiento y habilidades</p>
<p>Equidad de Género, Diversidad e inclusión</p>	<p>Cuando se habla de equidad se refiere a asegurar el acceso a igualdad de oportunidades. En el SGC, a través de los grupos focales, se reconocen fortalezas a lo largo del tiempo relacionadas con el respeto por los géneros, incremento de la participación de las mujeres y acceso a cargos de decisión. Refieren que no se percibe discriminación entre hombres y mujeres para acceder a un cargo. En general, en el Servicio Geológico Colombiano las mujeres son tratadas en igualdad de condiciones.</p> <p>Hay otras percepciones que consideran que históricamente en el SGC no ha sido fácil la inclusión de las mujeres, “que recurren a ellas cuando necesitan algo”, se ven grupos con predominio masculino y nunca ha habido mujeres directora general de la Entidad.</p> <p>En ocasiones se percibe que hay mayor credibilidad para un hombre que para una mujer a pesar de tener las mismas habilidades y competencias. Algunos cargos pareciera que respondieran a estereotipos de género como por ejemplo, solo hay conductores hombres y personal de aseo femenino.</p> <p>Observan que se requiere que haya más oportunidades con equidad y apoyo a las madres cabeza de familia.</p> <p>En las regionales aún se ve un trato discriminatorio con las mujeres, hay presencia de violencia de género, especialmente en temas de acoso laboral, los cuales no siempre son conocidos abiertamente, pues no son denunciados por temor a las represalias.</p>	<p>Se evidencia como un componente transversal, al cual se aborda inicialmente desde la política de equidad, inclusión, diversidad y género por lo que se debe continuar y fortalecer su difusión e implementación. Lo anterior de la mano de un ajuste de los protocolos en los procesos de selección, visibilización de problemáticas desde diferentes estrategias y creando espacios de formación en empoderamiento para los grupos minoritarios. Se requiere abordar lo referente a discapacidad, y orientaciones sexuales diversas, así como en diversidad étnica en las sensibilizaciones a realizar.</p>

	<p>Perciben que hay falencias en el trato y el respeto hacia los trabajadores, siendo discriminados por su género, rango o profesión, al igual que por su modalidad de contratación, abriendo así una brecha entre funcionarios de planta y contratistas. En los eventos de fin de año, por ejemplo, hay reconocimiento sólo a las personas de planta.</p> <p>También en estos temas de equidad, mencionan su desmotivación al ver que solo hay participación en viajes por “definición a dedo”, para personal de altos cargos y el privilegio es solo para pocos en los convenios institucionales. Falta igualdad frente a los variados temas que maneja la Entidad, no ven un enfoque más simétrico entre las ciencias, sean humanas, físicas o geológicas, considerando importante revisar y reevaluar este equilibrio.</p> <p>También observan inequidad, por ejemplo, en los incentivos y estímulos, nombramientos, encargos, reconocimientos, ascensos, pues dependen del polo de poder.</p> <p>Tampoco hay equidad en las cargas de trabajo, porque hay oficinas con muchísima sobrecarga. Perciben que la carga laboral es distinta para el personal dependiendo de su tipo de vinculación, posición y área de conocimiento.</p> <p>Se adelanta una política de equidad de género, con relaciones de respeto, que aún no es conocida por todas las personas que trabajan en el SGC. Respecto de la población LGTBI+ nunca se habla; las personas no se sienten cómodas expresando su orientación sexual en este espacio laboral por temor a burlas, comentarios y represalias.</p>	
<p>Identidad</p>	<p>En general, se observa un alto sentido de pertenencia y orgullo de hacer parte de una Entidad con gran trayectoria y que es autoridad en lo que se refiere al tema de la tierra y que puede aportar al beneficio de todo tipo de comunidades y territorios, lo que hace que la perciban “de buena estatura y resistente al paso del tiempo” y con valores sólidos; sin embargo, piensan que podría mejorar aún más su estatura si no existiera sobrecarga de trabajo y se ampliara la planta de personal y tuviera mayor autonomía presupuestal.</p> <p>Entre los aspectos que debería cambiar en cuanto a su identidad están los asociados al tema del control, pues a veces sienten que no hay confianza, que los errores se castigan y que no se reconocen los esfuerzos que hacen los funcionarios de planta y contratistas.</p> <p>También ven que su identidad se ha visto afectada por las fusiones y rupturas que se han dado a lo largo de su historia, incluso con el cambio de nombre al actual, la mayoría de personas la siguen llamando “el instituto”, por Ingeominas-</p>	<p>Se requiere trabajar urgentemente en el régimen de ciencia y tecnología para consolidar su identidad.</p> <p>Se busca una entidad que sea comunicativa, con tono de voz conciliador y claro, con “ojos y oídos abiertos, que practique la fluidez comunicativa en todos los niveles y géneros, que sea abierta a la escucha”.</p> <p>Con una administración de puertas abiertas, donde haya equilibrio entre lo técnico y lo humano, y donde se considere que el factor emocional es importante para el crecimiento de las personas que trabajan en el SGC</p> <p>Trabajar en la confianza del nivel directivo hacia su personal, menos control más seguimiento e incentivos.</p> <p>Valorar aun más el capital</p>

	<p>Desde otra perspectiva, expresan los funcionarios que la Entidad considera mejor las cosas europeas, porque se busca trabajar más con lo que viene de afuera, adaptando cosas extranjeras, pudiendo crear cosas propias, en atención a la alta cualificación de sus funcionarios. Perciben al SCG con polos en lo femenino y lo masculino, pues por la visión de la Geología, a lo largo de la historia la han visto como trabajo de hombres y en una parte femenina la relacionan con el desarrollo de la química. Pese a esto, a veces los liderazgos femeninos se ven como una amenaza. Es posible que se estén normalizando los actos de violencia, pues hay temas de acoso que no se denuncian.</p>	<p>humano que ya posee. Mejorar su visibilidad en la sociedad y en los territorios, su cercanía con los ciudadanos y las comunidades. Intervenir sobre la prevención y sanción de violencias en el ambiente laboral.</p>
<p>Estructura Organizacional</p>	<p>La estructura organizacional es adecuada a las funciones que se desempeñan actualmente, pero puede tener mejoras, por ejemplo, en temas de comunicación entre las Direcciones Técnicas y con las sedes, pues cada sede tiene su misión particular. Los coordinadores de las regionales son un puente con la sede central en temas administrativos, y dentro de las sedes hay diferentes grupos técnicos que están dirigidos por las Direcciones Técnicas y los coordinadores de grupo. Ha cometido errores propios del desarrollo y proceso de madurez, conservando algunos vicios como la desigualdad; sigue centralizado y los demás son como ramas y se desentiende de sus funcionarios. Se tiene un aumento de funciones y responsabilidades y muy pocas personas para atender las necesidades. Intenta hacer muchas cosas a un mismo tiempo lo cual incide en la efectividad. En el presente, la investigación ha bajado, tiene menores recursos y se perdió la sección de relaciones internacionales, sintiéndose desmotivación por las pocas oportunidades y la complejidad de la burocracia que dificulta la investigación y que hace que todo sea un poco lento o desintegrado. Al narrar su historia, los viejos no añoran, solo cuentan, por ejemplo, que está mejor con esta nueva estructura, pero que igualmente necesita un cambio, pues funcionan como islas, sin articulación entre las áreas y personas, las áreas parecen ruedas sueltas, se repiten trabajos, hay doble esfuerzo sobre los mismos problemas. Se siente como si fueran 9 institutos distintos, no se trabaja de manera integrada. La estructura no es buena y hay mucho papeleo y estilos de administración muy diferentes. Se nota que la estructura organizacional puede ser flexible en ciertas circunstancias, pero en otras es totalmente rígida. Por ejemplo, en el tema de los</p>	<p>Quieren un desarrollo más encaminado a los Grupos de Investigación que a los grupos funcionales. Que permitan la interdisciplinariedad y la transversalidad, participando en diferentes proyectos. En cuanto a la organización quieren que se vuelva a crear la oficina de asuntos internacional, para tener convenios y alianzas que faciliten el intercambio de personas para conocer y estudiar y tener asesorías externas especializadas. En las regionales anhelan que los procesos, desde los simples hasta los complejos, no sean centralizados en Bogotá. Esperan un fortalecimiento de todas las Direcciones Técnicas en las regionales; debe haber crecimiento geográfico, no todos los cargos importantes deben estar en Bogotá.</p>

	<p>encargos. El trabajo por proyectos es complejo porque las personas pueden estar en dos o más proyectos y hay problemas de jerarquías. Todo tiene mucho trámite, la toma de decisiones es demorada porque todo está muy centralizado. El SGC se encuentra estancado, puesto que en el transcurso de los últimos 20 años la planta de personal de carrera se ha visto reducida a menos de la mitad. Las personas de las regionales que participaron en los focales perciben que las sedes no son visibles. Hay muy buenos técnicos haciendo labores administrativas en las regiones que les quitan tiempo; como administrativo debe responder por todo sin el apoyo de otras personas del área administrativa, como secretarías, jefe de bodega, estas funciones no permiten que desarrollen mejor sus potenciales investigativos; es el coordinador y supervisor de los contratistas. Cada sede depende de una Dirección Técnica distinta. Es importante y urgente repensar la estructura organizacional. Administrativamente la institución es centralizada y eso, en parte, presta apoyo a las sedes, pero en otras circunstancias limita su autonomía, tanto administrativa como técnica. La estructura administrativa actual ha descuidado mucho las sedes regionales lo cual ha afectado, de manera importante, su funcionamiento y ha recargado de labores administrativas a los profesionales que se encuentran al frente de los Grupos de Trabajo Regional. Para dar un paso simple en una regional, hay que esperar el visto bueno de un funcionario de la central. Cada unidad territorial es un ente independiente, amarrada a un área o dirección, con lo positivo y negativo que eso conlleva.</p>	
--	---	--

Resultados por dependencia a la luz de las variables de la cultura organizacional estudiadas:

Dirección	Dimensión	Hallazgo	Recomendación
<p>Secretaría general. Presentaron la prueba 46 personas. Con respecto de las 62 que configuran su planta, las 46 son el 74.2%</p>	Comunicación	47.9% identifica como una acción de mejorar. Desconocimiento de la institución y sus procesos, por falencias en la comunicación el 41.3% percibe que no la hay, mientras que el 32.6% perciben que sí.	En esta dependencia se busca que los canales de información lleguen a todos. Mesas de discusión y socialización en los diferentes niveles. El 91.1% quisieran que la comunicación en la Entidad fuera más fluida, tanto vertical en ambas direcciones, como horizontal.
	Conciencia costo/beneficio	40% ven que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los resultados, mientras que 45.7% consideran que a veces sí y a veces no.	En esta dependencia se requiere fortalecer comunicación interna. Innovar, para tener claridad de los costos y resultados no equivalentes. El 88% consideran importante que todos comprendan el equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados
	Control/evaluación	30.5% expresan que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos, 69.5% dividen sus opiniones entre a veces sí, a veces no.	En esta dependencia no hay claridad y/o conformidad de las estrategias de control y evaluación. El tipo de liderazgo no es consistente, fortalecer la comunicación (expectativas, planes, esperados). Requiere de intervención
	Coordinación	34.8% consideran que el trabajo en equipo está diseñado para que haya una máxima interacción productiva entre las personas, un 32.3% considera que a veces sí y a veces no. 32.6% perciben que hay buena coordinación entre las Direcciones, mientras que 43.5% prefieren mantenerse en el punto	Dispersión de las opiniones frente a la coordinación de las direcciones. En esta dependencia se requiere aclarar a través de qué procesos se implementará la coordinación-comunicación entre departamentos, y como fomentar estrategias de liderazgo que posibiliten el trabajo en equipo.

		medio sobre la existencia de esta condición.	El 92.9% desea que se dé interacción entre las Direcciones, a partir de un manejo directivo coordinado. 91.3% desea que el trabajo en equipo sea una realidad, donde haya una máxima interacción productiva.
	Creatividad e innovación	91.3% visualizan que se premia la innovación y la creatividad. 37% percibe que las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional, mientras que otro 37% perciben que a veces sí y a veces no.	Visión positiva frente al reconocimiento de la dimensión. Identificar elementos posibilitadores para aplicación en otras direcciones. Espacios de escucha de propuestas institucionales. El 85% ven importante que la aceptación de nuevas ideas sea parte de la política institucional, con reconocimiento a la innovación y la creatividad (91.3%)
	Crítica/ Retroalimentación	52.5% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo. 39.2% percibe que no hay evaluación de los procesos, mientras que el 30.9% ven que sí. 45.7% perciben que la discusión y el debate están presentes cuando hay diferencias en los proyectos	En esta dependencia, no se propician espacios para crítica y retroalimentación, aunque se dan espacios de discusión a partir de la diferencia. Se recomienda crear estrategias relacionadas con salario emocional. Identifica el aporte para la construcción e innovación de los proyectos o espacios de investigación o gestión del conocimiento.
	Gestión de personal	60.9% percibe que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones.	En esta dependencia se evidencia que la satisfacción y seguridad laboral afectadas, desde inversión económica, carga laboral, valor a la funcionaria(o) Se recomienda caracterizar el personal, identificar competencias para el aprovechamiento del talento humano. Espacios que favorezcan la horizontalidad. El 91.9% quiere contar con una cultura organizacional donde se sientan seguros y satisfechos

			laboralmente, la mayor parte del tiempo; 92.5% aspiran a que sus jefes los conozcan más desde sus cualidades y debilidades y no solo por los resultados funcionales. Requiere de intervención.
	Manejo de conflicto	36.9% ven que no se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien, mientras que el 34.8% perciben que sí hay negociaciones adecuadas; el 37% están en un punto medio frente a la percepción de que haya un análisis adecuado y búsqueda de soluciones de los conflictos y otro 37% consideran que no existe este análisis.	En esta dependencia se evidencia evitación del conflicto, desconocimiento, manejo inadecuado predomina frente a las negociaciones adecuadas. Brindar herramientas, para el manejo desde lo individual y desde la institución un conducto regular para que desde los diferentes niveles identifique una posible ruta de acción. Inteligencia emocional. El 91.3% esperan que las negociaciones de los conflictos se manejen de manera que la mayoría de las personas se sientan bien.
	Obtención de resultados	43.4% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores favorece la efectividad laboral y el 23.9% consideran que esto no siempre es así. 50.9% perciben que si se piden mejores resultados con las mismas estrategias	En esta dependencia se exige sin cambios que posibiliten la mejora. Por lo que se buscará fortalecer habilidades de liderazgo, identificación de tipos de líderes en los grupos, herramientas para obtención de resultados. El 92.1% quieren que la reacción de los jefes frente a los errores y los problemas favorezca las buenas relaciones en pro de la eficacia y la eficiencia.
	Planeación	50% ve que el futuro previsible e innovador está presente como un elemento clave para la planeación institucional.	En esta dependencia la proyección de innovación se requiere fortalecer además visibilizar los métodos, incorporando estrategias de difusión de la información.

<p>Asuntos Nucleares. Cultura distante en el comparativo con otras direcciones (sede) Presentaron la prueba 46 personas. Con respecto de las 62 que configuran su planta, las 46 son el 74.2%</p>	Comunicación	91.9% quiere contar con una cultura organizacional donde se sientan seguros y satisfechos laboralmente, la mayor parte del tiempo; 92.5% aspiran a que sus jefes los conozcan más desde sus cualidades y debilidades y no solo por los resultados funcionales. Vincular, integrar a los y las funcionarios(as) Desconocimiento de la institución y sus procesos.	Vincular, integrar a los y las funcionarios(as) Desconocimiento de la institución y sus procesos. Espacios de diálogo entre las direcciones y grupos de trabajo. Comunicación constante y activa
	Conciencia costo/beneficio	91.6% consideran que hay falencias, que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre aspectos institucionales. 66.7% percibe que la comunicación institucional no se da en todos los sentidos. No hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados; además, perciben baja consciencia de las utilidades.	En esta dependencia se cree que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados; además, perciben baja consciencia de las utilidades. El conocimiento de los rubros de los proyectos no solo es transparencia, sino posibilidad de aprendizaje y de mayor identidad con la Institución.
	Control/evaluación	16.6% creen que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan	En esta dependencia el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan. Socializar los procesos, su importancia y beneficio. Fortalecer la identidad.
	Coordinación	16.7% cree que hay buena coordinación entre las direcciones; Frente al trabajo en equipo 71% consideran que no está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas.	En esta dependencia no se evidencian coordinación, ni trabajo en equipo entre direcciones Identificar estilos de trabajo personal y por direcciones, para fortalecer habilidades por mejorar y expandir las fortalezas al trabajo con otras direcciones. El 100% espera que la coordinación entre las diferentes áreas sea eficiente, con claridad en la comunicación y acuerdos explícitos; 91.6%, confían que el trabajo en equipo sea una

			<p>realidad, en donde haya máxima interacción productiva entre las personas, pudiendo participar en las discusiones para estar bien informados sobre las problemáticas de la Entidad.</p>
	<p>Creatividad e innovación</p>	<p>75% percibe que las ideas nuevas no se aceptan ni hacen parte de la política institucional. 84.4% ven que la innovación y la creatividad no son premiadas No hay reconocimiento, ni integración de la dimensión.</p>	<p>En esta dependencia no hay reconocimiento, ni integración de la dimensión. Se requiere replicación del conocimiento generado internamente, fomentar la participación en coloquios y espacios de investigación. Reconocer el aporte de la dimensión a través de sus funcionario(as). Requiere de intervención. El 100% de los que participaron en el estudio están convencidos que la innovación y la creatividad deberían ser estimuladas y reconocidas en la entidad.</p>
	<p>Crítica/ Retroalimentación</p>	<p>66.7% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo 16.7% perciben que se hace retroalimentación al final de los logros y de los aprendizajes 75% expresan que cuando hay diferencias en los proyectos no hay cabida para la discusión y el debate.</p>	<p>En esta dependencia no hay procesos definidos para retroalimentar el desempeño general y por funciones. Identificar el aporte de la dimensión para la eficiencia y eficacia y la satisfacción del desempeño por parte de las y los líderes y del funcionario(a)</p>

	<p>Gestión de personal</p>	<p>75% asumen que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción alguna con otras inversiones 58.4% percibe que las personas no se sienten seguras y satisfechas laboralmente 87.4% creen que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo 67.7% están de acuerdo en que los jefes no se ocupan de analizar las cualidades y debilidades de las personas, pareciera que solo lo técnico es válido</p>	<p>En esta dependencia indican que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo, únicamente se valora lo técnico. Los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones Se requiere caracterizar el personal en identificación de competencias, aprovechamiento del talento humano y que se favorezcan la horizontalidad. Se propicie la socialización de los avances y un estudio de la carga laboral para identificar acciones de mejora. 91.7% desean que se incremente el rubro dedicado al bienestar de las personas, de tal manera que sea equitativo con las otras inversiones. El 100% busca sentirse seguros y satisfechos en su medio laboral, al igual que todos quieren que se replantee la cantidad de trabajo para el número de personas que hay actualmente en la Dirección. 75% están a favor de los horarios flexibles como motivantes en el compromiso laboral</p>
	<p>Manejo de conflicto</p>	<p>16.7% perciben que cuando estos se presentan se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien 75% cree que no hay un análisis adecuado y búsqueda de soluciones a los conflictos</p>	<p>En esta dependencia indican que no hay un manejo adecuado para el manejo del conflicto o se desconoce. Se requiere brindar herramientas, para el manejo desde lo individual y desde la institución un conducto regular para que los diferentes niveles identifique una posible ruta de acción. Inteligencia emocional. El 100% que la resolución de conflictos esté encaminada al bienestar de las personas.</p>

	Obtención de resultados	83.3% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores no favorece la eficacia laboral 66.7% siente que se piden mejores resultados con las mismas estrategias Los jefes requieren fortalecer sus habilidades en situaciones de conflicto, ya que no se perciben las habilidades que permiten direccionar al logro, aún con las dificultades	En esta dependencia los jefes requieren fortalecer sus habilidades en situaciones de conflicto, ya que no se perciben las habilidades que permiten direccionar al logro. También fortalecer habilidades de liderazgo, identificación de tipos de líderes en los grupos, los tipos de grupos y su dinamismo, además de herramientas para obtención de resultados. Agregar valor e identificar la importancia desde los grupos de trabajo del bienestar individual de sus integrantes. El 100% quisieran un SGC donde los jefes favorezcan las buenas relaciones y hagan un manejo adecuado del error, siendo un sentir generalizado de esta Dirección. 91.6% quieren que se creen nuevas metodologías y se busquen nuevas estrategias para obtener resultados diferentes.
	Planeación	24.4% creen que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional	En esta dependencia indican que no hay una cultura de proyección y estratégica. Se requiere fortalecer estrategias de comunicación interna de la dirección y entre direcciones. Proyectar metas a corto, mediano y largo plazo. Requiere de intervención
Geociencias Básicas Fueron 20 las personas que participaron por la Dirección en la aplicación de la prueba, representando el 45.5% del total de la	Comunicación	60% consideran que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 65% percibe que la comunicación institucional no se da en todos los sentidos (arriba abajo horizontal), lo cual afecta el ritmo labora	En esta dependencia se requiere vincular, integrar a los y las funcionarios(as) debido al desconocimiento de la institución y sus procesos a causa de falencias en la comunicación. Propiciar espacios de diálogo entre las direcciones y grupos de trabajo, comunicación constante y activa.

Dirección.	Conciencia costo/beneficio	No se encontraron resultados concluyentes en esta dimensión a nivel estadístico.	Se requiere fortalecer en los líderes la importancia de tomar conciencia sobre la relación costo/beneficio a la hora de tomar decisiones que afecten a su personal.
	Control/evaluación	55% creen que el control en ocasiones se da por medio de la comprensión y los acuerdos	En esta dependencia se requiere definir, difundir y asegurarse de que se conocen y entienden los procesos y su finalidad
	Coordinación	90% expresan que no hay buena coordinación entre las Direcciones o que a veces sí, a veces no 55% consideran que el trabajo en equipo no está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas	En esta dependencia no se evidencian coordinación, ni trabajo en equipo entre direcciones. Identificar estilos de trabajo del personal y por direcciones, para fortalecer habilidades por mejorar y expandir las fortalezas al trabajo con otras direcciones. El 90% que hay mayor coordinación entre las direcciones del SGC 95% creen que trabajar en equipo es lo más importante para fomentar la interacción productiva
	Creatividad e innovación	55% percibe que las ideas nuevas sólo en ocasiones se aceptan 57.2% ven que la innovación y la creatividad no son premiadas, mientras que el 21.4 creen que sí	En esta dependencia se cree que no hay reconocimiento, ni integración de la dimensión en la cultura. Se requiere promover espacios de exploración de la dimensión y dar reconocimiento fomentando la participación en congresos o creando un espacio interno para compartir conocimiento consolidado. El 80% esperan que sus ideas nuevas sean escuchadas y aceptadas 85% esperan estímulos a través de premios o reconocimientos por sus logros

	<p>Crítica/ Retroalimentación</p>	<p>65% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo 30% perciben que se hace retroalimentación al final de los logros y aprendizajes, el 35% que a veces y el 30% que sí se hace, 35% perciben que cuando hay diferencias en los proyectos no hay cabida para la discusión y el debate, mientras que hay otro 35% que consideran que sí se da</p>	<p>En esta dependencia no hay procesos definidos para retroalimentar el desempeño general y por funciones. Identificar el aporte de la dimensión para la eficiencia y eficacia y la satisfacción del desempeño por parte de las y los líderes y del funcionario(a). El 90% les gustaría sentirse motivados y retroalimentados en las diferentes fases del trabajo.</p>
	<p>Gestión de personal</p>	<p>65% creen que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones 55% percibe que las personas no se sienten seguras y satisfechas laboralmente 60% creen que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo 75% no perciben que los jefes se ocupen de analizar las cualidades y debilidades de las personas</p>	<p>En esta dependencia hay una visión favorable en comparación con otras direcciones del uso de los rubros destinados a bienestar aun así, prevalece la sensación de inseguridad e insatisfacción laboral, junto con que el personal no es proporcional a la carga laboral Se requiere aplicación de estrategias integrales, bienestar, técnico-profesional. El 100% de las personas que respondieron la prueba desean que los jefes asuman un rol más activo en su forma de afrontar los errores, promoviendo las buenas relaciones. 80% espera que haya más equilibrio entre los rubros asignados al bienestar 90%de las personas desean que la cantidad de personas asignadas a los trabajos esté en concordancia con la cantidad de trabajo 100% esperan de la cultura institucional horarios flexibles que impulsen el compromiso laboral.</p>
	<p>Manejo de conflicto</p>	<p>90% perciben que no hay negociaciones orientadas a que la mayoría de las personas se sienta bien 75%consideran que no hay</p>	<p>En esta dependencia no hay negociaciones orientadas al bienestar de las personas, además consideran que no hay un</p>

		un análisis adecuado para buscar soluciones a los conflictos o que en ocasiones se buscan y en otras no	análisis adecuado para buscar soluciones a los conflictos y que dicho interés no es una constante. Requiere intervención. El 90% quisieran resolver las diferencias al interior de los equipos con discusiones sanas en pro del bienestar de todos
	Obtención de resultados	65.5% percibe que la manera como los jefes afrontan los errores favorece o no la efectividad laboral 60% sienten que se piden mejores resultados con las mismas estrategias 90% creen que hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados, percibiendo baja conciencia de las utilidades por parte de las personas del área	En esta dependencia se requiere fortalecer la divulgación de información y habilidades de liderazgo.
	Planeación	25% creen que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional	En esta dependencia indican que no hay una cultura de proyección y estratégica. Se requiere fortalecer estrategias de comunicación interna de la dirección y entre direcciones. Proyectar metas a corto, mediano y largo plazo. Requiere de intervención
Recursos Minerales Esta Dirección fue representada por 21 personas que respondieron la prueba, siendo la tercera con mayor participación. El porcentaje respecto de la Dirección es del 80.8%.	Comunicación	28.5% consideran que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 35.5% expresan que no es una constante, que a veces se presenta y en otras ocasiones no 52.3% percibe que la comunicación institucional se da en todos los sentidos	En esta dependencia se busca que los canales de información lleguen a todos, es necesario se fortalezcan.
	Conciencia costo/beneficio	32% creen que hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados, percibiendo baja	Fortalecer comunicación interna. El 100% creen que es importante construir cultura alrededor de la conciencia del costo

		conciencia de las utilidades entre las personas del área	beneficio en los proyectos y sus implicaciones
	Control/evaluación	75.2% creen que el control, en ocasiones, se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan	En esta dependencia la dimensión tiene un percepción positiva
	Coordinación	19% considera que hay buena coordinación entre las Direcciones Sobre el trabajo en equipo hay percepciones encontradas, pues el 28.5% consideran que está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas, el 43% consideran que no y el 28.6% creen que a veces se da y a veces no	En esta dependencia no hay claridad y se requiere fortalecer estrategias de trabajo y comunicación entre direcciones en los grupos de trabajo. El 100% de las personas consideran de importancia la coordinación entre las diferentes áreas del SGC; además, que exista la motivación durante las fases de los proyectos, haciendo evaluación e identificando los aprendizajes alcanzados.
	Creatividad e innovación	43.8% percibe que las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional 58.1% ven que la innovación y la creatividad no son premiadas, mientras que el 38.1% creen que, en ocasiones, sí es así	En esta dependencia se cree que no hay reconocimiento, ni integración de la dimensión en la cultura. Se requiere promover espacios de exploración de la dimensión y dar reconocimiento fomentando la participación en congresos o creando un espacio interno para compartir conocimiento. El 91% quisiera tener la innovación como eje en la planeación institucional.
	Crítica/ Retroalimentación	9.6% opinan que se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo, 90.4% o niegan que esto se haga o no se deciden por un sí o un no 42% que cuando hay diferencias en los proyectos no hay cabida para la discusión y el debate, mientras que otro 28.3% piensan que sí se da	En este departamento hay una percepción negativa de la dimensión, es de importancia que los proyectos institucionales sean un elemento clave para el desarrollo y se promueva la crítica y argumentación para su mejoramiento. El 93.1% sueñan con que sus logros sean reconocidos.

	Gestión de personal	4.8% percibe que los rubros asignados para el bienestar guardan proporción con otras inversiones; o sea que 95.2% ven que poco o nada de equilibrio hay 19.1% de las personas se sienten seguras y satisfechas laboralmente, el 80.9% lo ponen en duda o no están satisfechas ni seguras. 90.5% ve que la cantidad de personas es inadecuada para la cantidad de trabajo 28.5% están de acuerdo en que los jefes se ocupan de analizar las cualidades y debilidades de las personas, mientras que el 38.1% perciben que a veces se da y a veces no	Esta dependencia indica que hay una percepción negativa de la dimensión, que no hay esfuerzos en pro del bienestar y desinformación frente a los rubros asignados. El 96% quieren sentirse seguros en el trabajo y experimentar satisfacción laboral de manera permanente. 95% buscan que sus jefes los conozcan, tanto en sus cualidades como en sus limitaciones.
	Manejo de conflicto	50% perciben que cuando estos se presentan no se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien, mientras que el 14.3% creen que sí 33.1% expresan que hay un análisis adecuado y búsqueda de soluciones a los conflictos, pero el 37% creen que no	En esta dimensión se requiere fortalecer la difusión de los protocolos y fortalecer habilidades.
	Obtención de resultados	57.%percibe que la forma como los jefes afrontan los errores favorece la eficacia laboral 70% coinciden en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias	En esta dependencia indican que los jefes cuentan con algunos recursos y que se desea brinde estrategias para la obtención de resultados. El 95% quieren que la manera como se tratan los errores y los problemas en la Dirección sea a través del fomento de las buenas relaciones.
	Planeación	42% expresan que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional	Se requiere fortalecer estrategias de comunicación interna de la dirección y entre direcciones. Proyectar metas a corto, mediano y largo plazo. Requiere de intervención

<p>Hidrocarburos Fueron 5 personas de la Dirección las representantes en la prueba, siendo la de mayor participación con relación a su planta, con el 83.3%</p>	Comunicación	60% consideran que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 40% percibe que la comunicación institucional se da en todos los sentidos, pero el otro 40% prefiere mantenerse en el punto medio, a veces sí, a veces no	En esta dependencia se busca que los canales de información lleguen a todos, es necesario que se fortalezcan. El 100% quisieran que la comunicación entre las diferentes dependencias sea la constante y que la información fluyera hacia arriba, hacia abajo y entre pares, mejorando la práctica de la discusión y la crítica
	Conciencia costo/beneficio	40% que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados, percibiendo baja conciencia de las utilidades por parte de las personas del área	En esta dependencia se requiere fortalecer la apropiación en los diferentes procesos del SGC, integralidad.
	Control/evaluación	40% ven que el control no se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan, mientras que otro 40% percibe que se da a veces; 20% perciben que sí hay control acordado	En esta dependencia no hay claridad de los procesos se requiere difundir los protocolos.
	Coordinación	60% se mantienen en el punto medio frente a la existencia de una buena coordinación entre las Direcciones Frente al trabajo en equipo hay percepciones encontradas, pues el 20.5% consideran que está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas, otro 20% consideran que no es así y el 40% creen que a veces se da y a veces no	En esta dependencia indican que no es clara la coordinación entre direcciones y grupos de trabajo. El 100% desean que haya coordinación entre las diferentes dependencias para que la información fluya.
	Creatividad e innovación	60% tiende al punto medio, a veces perciben que las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional y otras veces sí 100% ven que la innovación y la creatividad a veces está presente y otras veces no	En esta dependencia no hay claridad de los procesos de la dimensión al no evidenciar constancia en la aplicación. El 100% desean que haya coordinación entre las diferentes dependencias para que la información fluya.

	<p>Crítica/ Retroalimentación</p>	<p>60% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo 60% percibe que no hay revisiones de los procesos ni se identifican las lecciones aprendidas 80% coinciden en percibir que cuando hay diferencias en los proyectos estas se resuelven a través de la discusión y el debate</p>	<p>En esta dependencia se evidencian necesidad de mejora de la retroalimentación y crítica, no se ve como prioridad y hay una percepción positiva de los procesos de discusión. El 100% piden debate frente a las diferencias que puedan surgir en la gestión de los proyectos</p>
	<p>Gestión de personal</p>	<p>60% piensan que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones 60% de las personas se sienten seguras y satisfechas laboralmente, pero que esa sensación no es constante 100% creen que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de carga laboral 60% están de acuerdo en que los jefes se ocupan de analizar las cualidades y debilidades de las personas</p>	<p>La inseguridad e insatisfacción laborales pueden afectar la motivación laboral con efectos de baja productividad. Pareciera que en esta Dirección la sensación de sobrecarga laboral es la constante Buena percepción sobre los jefes que conocen a sus colaboradores por lo que desean se fortalezca. El 100% de las personas de esta Dirección quieren que sus jefes los conozcan más desde sus competencias humanas y sus limitaciones</p>
	<p>Manejo de conflicto</p>	<p>40% perciben que cuando estos se presentan se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien, mientras que otro 40% se mantienen en la mitad, a veces se da y a veces no 60% cree que no hay un análisis adecuado y una búsqueda de soluciones a los conflictos</p>	<p>En esta dependencia la percepción de la dimensión es ambigua, es necesario aclarar su impacto y fortalecer su alcance.</p>
	<p>Obtención de resultados</p>	<p>60% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores a veces favorece la eficacia laboral y a veces no 40% coinciden en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias</p>	<p>En esta dependencia hay ambigüedad en relación a cómo los jefes afrontan el error y la búsqueda de mejora en la obtención de resultados.</p>
	<p>Planeación</p>	<p>100% se encuentran en un punto medio frente a que el futuro previsible e</p>	<p>En esta dependencia indican que no hay una cultura de proyección y</p>

		innovador es un elemento clave para la planeación institucional	estratégica. Se requiere fortalecer estrategias de comunicación interna de la dirección y entre direcciones. Proyectar metas a corto, mediano y largo plazo. Requiere de intervención
Geoamenazas Fueron 5 personas de la Dirección las representantes en la prueba, siendo la de mayor participación con relación a su planta, con el 83.3%	Comunicación	42.8% consideran que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC, mientras que el 37.7% creen que se da, pero no de manera constante 42.8% piensan que la comunicación institucional no fluye por todas las áreas ni en todos los sentidos	Se requiere fortalecer los procesos de comunicación en esta dependencia, de manera que la información fluya entre los diferentes niveles de la organización. Así mismo, se requieren fortalecer los espacios de discusión y de compartir conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias puedan participar en espacios para la solución de problemáticas del SGC. 100% desean que fluya la comunicación en todas las direcciones y sentidos, es decir, que llegue a todos.
	Conciencia costo/beneficio	42.8% creen que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos, mientras que otro 42% consideran que sí	La mayoría de personas no consideran que exista conciencia de costo/beneficio en los procesos de toma de decisiones a nivel organizacional. Requiere intervención. 93.4% tienen la expectativa de que se cree conciencia sobre la importancia de entender el equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados.
	Control/evaluación	35.7% expresan que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan, mientras que otro 42.9% percibe que se da solo a veces	Existe una percepción deficiente sobre los acuerdos, para el ejercicio del control. Se requiere fortalecer las habilidades de los líderes para el ejercicio del control y los criterios para la evaluación del desempeño grupal e individual.
	Coordinación	35.6% perciben que hay buena coordinación entre las Direcciones, mientras	Las personas de esta dependencia perciben una coordinación deficiente

		<p>que el 42.9% prefieren mantenerse en el punto medio frente a la existencia de esa condición</p> <p>50% consideran que el trabajo en equipo no está diseñado para la máxima interacción productiva entre las personas, pero un 37.5% considera que sí es así</p>	<p>entre las diferentes áreas del Instituto. Requiere intervención.</p> <p>100% quieren que exista una excelente coordinación entre Direcciones para que la comunicación fluya, todos se enteren de los avances, novedades y cambios.</p> <p>100% quieren que el trabajo en equipo los caracterice y que este sea diseñado de tal forma que promueva la interacción productiva.</p>
	Creatividad e innovación	<p>57% expresan que la innovación tiende al punto medio, pues a veces las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional y otras veces sí; 25% perciben que no hay aceptación</p> <p>57.2% ven que la innovación y la creatividad no están tan presentes en la Entidad</p>	<p>Se requiere fortalecer las habilidades para la innovación y la gestión de la creatividad en esta dependencia. Requiere intervención.</p> <p>100% que la innovación y la creatividad sean una constante institucional</p>
	Crítica/ Retroalimentación	<p>35.7% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo, mientras que otro porcentaje igual percibe que a veces se da y a veces no</p> <p>64.3% se mantienen en el punto medio con relación a la percepción de la presencia de la discusión y el debate cuando hay diferencias en los proyectos</p>	<p>Se requiere fortalecer las habilidades de los líderes para la realización de espacios de retroalimentación del desempeño, evaluación de habilidades y competencias, así como de los procesos de reconocimiento al desempeño sobresaliente.</p> <p>100% desea que exista adecuada evaluación de los avances a medida que se desarrollan los proyectos.</p>
	Gestión de personal	<p>64% percibe que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones</p> <p>42.9% perciben que las personas, a veces, se sienten seguras y satisfechas laboralmente pero que esa sensación no</p>	<p>Requiere fortalecerse la inversión en el bienestar de los funcionarios y funcionarias de la entidad. Requiere fortalecerse la percepción de seguridad y la satisfacción laboral de los funcionarios y funcionarias de la dependencia.</p>

		<p>es constante 57% creen que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo 28.6% están de acuerdo en que los jefes se ocupan de analizar las cualidades y debilidades de las personas, mientras que 35.7% considera que no es así; y otro 35.7% no/sí</p>	<p>Las personas perciben que el personal de la dependencia es insuficiente para llevar a cabo las funciones. Existe un nivel crítico respecto de las habilidades de los jefes para evaluar las cualidades y debilidades de las personas a cargo, por lo que requieren entrenamiento y capacitación.</p> <p>92.9% desean que se haga un ajuste en la carga laboral, porque consideran que no hay equilibrio entre la cantidad de trabajo y la cantidad de personas. 100% esperan ser reconocidos por lo que son y no solo por lo que hacen, esperando que los jefes conozcan sus competencias humanas, limitaciones y cualidades. 100% quisieran sentirse seguros y experimentar satisfacción laboral de manera permanente. 57.2% están a favor de los horarios flexibles, como motivantes para el compromiso laboral.</p>
	Manejo de conflicto	<p>57.1% perciben que a veces se dan y a veces no se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien Este mismo porcentaje visualiza que no hay un análisis adecuado y búsqueda de soluciones a los conflictos</p>	<p>Se requiere fortalecer las habilidades de los funcionarios y funcionarias, así como de los líderes sobre el manejo del conflicto. 100% quieren que se examinen las razones de los problemas y se busquen soluciones antes que dejarlos pasar. 92.9% aspira a que el resultado de las negociaciones frente a los conflictos busque el bienestar de las personas</p>

	Obtención de resultados	64.3% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores a veces favorece la eficacia laboral y a veces no 35.7% coinciden en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias y que a veces sí se usan nuevas metodologías	Se requiere fortalecer las habilidades de los líderes en relación con la eficacia laboral. Así mismo, en relación con los mecanismos y estrategias para la obtención de resultados y los procesos de planeación institucional, y el uso de nuevas tecnologías.
	Planeación	57.1% se encuentran en un punto medio frente a que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional	Se requiere fortalecer las habilidades para la planeación, la innovación, la prospectiva y la creación de capacidades para la atención de situaciones imprevistas o cambiantes.
<p>Laboratorios Fue la segunda gran participación en la prueba con 25 personas. Respecto de la planta de esta Dirección, representa el 71.4%.</p>	Comunicación	36.7% consideran que hay falencias, pues las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC; mientras que el 40% se mantienen en el punto medio 36% consideran que la comunicación institucional fluida en todos los sentidos, no se da; 40% perciben que a veces se da y a veces no	Existe una percepción de procesos de comunicación organizacional deficientes, de manera que las personas no están informadas ni sienten que pueden participar en problemáticas que atañen al SGC. Para esta dependencia, no existe comunicación fluida entre los diferentes niveles de la organización. Requiere intervención.
	Conciencia costo/beneficio	36% creen que hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los resultados, mientras que 36% consideran que a veces sí y a veces no	Para los funcionarios y funcionarias de esta dependencia, no existe conciencia de costo/beneficio sobre las decisiones que se toman en la organización, por lo que para ellos y ellas, no se tiene en cuenta el impacto sobre las personas de las decisiones administrativas. Requiere intervención.
	Control/evaluación	56% ven que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos mientras que el 36% percibe que se da a veces sí y a veces no 44% perciben que a veces se hace evaluación de los	En esta dependencia, la mayoría de personas considera que el control se da a través de acuerdos, sin embargo, requiere fortalecerse esta práctica. Requiere también fortalecerse la evaluación

		procesos y a veces no	de los procesos y la medición sobre el aporte individual y grupal.
	Coordinación	<p>34% visualizan que hay buena coordinación entre las Direcciones, mientras que el 43.5% se mantienen en el punto medio frente a la existencia de esta situación</p> <p>32% consideran que el trabajo en equipo no está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas, pero un 44% considera que esta característica se da a veces sí y a veces no</p>	<p>Para esta dependencia, se requiere fortalecer la coordinación entre las dependencias del Instituto. Así mismo, se requiere fortalecer el trabajo en equipo, de manera que se potencie la interacción productiva sobre las personas, especialmente en lo que se refiere a la gestión del conocimiento. 88% desean que la coordinación entre las áreas sea cada vez mejor y más frecuente; 91.3% aspira a tener un trabajo en equipo diseñado para mejorar la interacción y la productividad.</p>
	Creatividad e innovación	<p>40% tiende al punto medio, a veces perciben que las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional y otras veces que sí; 36% sí sienten que son escuchadas las nuevas ideas</p> <p>48% ven que la innovación y la creatividad no están muy presentes en la Entidad</p>	<p>Se requiere fortalecer los procesos de creatividad e innovación en esta dirección técnica. Las personas sienten que no son escuchadas sus propuestas y nuevas ideas.</p>
	Crítica/ Retroalimentación	<p>48% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo, mientras que el 40% percibe que a veces sí se da y a veces no</p> <p>60% expresan que la discusión y el debate están presentes cuando hay diferencias en los proyectos, el 41.6 creen que sí se da, mientras que el 26.1% no lo ven así</p>	<p>Se requiere fortalecer los procesos de retroalimentación y reconocimiento al desempeño en esta dependencia. Así mismo fortalecer la discusión y el debate para el crecimiento colectivo y producción de conocimiento. 88% esperan ser motivados a medida que se da el avance de los proyectos; 88% quisieran recibir premios y reconocimientos por sus logros dentro de la institución.</p>

	<p>Gestión de personal</p>	<p>52% percibe que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones, el 32% perciben que a veces sí 40% expresan que las personas a veces se sienten seguras y satisfechas laboralmente, pero que esa sensación no es siempre, mientras que el 40% perciben que sí hay satisfacción 40.6% creen que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo, mientras que el 44% prefiere mantener su percepción en un punto medio 48.% están en un punto neutro frente a la percepción de que los jefes se ocupen de analizar las cualidades, competencias y limitaciones de las personas, mientras que 32% considera que sí se ocupan de esto los jefes</p>	<p>Las personas de esta dependencia no perciben que los recursos asignados para el Bienestar de las personas estén acordes a la inversión de la Entidad. La mayoría no percibe seguridad ni satisfacción laboral. La mayoría percibe que el número de personas de la planta no es proporcional a la carga laboral. Se requiere fortalecer las habilidades de los jefes para el análisis de las cualidades, competencias y debilidades de su personal a cargo.</p>
	<p>Manejo de conflicto</p>	<p>39.1% perciben que no se dan estas negociaciones; el 34.7% perciben que sí 69%% están en un punto medio frente a la percepción de que haya un análisis adecuado y una búsqueda de soluciones a los conflictos</p>	<p>Se requiere capacitar a los funcionarios y funcionarias sobre resolución de conflictos a fin de fortalecer sus habilidades y las de los líderes de la dependencia. 80% aspiran a que la resolución de conflictos se dé a través de estrategias de debate y discusión.</p>
	<p>Obtención de resultados</p>	<p>52% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores favorece la efectividad laboral y el 66% consideran que a veces sí y a veces no 44% coincide en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias; 40% perciben que a veces sí se usan nuevas metodologías y a veces no</p>	<p>Se requiere fortalecer en los jefes el manejo del error y su abordaje para la obtención de resultados. Así mismo se requiere el desarrollo de habilidades de planeación, prospectiva y diseño de estrategias para la obtención de resultados. Igualmente en lo que tiene que ver con transformación digital y nuevas tecnologías de</p>

			laboratorios.
	Planeación	52% perciben que el futuro previsible e innovador está y no está presente como un elemento clave para la planeación institucional	Se requiere fortalecer las habilidades de planeación, prospectiva, innovación y desarrollo de capacidades para abordar imprevistos.
<p>Dirección General Fue la segunda gran participación en la prueba con 25 personas. Respecto de la planta de esta Dirección, representa el 71.4%.</p>	Comunicación	33% consideran que no hay falencias y las personas están bien informadas y participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 57.4% percibe que la comunicación institucional llega a todos en sentido horizontal y vertical	Porcentaje muy bajo para un tema clave, que contrasta con el porcentaje de quienes consideran que la comunicación institucional llega a todos, siendo la percepción más alta entre todas las áreas: pocos participan, pero les llega la información y, aun así, no están bien informados.
	Conciencia costo/beneficio	58.3% creen que hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados 83% perciben alta conciencia de las utilidades por parte de las personas del área	Consideran que existe conciencia entre el costo/beneficio de las decisiones que se toman en la organización.
	Control/evaluación	66.7% consideran que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan	En esta dependencia los acuerdos se hacen y se cumplen.
	Coordinación	58.3% piensan que hay buena coordinación entre las Direcciones. 41% consideran el trabajo en equipo diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas	Consideran que existe buena coordinación entre las dependencias del Instituto. Así mismo, consideran que existe máxima interacción productiva entre las personas. 100% desean mayor coordinación entre las áreas, con una comunicación mucho más clara y en todos los sentidos.
	Creatividad e innovación	31% ven la innovación presente y que las ideas nuevas se aceptan y hacen parte de la política institucional 40% ve que la innovación y	Existen dificultades para la innovación en esta dependencia. Solo una tercera parte considera que existe y solo 4 de 10 expresan que se premia la

		la creatividad son premiadas	creatividad. Requiere intervención. 100% quieren apertura frente a la creatividad y la innovación como parte de las políticas de la institución.
	Crítica/ Retroalimentación	58,3% ven que se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo 50% perciben que se hace retroalimentación final de los logros y aprendizajes 48.4% cree que cuando hay diferencias en los proyectos estas se resuelven discutiéndolas	En esta dependencia la mayoría considera que existen incentivos para estimular el desempeño sobresaliente de las personas. Solo la mitad considera que se realiza retroalimentación sobre los logros. Menos de la mitad cree que las diferencias se resuelven discutiéndolas.
	Gestión de personal	83% creen que los rubros asignados para el bienestar guardan proporción con otras inversiones 35% ve que las personas se sienten seguras y satisfechas laboralmente, el 65% ponen en duda esta posición 25% creen que la cantidad de personas es adecuada para el cúmulo de trabajo existente, el 75% parece que perciben que no es así 75% están de acuerdo en que los jefes analizan las cualidades y debilidades de las personas	Existe una percepción favorable sobre los recursos asignados al Programa de Bienestar para los funcionarios y funcionarias. Respecto de la seguridad y satisfacción es baja en esta dependencia. Existe percepción de alta carga laboral y número insuficiente de personal para llevar a cabo las funciones de la dependencia. Existe una percepción positiva sobre las habilidades de los jefes para analizar las cualidades y debilidades de su personal. 100% de las personas de esta dependencia quieren seguridad y satisfacción en su vida laboral. 100% muestra la necesidad de sentirse reconocidos por sus jefes desde sus cualidades, competencias y limitaciones; 75% están a favor de los horarios flexibles como motivantes para el compromiso laboral.
	Manejo de conflicto	58.4% perciben conflictos y se dan las negociaciones	Existen conflictos en esta dependencia y en su

		para que la mayoría de las personas se sientan bien 58% cree que hay un análisis adecuado para la búsqueda de soluciones a los conflictos	mayoría se percibe que se dan las negociaciones velando por el bienestar de las personas. La mayoría de personas percibe que se da un análisis adecuado para buscar soluciones a las diferencias. 100% quieren que se afronten los conflictos pensando en el bienestar de las personas y no solo de los resultados.
	Obtención de resultados	55% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores favorece la eficacia laboral 100% se sienten motivados para lograr buenos resultados	Tan solo la mitad de las personas considera que los jefes tienen las habilidades para afrontar los errores y favorecer la eficacia laboral. Existe motivación de las personas de la dependencia para lograr buenos resultados. 100% espera que sus jefes favorezcan las buenas relaciones para aumentar la eficacia y la eficiencia; 100% están dispuestos a tener mejores resultados, pero con diferentes estrategias y formas de hacerlo.
	Planeación	66.7% creen que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional	La mayoría de personas consideran que existen buenas prácticas para la planeación en la dependencia, de manera que se favorece la innovación y la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas.

Gestión de la información Los representantes de esta Dirección en la aplicación de la prueba fueron 12	Comunicación	66.7% considera que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 58.4% creen que la comunicación institucional no se da hacia arriba, hacia abajo u horizontalmente	Existe una percepción de procesos de comunicación organizacional deficientes, de manera que las personas no están informadas ni sienten que pueden participar en problemáticas que atañen al SGC. Requiere intervención.
--	--------------	--	--

<p>personas, es decir, el 57.1% de su planta.</p>	<p>Conciencia costo/beneficio</p>	<p>58.3% creen que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos y sus resultados, mientras que 17.6% consideran que sí</p>	<p>Para los funcionarios y funcionarias de esta dependencia, no existe conciencia de costo/beneficio sobre las decisiones que se toman en la organización, por lo que para ellos y ellas, no se tiene en cuenta el impacto sobre las personas de las decisiones administrativas. Requiere intervención.</p>
	<p>Control/evaluación</p>	<p>41.7% opinan que el control no se da por medio de la comprensión y los acuerdos, mientras que otro 50% percibe que se da a veces sí y a veces no</p>	<p>En esta dependencia, no hay claridad de cómo se aplica control, se requiere fortalecerse esta práctica. Requiere también fortalecerse la evaluación de los procesos y la medición sobre el aporte individual y grupal.</p>
	<p>Coordinación</p>	<p>50% creen que hay buena coordinación entre las Direcciones, mientras que el 33.3% prefieren mantenerse en el punto medio frente a la realidad/no realidad de esta condición 41.6%, frente al trabajo en equipo, consideran que no está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas, pero un 41.7% considera que a veces sí y a veces no</p>	<p>Para esta dependencia, se requiere fortalecer la coordinación entre las diferentes áreas del Instituto, aunque es una de las direcciones que mejor percepción tiene de la coordinación. Así mismo, se requiere fortalecer el trabajo en equipo, de manera que se potencie la interacción productiva sobre las personas, especialmente en lo que se refiere a la gestión del conocimiento. 91.7% desean que las áreas estén mucho más interconectadas de lo que están ahora, buscando mejores resultados y bienestar integral</p>
	<p>Creatividad e innovación</p>	<p>41.7% tiende al punto medio, a veces perciben que las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional y otras veces sí, en tanto que el 33.3% perciben que sí es así 41.7% ven que la innovación y la creatividad no están tan presentes</p>	<p>Se requiere fortalecer los procesos de creatividad e innovación en esta dirección técnica, no hay claridad en si se está implementando y su importancia Las personas sienten que no son escuchadas sus propuestas y nuevas ideas.</p>

	<p>Crítica/ Retroalimentación</p>	<p>33.3% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo, mientras que otro porcentaje igual percibe que a veces sí se da y a veces no 41.7% se mantienen en el punto medio con relación a la percepción de la presencia de la discusión y el debate cuando hay diferencias en los proyectos, el 41.6 creen que sí se da</p>	<p>Se requiere fortalecer los procesos de retroalimentación y reconocimiento al desempeño en esta dependencia. Así mismo fortalecer la discusión y el debate para el crecimiento colectivo y producción de conocimiento. 91.7% esperan ser retroalimentados mientras avanzan los proyectos.</p>
	<p>Gestión de personal</p>	<p>67.6% percibe que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones 50% expresa que las personas a veces se sienten seguras y satisfechas laboralmente, pero que esa sensación no es constante, lo cual puede afectar la motivación laboral 41.6% creen que la cantidad de personas es adecuada para las cargas de trabajo, mientras que el 41.7% prefieren mantenerse en un punto medio en su expresión de la percepción en este ítem 58.3% están en un punto neutro frente a la percepción de que los jefes se ocupan de analizar las cualidades y limitaciones de las personas, mientras que el 16.7% considera que no se ocupan de este conocimiento</p>	<p>Las personas de esta dependencia no perciben que los recursos asignados para el Bienestar de las personas estén acordes a la inversión de la Entidad. No hay claridad percibida frente a la seguridad y satisfacción laboral, al igual que si el número de personas de la planta es proporcional a la carga laboral. Se requiere fortalecer las habilidades de los jefes para el análisis de las cualidades, competencias y debilidades de su personal a cargo, ya que no hay seguridad de si se aplica o no 91.7% quieren trabajar con horarios flexibles, con lo que se sentirían más comprometidos con el trabajo y con mayor sentido de pertenencia a la Entidad.</p>
	<p>Manejo de conflicto</p>	<p>50% perciben que sí hay negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien, pero el 25% perciben que a veces se da y a veces no 33.3% cree que hay un análisis adecuado y búsqueda de soluciones a los conflictos, mientras que 41.7% creen que se da, pero no con la frecuencia adecuada</p>	<p>Se requiere capacitar a los funcionarios y funcionarias sobre resolución de conflictos a fin de fortalecer sus habilidades y las de los líderes de la dependencia, para continuar fortaleciendo la dimensión.</p>

	Obtención de resultados	33.3% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores a veces favorece la eficacia laboral y a veces no, y el 41.6% consideran que sí es así 33.3% coinciden en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias 33.3% percibe que a veces sí se usan nuevas metodologías y otro 33.3% que esta condición no se da	Se requiere fortalecer en los jefes el manejo del error y su abordaje para la obtención de resultados. Así mismo se requiere el desarrollo de habilidades de planeación, prospectiva y diseño de estrategias para la obtención de resultados. Igualmente fortalecer habilidades de dirección para estabilizar que la percepción sea global.
	Planeación	50% perciben que el futuro previsible e innovador no es un elemento clave para la planeación institucional	Se requiere fortalecer las habilidades de planeación, prospectiva, innovación y desarrollo de capacidades para abordar imprevistos.

4.8 Diagnóstico de riesgo psicosocial

De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizada por el área de seguridad y salud en el trabajo en el año 2021 y los criterios establecidos en la Resolución 2404 de 2019, la próxima evaluación de factores de riesgo psicosocial debe realizarse el siguiente año, ya que al realizar una ponderación de los resultados el riesgo intralaboral general es **ALTO**. Durante este año se sugiere realizar seguimiento de los efectos de estas condiciones en la salud de los trabajadores e intervención prioritaria de las condiciones de trabajo que resultan ser las fuentes generadoras del riesgo, que para el caso de esta evaluación corresponde a las dimensiones evaluadas en cada dominio.

Evaluación de riesgo psicosocial intralaboral

La evaluación de riesgo psicosocial intralaboral muestra al **48%** de la población en los grados más altos, este porcentaje requiere una revisión detallada de aquellas dimensiones en más alto riesgo para determinar la priorización y los objetivos de intervención.

Dadas las características de la Entidad, primero por ser parte de las instituciones tecnocientíficas del Estado y segundo por contar con personal de planta y personal por contrato de prestación de servicios, los diferentes análisis se han establecido teniendo en cuenta esas dos poblaciones, ya que el tipo de vinculación marca algunas características específicas al analizar el riesgo y al proponer las estrategias de intervención.

A nivel de los resultados generales de riesgo psicosocial intralaboral, se evidencia un mayor riesgo en la población de personal contratista frente al personal de planta, ya que para los primeros el riesgo está dado para el 51% de la población y para los segundos, está dado para el 45%, adicional al porcentaje total en riesgos, se debe tener en cuenta que el mayor porcentaje de contratistas en riesgo se ubica en el grado “muy alto”, lo que hace que las condiciones de riesgo para esta población sean aún más prioritarias.

El riesgo intralaboral para el personal contratista está concentrado en dos de los cuatro dominios evaluados por el instrumento, estos dominios son el de control sobre el trabajo y recompensas en el trabajo. En el caso del personal de planta el riesgo también se encuentra en estos dos dominios y en el de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el dominio con un porcentaje de criticidad menor es el de demandas en el trabajo.

Para poder hacer un planteamiento de intervención más efectivo es importante hacer el análisis de los resultados obtenidos en las dimensiones que componen cada dominio para que de esta manera se pueda ser lo más específico posible. Para poder visualizar estos resultados a continuación se muestra una tabla discriminada por tipo de vinculación donde se muestra el riesgo de cada dimensión priorizada de mayor a menor porcentaje de personal en riesgo.

A continuación, se describen las columnas que componen la tabla de integración de resultados y tipo de intervención.

Dimensión evaluada: En esta columna, se describe la dimensión del cuestionario de riesgo intralaboral.

Porcentaje de riesgo: En esta columna se consigna el porcentaje total de colaboradores que se ubicaron en los riesgos “alto” y “muy alto”.

Tipo de intervención: De acuerdo con el porcentaje de colaboradores en riesgo, se propone un tipo de intervención que permite priorizar la acción y establecer su implementación en el tiempo. Los lapsos de tiempo para cada intervención dependerán de la duración del plan de trabajo propuesto, es decir, si este se proyecta anual o bianual.

Intervención prioritaria: Intervención cuando el porcentaje de trabajadores en riesgo está por encima del 40%, la cual sugiere una acción inmediata a la implementación del programa.

Intervención a mediano plazo: Intervención cuando el porcentaje de trabajadores en riesgo está entre el 30% y el 40%, la cual sugiere una acción a mediano plazo.

Intervención a largo plazo: Intervención cuando el porcentaje de trabajadores en riesgo está entre el 20% y el 30%, la cual sugiere una acción a largo plazo.

Tabla No 1. Priorización resultados de riesgo psicosocial intralaboral – Personal de planta

Dimensión Evaluada	Porcentaje en riesgo (planta)	Tipo de intervención
Claridad de rol	59%	Prioritaria
Reconocimiento y compensación	52%	Prioritaria
Retroalimentación del desempeño	45%	Prioritaria

Relación con los colaboradores	44%	Prioritaria
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	44%	Prioritaria
Participación y manejo del cambio	43%	Prioritaria
Capacitación	42%	Prioritaria
Demandas de carga mental	41%	Prioritaria
Consistencia del rol	41%	Prioritaria
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	41%	Prioritaria
Características del liderazgo	39%	Mediano plazo
Demandas de la jornada de trabajo	37%	Mediano plazo
Relaciones sociales en el trabajo	36%	Mediano plazo
Demandas cuantitativas	34%	Mediano plazo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la Institución y del trabajo que se realiza	30%	Mediano plazo
Control y autonomía sobre el trabajo	30%	Mediano plazo

Exigencias de responsabilidad del cargo	25%	Largo plazo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21%	Largo plazo
Demandas emocionales	12%	Factor protector

Las dimensiones prioritarias para el personal de planta se describen a continuación y se sugieren algunas medidas de intervención.

En la dimensión de claridad del rol, se ubica el 59% de los funcionarios, esto indica que existe poca claridad en la información sobre los objetivos, las funciones y el impacto que tiene el ejercicio del cargo dentro de la Institución, en algunos casos pueden estar definidas las descripciones de los cargos o los manuales de funciones, pero estos no son conocidos por los funcionarios, están desactualizados o simplemente en la práctica se van asignando otras tareas y responsabilidades. Es importante revisar los perfiles de cargo y manuales de funciones, garantizando que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.

Realizar procesos de reinducción al cargo también ayuda a actualizar esta información de manera periódica y brinda mayor claridad frente a las responsabilidades actuales para cada cargo.

La dimensión de reconocimiento y compensación ha sido otra de las dimensiones prioritarias y se refiere a las retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Allí se

contemplan los reconocimientos, la remuneración económica, el acceso a los servicios de bienestar y las posibilidades de desarrollo. Por tanto, se sugiere revisar al interior de la Entidad como pueden fortalecerse acciones de reconocimiento a la labor y a los resultados, teniendo en cuenta la dificultad de realizar modificaciones de asignación salarial.

En cuanto a la dimensión de retroalimentación del desempeño, se requiere fortalecer la competencia en los jefes para que retroalimenten de manera asertiva y oportuna los resultados de sus colaboradores.

Respecto a la dimensión de relación con los colaboradores, la cual hace referencia a los atributos en la gestión de los colaboradores para la consecución de resultados, se recomienda desarrollar competencias en jefes y líderes de los diferentes grupos para que cuenten con herramientas personales que disminuya el riesgo que les genera tener personal a su cargo y la responsabilidad en el cumplimiento de las metas de su equipo

Para la intervención de la dimensión de participación y manejo del cambio, se recomienda diseñar un plan de comunicaciones donde periódicamente se le brinde información a los colaboradores referente a los cambios dados en la organización. De igual manera, establecer mecanismos en los cuales los trabajadores puedan ser involucrados en decisiones y cambios que influyan en su tarea específicamente.

Se hace necesario revisar para la población de carrera y libre nombramiento y remoción los programas de capacitación existentes, pues la percepción de los funcionarios es que estos no cumplen a satisfacción sus necesidades.

Frente a las demandas de carga mental, se recomienda fortalecer las competencias cognitivas para hacer más fácil las labores que tengan exigencia mental. Dentro de las pausas activas, es necesario incluir ejercicios que faciliten el fortalecimiento de los procesos cognitivos al estimular diferentes procesos mentales.

La consistencia del rol puede estar representando malestar cuando se generan demandas o pedidos que pueden ser incongruentes o incompatibles en la realización de su trabajo, estas situaciones han demostrado insatisfacción, disminución de interés en el trabajo y deterioro en el rendimiento laboral. En la medida en la que se dejen claras las funciones y los objetivos de los grupos de trabajo o de los proyectos en particular, este riesgo tiende a disminuir.

Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, esta dimensión puede estar viéndose afectada por la transición al trabajo remoto en casa de los últimos meses, por tal motivo se recomienda ajustar el trabajo a una jornada máxima laboral, garantizar el derecho a la desconexión laboral digital, en conjunto con los líderes de los grupos de trabajo organizar las cargas de trabajo disminuyendo actividades innecesarias que exijan conexión frecuente y reduzcan los tiempos efectivos laborales y promover hábitos saludables en el trabajo remoto que faciliten las pausas activas y se respeten y promocionen los horarios destinados a un descanso a la mitad de la jornada y tiempos para la alimentación.

A continuación, se detalla la priorización de las dimensiones evaluadas en la población de personal contratista.

Tabla No 2. Priorización resultados de riesgo psicosocial intralaboral – Personal contratista

Dimensión Evaluada	Porcentaje en riesgo (contratistas)	Tipo de intervención
Capacitación	50%	Prioritaria
Recompensas derivadas de la pertenencia a la Institución y del trabajo que se realiza	49%	Prioritaria
Reconocimiento y compensación	48%	Prioritaria
Demandas de la jornada de trabajo	43%	Prioritaria

Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	41%	Prioritaria
Claridad de rol	39%	Mediano plazo
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	35%	Mediano plazo
Retroalimentación del desempeño	34%	Mediano plazo
Demandas de carga mental	34%	Mediano plazo
Relación con los colaboradores	30%	Mediano plazo
Características del liderazgo	29%	Largo plazo

Dimensión Evaluada	Porcentaje en riesgo (contratistas)	Tipo de intervención
Relaciones sociales en el trabajo	28%	Largo plazo
Participación y manejo del cambio	28%	Largo plazo
Consistencia del rol	26%	Largo plazo
Demandas cuantitativas	24%	Largo plazo
Control y autonomía sobre el trabajo	20%	Largo plazo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20%	Largo plazo
Exigencias de responsabilidad del cargo	7%	Factor protector
Demandas emocionales	5%	Factor protector

Tal y como se muestra en la tabla anterior las dos dimensiones más críticas para la población de contratistas son capacitación y recompensas derivadas de la pertenencia a la Institución y del trabajo que se realiza. En este caso, el riesgo es evidente y la intervención requerida no es viable para esta población ya que



por lineamientos legales, no es permitido que las entidades del estado apoyen económicamente la capacitación de contratistas, los organismos públicos sólo pueden incluir legalmente en su presupuesto las partidas necesarias para financiar los programas de capacitación del personal a su servicio, del cual no forman parte las personas naturales con las que se celebren contratos de prestación de servicios o de otra denominación. De igual manera, los incentivos que la entidad establezca dentro de su Plan de Bienestar Social deben estar dirigidos únicamente a los mejores empleados de carrera administrativa; de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la entidad, sin que en ningún momento se haga extensivo a las personas vinculadas mediante un contrato.

En este caso al no ser posible la intervención, el riesgo permanecerá e incluso podrá tener una tendencia de aumento del grado de riesgo y de insatisfacción hacia las dimensiones descritas.

Otra de las dimensiones prioritarias para esta población es la de reconocimiento y compensación, la cual puede estar relacionada con la baja estabilidad por el tipo de contrato, periodos sin el respectivo contrato y por ende sin retribución económica y la falta de prestaciones sociales. Al respecto también la intervención es compleja en el sentido que esas son las características propias de ese tipo de vinculación.

Las dos últimas dimensiones prioritarias para esta población son las demandas de la jornada de trabajo y la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, las cuales son dimensiones frecuentemente afectadas a partir del momento histórico y la emergencia sanitaria actual que llevó a realizar trabajo remoto en casa, por tal motivo se recomienda ajustar el trabajo a una jornada máxima laboral, garantizar el derecho a la desconexión laboral digital, en conjunto con los líderes de los grupos de trabajo organizar las cargas de trabajo disminuyendo actividades innecesarias que exijan conexión frecuente y reduzcan los tiempos efectivos laborales y promover hábitos saludables en el trabajo remoto que

faciliten las pausas activas y los horarios destinados a un descanso a la mitad de la jornada y tiempos para la alimentación.

Evaluación de riesgo psicosocial extralaboral

A nivel extralaboral el **39%** de la población general se encuentra en los grados de riesgo más altos, presentando una distribución muy similar para ambos grupos evaluados, es decir, tanto para el personal de planta como para el personal contratista. De igual manera para ambos grupos las dimensiones que tuvieron una calificación representativa en los niveles más altos de riesgo son desplazamiento, influencia del entorno extralaboral en el trabajo y las condiciones de la vivienda. De igual manera, se evidencia como factor protector las relaciones interpersonales.

Evaluación de manifestaciones de estrés

En cuanto a los resultados de estrés, el **47%** de la población evaluada se ubica en los grados más altos, y aunque ambos grupos (planta y contratistas) tienen un porcentaje muy similar en riesgo, llama la atención el predominio del grado de estrés “muy alto” en la población de planta.

Estos resultados sugieren una revisión, por lo tanto, se debe realizar una verificación y seguimiento de casos, idealmente a partir de entrevistas semiestructuradas a los casos detectados, para así establecer la necesidad de un monitoreo permanente de los factores psicosociales y sus efectos en la salud y el bienestar de los colaboradores.

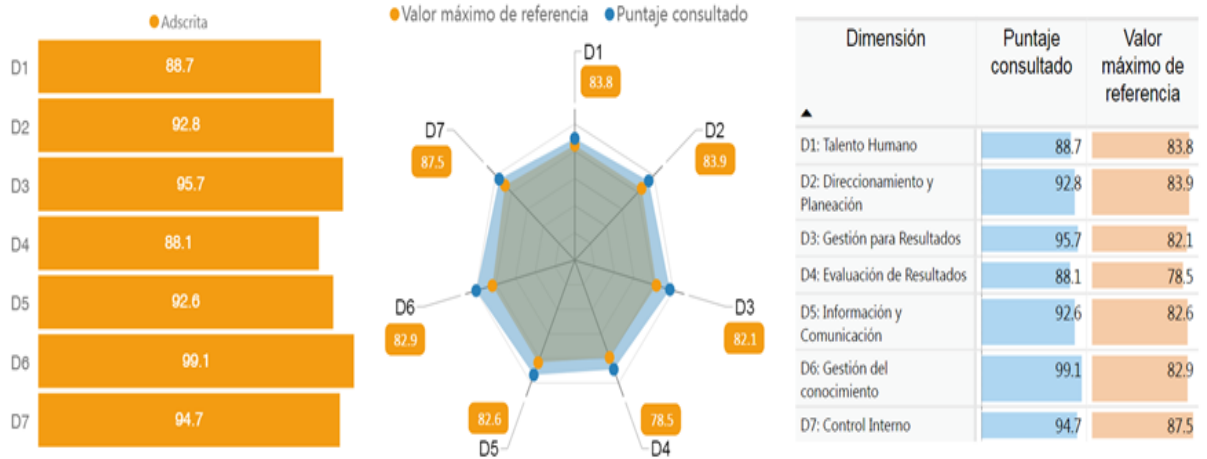
De igual manera, se recomienda un ejercicio de triangulación, el cual corresponde al cruce de estos resultados con otras fuentes de información tales como estadísticas de accidentalidad, ausentismo, rotación, seguimiento de los colaboradores a partir de los exámenes médicos ocupacionales, entre otras, para así determinar si son casos “blanco” dentro de Programa de Vigilancia Epidemiológico de Factores de Riesgo Psicosocial o si se requiere algún tipo de evaluación complementaria.

Por tanto, teniendo en cuenta los resultados anteriormente presentados se requiere adelantar en la vigencia 2023 la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y el correspondiente informe de evaluación de factores de riesgo psicosocial a fin de monitorear las condiciones laborales de los empleados y contratistas del SGC, así como continuar realizando las intervenciones correspondientes en materia de prevención del riesgo psicosocial y promoción y prevención de la salud mental.

4.9 Resultados FURAG II 2021-2022.

Índice Resultados FURAG Gestión y Desempeño Institucional Entidades Orden Nacional	Índice Resultados FURAG Gestión y Desempeño Institucional Servicio Geológico Colombiano	Máximo valor de referencia Dimensión Política de Talento Humano:	Dimensión Política de Talento Humano SGC
87.2	96.8	83.8	88.7

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Resultados y recomendaciones por dimensiones

Integridad



#	RECOMENDACIÓN
1	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
2	Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad.
3	Implementar acciones pedagógicas o campañas de sensibilización de la política de integridad para su apropiación por parte de la servidores de la entidad.
4	Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
5	Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.

Planeación Institucional



#

RECOMENDACIÓN

- 1 Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo.

Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público



#	RECOMENDACIÓN
1	Trabajar para que la gestión presupuestal y la planificación de la entidad contribuyan a reducir el porcentaje de reservas constituido frente a las apropiaciones de la vigencia.
2	Efectuar ejercicios presupuestales considerando el mediano plazo: fortalecer los procedimientos de estimaciones presupuestales (Senda de gastos y su respectiva fuente de recursos con los ingresos que se requiere). Así mismo, debe coordinar y socializar los resultados que tiene la entidad y la cabeza del sector para determinar las necesidades de gasto, la respuesta a los objetivos de política, compromisos institucionales, entre otros aspectos.
3	Ejecutar el presupuesto de la vigencia, contemplar acciones que mitiguen posibles desviaciones de la ejecución del presupuesto por casos fortuitos y propender por una cultura de prevención y efectividad del gasto.
4	Establecer metas alcanzables en el marco de sus estrategias o planes de austeridad del gasto y ahorro estatal de acuerdo a la normatividad vigente (Decretos de austeridad anuales) para los rubros relacionados con tiquetes y viáticos.
5	Establecer metas alcanzables en el marco de sus estrategias o planes de austeridad del gasto y ahorro estatal de acuerdo a la normatividad vigente (Decretos de austeridad anuales) para los rubros relacionados con publicidad.
6	Establecer metas alcanzables en el marco de sus estrategias o planes de austeridad del gasto y ahorro estatal de acuerdo a la normatividad vigente (Decretos de austeridad anuales) para los rubros relacionados con arrendamiento y mantenimiento bienes inmuebles, cambio de sede o adquisición de bienes muebles.
7	Establecer metas alcanzables en el marco de sus estrategias o planes de austeridad del gasto y ahorro estatal de acuerdo a la normatividad vigente (Decretos de austeridad anuales) para los rubros relacionados con servicios públicos.

Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos



#	RECOMENDACIÓN
1	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Disponer de espacios de trabajo adecuados a las necesidades de los diferentes procesos y áreas de trabajo de la entidad, como parte de una gestión integral de los bienes y servicios de apoyo.

Gobierno Digital



#	RECOMENDACIÓN
1	Utilizar tecnologías emergentes de cuarta revolución industrial para mejorar la prestación de los servicios de la entidad, como tecnologías de desintermediación, DLT (Distributed Ledger Technology), cadena de bloques (Blockchain) o contratos inteligentes, entre otros.
2	Ejecutar al 100% los proyectos de TI que se definen en cada vigencia.
3	Inscribir en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT todos los trámites de la entidad.

Seguridad Digital



#	RECOMENDACIÓN
1	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética.
2	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC.
3	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como participar en la construcción de los planes sectoriales de protección de la infraestructura crítica cibernética.

Defensa Jurídica



#

RECOMENDACIÓN

- 1 Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo.

Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción



#	
1	Identificar lo
2	Tramitar el p TVD para or
3	Implementa Fondo Docu
4	Publicar en TVD para or
5	Realizar acti

#	RECOMENDACIÓN
1	Identificar los Fondos Documentales Acumulados de la entidad -FDA.
2	Tramitar el proceso de convalidación de las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
3	Implementar las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
4	Publicar en la página web de la entidad las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
5	Realizar actividades de prevención de emergencias y de atención de desastres en los sistemas de archivo de soportes físicos de la entidad.
6	Definir estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing), para garantizar que la información que produce esté disponible a lo largo del tiempo.
7	Ejecutar y documentar estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing) para garantizar que la información que produce esté disponible a lo largo del tiempo.
8	Implementar el Plan de Preservación Digital.
9	Crear los expedientes electrónicos con los respectivos componentes tecnológicos (de autenticidad, integridad, fiabilidad, disponibilidad) que requiera la entidad.
10	Realizar la eliminación de documentos, aplicando criterios técnicos.
11	Implementar el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo - SGDEA en la entidad.

#	RECOMENDACIÓN
12	Utilizar la digitalización de documentos para fines probatorios.
13	Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
14	Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad y a la pandemia, para divulgar la información en el proceso de rendición de cuentas.
15	Incluir en los informes y acciones de difusión para la rendición de cuentas los espacios de participación presenciales que ha dispuesto la entidad para canalizar las propuestas ciudadanas.
16	Divulgar en el proceso de rendición de cuentas la información sobre la oferta de conjuntos de datos abiertos disponibles en la entidad para que sean utilizados por los ciudadanos o grupos de interés.
17	Incluir en los informes y acciones de difusión para la rendición de cuentas la información sobre el avance en la garantía de derechos a partir de las metas y resultados de la planeación institucional.
18	Establecer en los ejercicios de diálogo acuerdos con los grupos de valor que permitan la implementación de acciones para la mejora de la gestión institucional.
19	Reducir los costos de los trámites, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.
20	Implementar en la entidad programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad.
21	Instalar señalización en alto relieve en la entidad.
22	Instalar señalización con imágenes en lengua de señas, en la entidad.
23	Instalar señalización en otras lenguas o idiomas en la entidad.
24	Instalar sistemas de información que guíen a las personas a través de los ambientes físicos de la entidad y mejoren su comprensión y experiencia del espacio (Wayfinding).

Servicio al Ciudadano



#	RECOMENDACIÓN
1	Implementar en la entidad programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad.
2	Implementar controles de acceso de personas con un ancho de paso igual o mayor a 80 cm, para garantizar las condiciones de acceso a la infraestructura física de la entidad.
3	Implementar un acceso con espacio libre de maniobra, antes y después de la puerta de al menos 1,50 metros, para garantizar la accesibilidad de la infraestructura física de la entidad.
4	Instalar señalización en alto relieve en la entidad.
5	Instalar señalización con imágenes en lengua de señas, en la entidad.
6	Instalar señalización en otras lenguas o idiomas en la entidad.
7	Instalar sistemas de información que guíen a las personas a través de los ambientes físicos de la entidad y mejoren su comprensión y experiencia del espacio (Wayfinding).
8	Contar con herramientas de caracterización de los documentos para evaluar la complejidad de los documentos utilizados para comunicarse con sus grupos de valor (formularios, guías, respuestas a derechos de petición, etc.) en la entidad.

Racionalización de Trámites



#	RECOMENDACIÓN
1	Inscribir en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT todos los trámites de la entidad.
2	Inscribir en el SUIT (Sistema Único de Identificación de Trámites) la totalidad de los trámites y OPAS que tiene la entidad.
3	Reducir los costos de los trámites, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.
4	Formular en cada vigencia una estrategia de racionalización de trámites en la entidad.

Participación Ciudadana en la Gestión Pública



#	RECOMENDACIÓN
1	Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad y a la pandemia, para divulgar la información en el proceso de rendición de cuentas.
2	Implementar diferentes acciones de diálogo, acordes a la realidad de la entidad y de la pandemia, para el proceso de rendición de cuentas.
3	Incluir en los informes y acciones de difusión para la rendición de cuentas los espacios de participación presenciales que ha dispuesto la entidad para canalizar las propuestas ciudadanas.
4	Divulgar en el proceso de rendición de cuentas la información sobre la oferta de conjuntos de datos abiertos disponibles en la entidad para que sean utilizados por los ciudadanos o grupos de interés.
5	Incluir en los informes y acciones de difusión para la rendición de cuentas la información sobre el avance en la garantía de derechos a partir de las metas y resultados de la planeación institucional.
6	Establecer en los ejercicios de diálogo acuerdos con los grupos de valor que permitan la implementación de acciones para la mejora de la gestión institucional.

Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional



#

RECOMENDACIÓN

- 1 Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo.

Gestión Documental



#	RECOMENDACIÓN
1	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Disponer de espacios de trabajo adecuados a las necesidades de los diferentes procesos y áreas de trabajo de la entidad, como parte de una gestión integral de los bienes y servicios de apoyo.
3	Identificar los Fondos Documentales Acumulados de la entidad -FDA.
4	Tramitar el proceso de convalidación de las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
5	Implementar las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
6	Publicar en la página web de la entidad las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
7	Realizar actividades de prevención de emergencias y de atención de desastres en los sistemas de archivo de soportes físicos de la entidad.
8	Definir estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing), para garantizar que la información que produce esté disponible a lo largo del tiempo.
9	Ejecutar y documentar estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing) para garantizar que la información que produce esté disponible a lo largo del tiempo.
10	Implementar el Plan de Preservación Digital.

Gestión del Conocimiento



#	RECOMENDACIÓN
1	Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo.

Control Interno





#	RECOMENDACIÓN
1	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
2	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
3	Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad.
4	Implementar acciones pedagógicas o campañas de sensibilización de la política de integridad para su apropiación por parte de la servidores de la entidad.
5	Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
6	Inscribir en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT todos los trámites de la entidad.
7	Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad y a la pandemia, para divulgar la información en el proceso de rendición de cuentas.
8	Implementar diferentes acciones de diálogo, acordes a la realidad de la entidad y de la pandemia, para el proceso de rendición de cuentas.



9	Incluir en los informes y acciones de difusión para la rendición de cuentas los espacios de participación presenciales que ha dispuesto la entidad para canalizar las propuestas ciudadanas.
10	Divulgar en el proceso de rendición de cuentas la información sobre la oferta de conjuntos de datos abiertos disponibles en la entidad para que sean utilizados por los ciudadanos o grupos de interés.
11	Incluir en los informes y acciones de difusión para la rendición de cuentas la información sobre el avance en la garantía de derechos a partir de las metas y resultados de la planeación institucional.
12	Reducir los costos de los trámites, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.
13	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética.
14	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC.
15	Contar con herramientas de caracterización de los documentos para evaluar la complejidad de los documentos utilizados para comunicarse con sus grupos de valor (formularios, guías, respuestas a derechos de petición, etc.) en la entidad.

Gestión de la Información Estadística



#	RECOMENDACIÓN
1	Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo.
1	Esta política no aplica para la entidad consultada.
1	Organizar, clasificar y validar los datos e información para establecer parámetros de calidad para su recolección, que permitan analizar y reorientar la entidad hacia el logro de sus metas propuestas.
2	Organizar, clasificar y validar los datos e información para documentar las operaciones estadísticas de la entidad.
3	Organizar, clasificar y validar los datos e información para desarrollar análisis descriptivos, predictivos o prospectivos de los resultados de su gestión, para determinar el grado de avance de las políticas a cargo de la entidad y adoptar acciones de mejora.
4	Organizar, clasificar y validar los datos e información de la entidad para mejorar el acceso a los mismos por parte del talento humano y los grupos de valor.
5	Definir y documentar procedimientos de seguridad y privacidad de la información, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
5	Identificar los riesgos de seguridad y privacidad de la información de la entidad, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, valorarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.



6	Contar en la estructura organizacional, con una dependencia o grupo interno de trabajo, que coordine y centralice los indicadores o estadísticas relevantes para la toma de decisiones, que aporten a la gestión de la información estadística en la entidad.
7	Incluir en su Plan Estratégico, líneas de acción, objetivos, programas o proyectos que soporten la implementación de los lineamientos definidos por el SEN, para garantizar la calidad de sus estadísticas, en el marco de la gestión de la información estadística en la entidad.
7	Incorporar procedimientos relacionados con la generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística, que aporten a la gestión de la información estadística en la entidad.
8	Incluir en su Plan Estratégico, líneas de acción, objetivos, programas o proyectos que soporten el mejoramiento continuo para el fortalecimiento estadístico (operaciones estadísticas y registros administrativos), en el marco de la gestión de la información estadística en la entidad.
8	Incluir en su Plan Estratégico, objetivos articulados con las líneas de acción relacionados con la generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística, que aporten a la gestión de la información estadística en la entidad.
9	Generar o participar en instancias de coordinación interinstitucional (Comisión, Comité, mesa en materia estadística u otros), para fortalecer la gestión de la información estadística.



9	Incluir en los Manuales de funciones de la entidad, uno o varios perfiles que contemplen actividades relacionadas con la generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística.
10	Analizar si el recurso humanos asignado en la entidad, para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística, es suficiente y establecer las acciones necesarias para su disponibilidad.
11	Analizar si los recursos financieros asignado en la entidad, para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística, son suficientes y establecer las acciones necesarias para su disponibilidad en el corto, mediano y largo plazo.
11	Identificar el inventario de Indicadores de gestión en la entidad, para fortalecer la gestión de la información estadística.
12	Identificar el inventario de Operaciones estadísticas en la entidad, para fortalecer la gestión de la información estadística.
13	Identificar el inventario de Indicadores para el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en la entidad, en el marco la gestión de la información estadística.
13	Identificar el inventario de Registros administrativos en la entidad, para fortalecer la gestión de la información estadística.



14	Documentar los indicadores utilizados por la entidad para hacer seguimiento y evaluación de las políticas públicas, en ficha técnicas o documentos equivalentes.
14	Identificar el inventario de Indicadores que den cuenta de los ODS en la entidad, para fortalecer la gestión de la información estadística.
15	Generar las series históricas para los indicadores utilizados por la entidad en el seguimiento y evaluación de las políticas públicas.
16	Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, los lineamientos del proceso estadístico definidos por el DANE.
17	Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, el Código nacional de buenas prácticas estadísticas.
17	Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Norma técnica de la calidad estadística definida por el DANE.
18	Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, los lineamientos para la documentación de metadatos, a partir de los estándares DDI y Dublin Core.
19	Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, el estándar SDMX para la difusión o transmisión de datos.
20	Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, las Nomenclaturas y clasificaciones definidas por el SEN.



- 21 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, los conceptos estandarizados definidos por el SEN.
- 22 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Metodología de Diagnóstico de los Registros Administrativos para su aprovechamiento estadístico (DANE).
- 23 Establecer condiciones de seguridad de la información para la gestión de la información institucional.
- 23 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Metodología para el desarrollo de Planes Estadísticos.
- 24 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Guía para la elaboración de la ficha metodológica de las operaciones estadísticas.
- 25 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Guía de metadatos de registros administrativos (DANE).
- 26 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Guía para la anonimización de bases de datos en el Sistema Estadístico Nacional (DANE).
- 27 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Lineamientos para documentación de operaciones.
- 28 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Lineamientos generales para el diseño de la operación estadística.
- 29 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Guía para la elaboración del documento metodológico de operaciones estadísticas.
- 30 Implementar en los procesos de producción de información estadística de la entidad, la Guía para la elaboración de documentos para los diseños.
- 30 Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, las bases de datos de sus registros administrativos.
- 31 Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, las bases de datos anonimizadas de las operaciones estadísticas.
- 32 Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, los resultados de los indicadores ODS y los de políticas públicas.



33	Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, la ficha técnica de indicadores.
34	Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, los resultados de los indicadores.
35	Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, los indicadores o estadísticas agregadas georreferenciadas.
36	Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, los resultados de los indicadores con sus series históricas.
37	Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, la ficha metodológica de sus operaciones estadísticas.
38	Establecer condiciones de almacenamiento, conservación y análisis de la información para la gestión de la información institucional.
38	Publicar en la página web, el documento metodológico de operaciones estadísticas, para disposición de los grupos de valor de la entidad..
39	Publicar en la página web, los protocolos de transferencia de datos de operaciones estadísticas, para disposición de los grupos de valor de la entidad..
40	Indagar con los usuarios, si la información estadística disponible en las plataformas o canales de difusión de la entidad, satisfacen sus necesidades.
41	Diagnosticar la calidad de los registros administrativos de la entidad.
41	Promover el uso de tecnologías para el manejo de la información (de acuerdo con las capacidades propias de la entidad) para la gestión de la información institucional.
42	Consolidar las bases de datos de los registros administrativos de la entidad.
42	Definir y ejecutar un plan de mejoramiento para mejorar los registros administrativos de la entidad.
43	Aprovechar estadísticamente los registros administrativos de la entidad.
44	Incluir la ficha metodológica o ficha técnica correspondiente, en la documentación de los registros administrativos de la entidad.



44	Incluir la ficha metodológica o ficha técnica correspondiente, en la documentación de los registros administrativos de la entidad.
45	Incluir los manuales y guías para la recolección de datos, en la documentación de los registros administrativos de la entidad.
46	Incluir el diccionario de la base datos, en la documentación de los registros administrativos de la entidad.
46	Incorporar en la documentación (ficha técnica) de los indicadores utilizados por la entidad, la fuente de datos para su cálculo.
47	Incluir las reglas de validación y consistencia de las bases de datos, en la documentación de los registros administrativos de la entidad.
47	Recolectar la información necesaria y relevante para la toma de decisiones en la gestión de la información institucional para la gestión de la información.
48	Diseñar y documentar nuevos registros administrativos, para atender las necesidades de información identificadas por la entidad.
48	Incluir los procesos de anonimización de las bases de datos, en la documentación de los registros administrativos de la entidad.
49	Incorporar en la documentación (ficha técnica) de los indicadores utilizados por la entidad, las variables para su cálculo.
50	Incluir el objetivo en la documentación metodológica de las operaciones estadísticas de la entidad.
50	Incorporar en la documentación (ficha técnica) de los indicadores utilizados por la entidad, las desagregaciones para su cálculo.
51	Identificar las necesidades de información externa por parte de los grupos de valor para la gestión de la información institucional.
51	Incorporar en la documentación (ficha técnica) de los indicadores utilizados por la entidad, la periodicidad para su cálculo.
52	Establecer condiciones de uso de la información para la gestión de la información institucional.
52	Incluir el marco normativo, en la documentación metodológica de las operaciones estadísticas de la entidad.



53	Incluir las variables, en la documentación metodológica de las operaciones estadísticas de la entidad.
54	Incluir la unidad de observación, en la documentación metodológica de las operaciones estadísticas de la entidad.
55	Incluir el método de recolección, en la documentación metodológica de las operaciones estadísticas de la entidad.
56	Incluir los principales resultados, en la documentación metodológica de las operaciones estadísticas de la entidad.
57	Incluir desagregaciones de los resultados, en la documentación metodológica de las operaciones estadísticas de la entidad.
57	Incluir la periodicidad, en la documentación metodológica de las operaciones estadísticas de la entidad.
58	Incluir el objetivo, en la ficha técnica de los registros administrativos de la entidad.
58	Utilizar diferentes mecanismos tecnológicos para la difusión y transmisión de estadísticas (indicadores y resultados de operaciones estadísticas).
59	Incluir el marco normativo, en la ficha técnica de los registros administrativos de la entidad.
60	Establecer, a partir de las conclusiones y propuestas desarrolladas en los ejercicios de diálogo de la rendición de cuentas, acciones de mejora frente a los posibles fallos detectados y los resultados de la gestión.
60	Incluir la unidad de observación, en la ficha técnica de los registros administrativos de la entidad.
61	Incluir las variables, en la ficha técnica de los registros administrativos de la entidad.
62	Alinear los planes, programas y proyectos de la entidad con los Objetivos de Desarrollo sostenible ODS.
62	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística.
63	Definir la utilidad de los datos para el procesamiento y análisis de la información.



63	Incluir mecanismos de transmisión de los datos como proceso documentado e implementado para el procesamiento y análisis de la información.
64	Definir responsables de generar los datos para el procesamiento y análisis de la información.
64	Evaluar la calidad de los datos para el procesamiento y análisis de la información.
64	Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad a través de su participación en las jornadas de sensibilización y capacitaciones del uso seguro de entorno digital convocadas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
64	Revisar y mejorar continuamente los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
65	Establecer mecanismos de validación de los datos para el procesamiento y análisis de la información.
65	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.
65	Utilizar gestores de bases de datos para administrar la información de los registros administrativos.
66	Divulgar en el proceso de rendición de cuentas la información sobre la oferta de conjuntos de datos abiertos disponibles en la entidad para que sean utilizados por los ciudadanos o grupos de interés.
67	Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad a través de su participación en las jornadas de socialización y promoción del uso del modelo de gestión de riesgos de seguridad digital convocadas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
68	Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad estableciendo convenios o acuerdos con otras entidades en temas relacionados con la defensa y seguridad digital.



69	Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad a través de ejercicios de simulación de incidentes de seguridad digital al interior de la entidad.
70	Documentar (ficha técnica o documento equivalente) los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
71	Estimar con una periodicidad los indicadores para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
72	Tomar decisiones teniendo como insumos los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
73	Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su sitio web o sede electrónica información actualizada sobre las políticas de seguridad de la información del sitio web y protección de datos personales.
74	Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su sitio web o sede electrónica información actualizada sobre la información sobre los grupos étnicos en el territorio.
75	Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su sitio web o sede electrónica información actualizada sobre el registro de activos de información.
76	Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su sitio web o sede electrónica información actualizada sobre el índice de información clasificada y reservada.
77	Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su sitio web o sede electrónica información actualizada sobre el esquema de publicación de información.

5. Definición estratégica

5.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del SGC 2023-2026 hace parte del direccionamiento estratégico y de la planeación institucional, definiéndose como un instrumento de origen legal, que incluye e integra todos los planes, programas y actividades que permitirán a la Entidad tanto adelantar una gestión efectiva del Talento Humano al servicio de los intereses generales, con fundamento en los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, como propender por el ejercicio pleno de los principios y valores, contemplados en las políticas de integridad y transparencia en todas las actuaciones de los servidores públicos, enfocando nuestra razón de ser en el servicio. Así mismo busca aportar a la consolidación de ambientes laborales saludables y un clima organizacional propicio para el desempeño y calidad de vida laboral.

5.2 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.

Política del Sistema Integrado de Gestión Institucional del SGC

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.

El Servicio Geológico Colombiano busca la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, cumpliendo los requisitos legales y otros requisitos adoptados por la entidad. Por esto se compromete a:

- Cumplir las normas ambientales, proteger el ambiente, prevenir la contaminación, efectuar las acciones pertinentes para la mitigación y/o manejo de sus aspectos e impactos ambientales en el marco del desarrollo de su misión.
- Proteger, promocionar y prevenir las condiciones y factores que en desarrollo de los procesos pueden afectar la salud y seguridad del personal, a través de la implementación, mantenimiento y mejora del SG-SST para garantizar el cumplimiento de la normatividad, las condiciones de seguridad y salud que permitan asegurar un ambiente de trabajo adecuado.
- Proteger la confidencialidad, privacidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de la información para mantener la continuidad de las operaciones de los procesos del Servicio Geológico Colombiano.
- Desarrollar mecanismos para implementar, mantener y mejorar la calidad de las operaciones y resultados de los Laboratorios del Servicio Geológico Colombiano que permitan garantizar una adecuada prestación de los servicios de ensayo y calibración

Para lograr lo anterior promovemos la cultura del mejoramiento de la calidad, a la vez que se busca mejorar el desempeño del personal, la participación de las partes interesadas, destinando los recursos necesarios para consolidar de mejoramiento continuo y la sostenibilidad de las operaciones y procesos definidos en el Sistema Integrado de Gestión Institucional del Servicio Geológico Colombiano.

5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad

POLÍTICA DE 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:
- El proceso de detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, partirá de la construcción conjunta entre Directores(as), Jefes, Coordinadores(as) y Funcionarios(as).
- El Plan Institucional de Capacitación se adoptará por el Director(a) de la Entidad, y estará dirigido a atender las necesidades de capacitación tanto a nivel individual como de las áreas de trabajo y a desarrollar los programas de formación requeridos, sujetos a disponibilidad presupuestal.
- El Plan Institucional de Capacitación debe articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Servidor(a) Público(a).
- El Plan Institucional de Capacitación tendrá como eje central la visión y la misión de la Entidad frente al desarrollo integral del empleado(a), procurando su crecimiento armónico, el desarrollo de competencias y capacidades, el trabajo en condiciones seguras y saludables, y el compromiso ético con el servicio público que presta al país.



- Los programas de capacitación reforzarán el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores y servidoras públicos(as), así como aquellas que la Entidad defina como requeridas, y deben apoyar la consolidación de una cultura organizacional con valores definidos.
- 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.
- Los servidores y servidoras públicos(as) gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten, guardando los criterios de población objetivo y población beneficiaria definidos en la normatividad vigente y en los requisitos establecidos para ello.
- La capacitación es una obligación de la Administración, y es un derecho y un deber de los funcionarios y funcionarias cuando es patrocinada y/o autorizada por la Entidad.
- Los Directores(as), Jefes y Coordinadores(as) son los/las responsables por la actualización, formación y desarrollo de su personal a cargo, deben permitir y fomentar la participación de los funcionarios y funcionarias en las actividades de capacitación programadas en la vigencia 2023.
- 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.
- 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 las 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.

- En el marco de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión es importante incluir la perspectiva de género en el proceso de capacitación, tanto para la selección de los participantes o población objetivo, ejecución de las actividades, ejes temáticos y seguimiento, buscando como objetivo llegar a una equidad en las personas capacitadas por género.

El empleado(a) tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado(a) y convocado(a), y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de impacto de los planes y programas institucionales de capacitación, en los que participó.
- Asistir de manera obligatoria a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Compartir el conocimiento adquirido con sus compañeros y compañeras de la dependencia, con quienes se considere pertinente a fin de generar procesos de construcción colectiva del conocimiento y generar procesos de innovación y creatividad a la luz de los aprendizajes adquiridos.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Objetivo.

Establecer lineamientos institucionales que permitan orientar las acciones y compromisos que en materia de Equidad de Género, Discapacidad, Diversidad e Inclusión asume el Servicio Geológico Colombiano, con el fin de promover, articular y fortalecer estrategias que, desde la mirada diferencial y de género, favorezcan la inclusión y la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria en la institución.

Objetivos específicos.

- Brindar lineamientos para la construcción de un plan de acción institucional a corto, mediano y largo plazo 2022-2032, que permita la articulación y aporte de las diferentes dependencias y procesos, para garantizar una cultura de respeto por la diversidad e inclusión en el SGC.
- Cerrar las brechas de género y alcanzar la plena participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios en el mercado laboral del sector en igualdad de condiciones.
- Aportar a la transformación cultural del SGC para la superación de los imaginarios sociales, creencias y prácticas que refuerzan la discriminación y condiciones de inequidad hacia las mujeres, las personas en situación de discapacidad, los grupos étnicos y las comunidades del colectivo LGBTQ+.
- Transversalizar el enfoque diferencial y de género en el ciclo de la planeación institucional del SGC.

- Garantizar los mecanismos para el acceso y la accesibilidad al SGC, además de la información generada por la Entidad, para las personas en situación de discapacidad y las comunidades étnicas.
- Establecer los indicadores para el seguimiento y monitoreo al proceso de implementación del plan de acción, así como evaluar el impacto de las acciones en la vida de las y los trabajadores del SGC y de las comunidades de influencia.

Ejes estratégicos de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión del SGC.



EJES ESTRATÉGICOS	DEFINICIÓN	LINEAS ACCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PEGDI
<p>Primer eje estratégico: Cultura institucional incluyente, diversa y equitativa en el SGC.</p>	<p>La cultura institucional hace referencia a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer del SGC, por ello es fundamental promover una cultura de respeto y cumplimiento desde la perspectiva de género y el enfoque diferencial. En este sentido, los procesos pedagógicos de sensibilización, capacitación, formación y desarrollo de competencias aplicados al personal que hace parte del Instituto, permitirán transformar prácticas, convicciones, formas de actuar, pensar, sentir y comunicar, que se ponen en marcha en el día a día en el espacio laboral. Estos cambios desde el interior del SGC permiten fortalecer su misión y principios institucionales, aportando de forma significativa a la equidad, igualdad de género, la diversidad y la inclusión.</p>	<p>1.1 Sensibilización y capacitación en género, diversidad y discapacidad al personal vinculado al SGC.</p> <p>1.2 Formación y fortalecimiento de competencias comunicativas en lenguaje claro, incluyente y diferencial para el personal que labora en el SGC.</p> <p>1.3 Diseño e implementación de estrategias para la comunicación institucional incluyente.</p> <p>1.4 Vinculación de la alta dirección, del personal de planta y personal de contrato en los procesos de formación, para que desde las áreas misionales contribuyan a desarrollar capacidades en materia de atención diferencial, trato digno y eliminación de todas las formas de discriminación.</p>
<p>Segundo eje estratégico: Transversalización de los enfoques de género y diferencial (discapacidad y diversidad) en las políticas, planes y programas de la entidad.</p>	<p>Busca la incorporación de los enfoques de género y diferencial de forma gradual y progresiva en los procesos de planeación, en los planes, programas y proyectos, en los presupuestos y en la medición del desempeño institucional. Esto implica fomentar la creación y uso de información desagregada y pertinente en los procesos de planeación socioeconómica y en los servicios que ofrece el Instituto, lo cual conlleva a ajustar los sistemas de información, comunicación, gestión del conocimiento, la rendición de cuentas, entre otros.</p>	<p>2.1 Estrategias para la incorporación del enfoque diferencial en el ciclo de planeación, seguimiento, evaluación y presupuesto.</p> <p>2.2 Generación y fortalecimiento de relaciones interinstitucionales e intersectoriales.</p> <p>2.3 Revisión de los planes, programas y proyectos que desarrolla cada área desde los enfoques de género y diferencial.</p> <p>2.4 Generación de acciones afirmativas y consolidación de buenas prácticas de género e inclusión en respuesta a las necesidades de la entidad y la población objetivo o territorios.</p>

<p>Tercer eje estratégico: Clima laboral equitativo, diferencial y libre de discriminación en el SGC.</p>	<p>El objetivo de este eje es apalancar la gestión del talento humano con acciones concretas y constantes que favorezcan la vinculación y permanencia de las mujeres y de las personas en condición de discapacidad o diversas. Asimismo, acompañar y nutrir desde una posición activa y contundente la planeación estratégica del Instituto, para que se produzcan acciones afirmativas con el fin de eliminar la discriminación, las relaciones inequitativas y los estereotipos de género.</p>	<p>3.1 Revisión de los procesos de vinculación, permanencia, incentivos, de retiro, entre otros, con enfoques de género y diferencial, de conformidad con la normatividad vigente.</p> <p>3.2 Disposiciones de armonización entre la vida laboral y la vida familiar.</p> <p>3.3 Realizar acciones tendientes a generar y consolidar ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación.</p> <p>3.4 Generar y desarrollar procesos de prevención en las violencias y divulgación de las políticas institucionales y rutas de atención en los casos de discriminación y violencias.</p>
--	---	---

POLÍTICA SECTORIAL DISCAPACIDAD

A continuación se presentan las actividades contempladas en la Política Sectorial de Discapacidad para el sector minero-energético:

NO. ACTIVIDAD	ACCION	META O PRODUCTO	CANTIDAD	RESPONSABLE
1	Contar con vinculación laboral de personas con discapacidad en la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas.	2% de la planta de personal son personas con discapacidad (en cada vigencia en cada entidad)	2%	Áreas de Talento Humano de las entidades adscritas
2	Actualizar anualmente la caracterización de los funcionarios con discapacidad del Ministerio y sus entidades adscritas.	Caracterización de funcionarios actualizada (una por año, por cada entidad)	7	Áreas de Talento Humano de las entidades adscritas
3	Brindar capacitación a cuidadores de personas con discapacidad que hagan parte del grupo familiar de los servidores de las entidades del sector	Capacitaciones realizadas (una por año, para el sector)	4	Áreas de Talento Humano de las entidades adscrita
4	Realizar un encuentro de socialización en temas generales del sector minero energético, dirigida a población en situación de discapacidad, contribuyendo a fomentar su cualificación con respecto al conocimiento de los beneficios que otorga el sector	Socialización realizada (una por año, para el sector)	4	Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano o sus equivalentes en el sector
5	Difundir en la población con discapacidad auditiva,	Piezas audiovisuales	4	Grupos de Participación y

	información relevante del quehacer del sector minero energético, y los mecanismos de acceso para facilitarles su ejercicio del derecho a la participación	(cuatro para el sector en el cuatrienio)		Servicio al Ciudadano o sus equivalentes en el sector
6	Facilitar que la población en situación de discapacidad visual y auditiva, cuente con mecanismos de accesibilidad en las entidades del sector minero energético, que les permita de manera inclusiva, hacer uso de los mecanismos de participación ciudadana, dentro de los diferentes ciclos de la gestión	Centro de Relevancia y Convertic implementados en los diversos portales de las entidades del sector (2 herramientas implementadas en cada entidad en el cuatrienio)	14	Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano o sus equivalentes en el sector
7	Elaborar un protocolo sectorial de atención a población en situación de discapacidad, para ser difundido en cada entidad adscrita al sector minero energético con sus funcionarios y contratistas	Protocolo de atención de personas en situación de discapacidad difundido en las entidades adscritas del sector (1 para el sector en el cuatrienio)	1	Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano o sus equivalentes en el sector
8	Elaborar diagnóstico con respecto a la accesibilidad física para la atención incluyente hacia la población en situación de discapacidad, que facilite la formulación del plan de acción de accesibilidad física	Diagnóstico de las siete (7) entidades del Sector. (uno por cada entidad en el cuatrienio)	7	Subdirección Administrativa y Financiera o sus equivalentes en el sector
9	Buscar el acompañamiento de entidades líderes en temas de Discapacidad (DAFP, DNP, Alta Consejería para la Discapacidad) para lograr asesoría, orientación y capacitación a las entidades para la implementación de programas y estrategias para la población en situación de discapacidad.	Encuentro de socialización con las áreas de Servicio al Ciudadano, Talento Humano y Servicios Administrativos, del Sector Minero Energético. (dos encuentros sectoriales en el cuatrienio)	2	Subdirección de Talento Humano-Subdirección Administrativa y Financiera- Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano.
10	Difundir al interior de cada entidad del sector las formas adecuadas para un correcto relacionamiento entre personas con y sin condición de discapacidad, a través de piezas informativas internas.	Piezas comunicativas internas elaboradas y difundidas (cuatro difusiones por año en cada entidad)	28	Subdirección de Talento Humano-Subdirección Administrativa y Financiera- Grupos de Participación y Servicio al Ciudadano (4 difusiones por año en cada entidad)

5.4 Objetivos Plan Estratégico del Talento Humano 2023-2026

OBJETIVO GENERAL.

Aportar estratégicamente al cumplimiento de la misión institucional y objetivos estratégicos institucionales, a partir de la atracción, retención, cuidado, protección, desarrollo y motivación del capital humano requerido para ello, la consolidación de una cultura organizacional y ambientes laborales sanos y el cumplimiento de las políticas en materia de gestión del talento humano, en el marco de las normas legales vigentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Aportar estratégicamente al cumplimiento de la misión institucional y objetivos estratégicos institucionales, a partir de la atracción, retención, cuidado, protección, desarrollo y motivación del capital humano requerido para ello.
- Aportar al desarrollo de las competencias, salud integral, bienestar y calidad de vida de los servidores del SGC, a través de la implementación de las políticas definidas en el MIPG, y del cumplimiento de las normas y responsabilidades como empleador.
- Consolidar una cultura organizacional y ambientes de trabajo saludables, idóneos para el logro de los objetivos institucionales, y el cumplimiento de la misión del servicio público colombiano.
- Consolidar una cultura de la integridad, la transparencia y la ética pública, en todo el ciclo de planeación institucional.
- Consolidar una cultura institucional favorable para el quehacer científico que potencie la innovación, la transformación digital y la gestión del conocimiento.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y normas en materia de derechos humanos, inclusión, equidad de género y enfoque diferencial a lo largo de toda la gestión del talento humano.



- Planear, desarrollar y evaluar los programas, proyectos y actividades definidas para las etapas: (Ingreso - Desarrollo - Retiro), de los servidores del Servicio Geológico Colombiano, en el marco de las Rutas de Creación de Valor que componen la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG generando valor en el servicio público y en el bienestar del servidor.

5.5 Estrategias

Para la vigencia 2023 se llevarán a cabo las siguientes estrategias para llevar a cabo los objetivos estratégicos definidos:

- 1) Proyecto Gestión del Talento Humano: Comprende las siguientes actividades:
 - Informe mensual Austeridad
 - Verificación Cumplimiento de Requisitos de Estudio y Experiencia - Planta
 - Estudio Asignación Prima Técnica
 - Estudio Perfiles Encargos
 - Publicaciones de Encargos, Nombramiento, Vacantes y Otras
 - Apoyo a la Selección de Personal (Provisionales y Contratos de Prestación de Servicios)
 - Evaluación Competencias Comportamentales
 - Acciones Implementación Política de Equidad de género, discapacidad e inclusión
 - Elaboración carnets de identificación de funcionarios(as)
 - Servicios de Atención al Público
 - Actualización Planta de Personal
 - Trámite Actos Administrativos: Resoluciones, Actas, Comunicaciones (Internas-Externas)
 - Respuesta a Derechos de Petición
 - Registro Público de Empleo
 - Conceptos

- Elaboración y Envío de Constancias Laborales
- Administración Módulos Sistema SIGEP:
 - a. Registro Módulo Hoja de Vida
 - b. Registro Módulo Bienes y Rentas
 - c. Registro Módulo Vinculación, Desvinculación, Novedades
- Acuerdos de Gestión
- Gestión Archivística de Historias Laborales
- Evaluación del Desempeño Laboral
- Comisiones al Exterior
- Actualización de Manual de Funciones
- Actualización de Procesos y Procedimientos de la GTH
- Secretaría de la Comisión de Personal
- Seguimiento y Reportes de Control Biométrico de Asistencia

2) Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023

3) Proyecto Formación y Desarrollo del Talento Humano - Vigencia 2023

4) Plan de Bienestar Social e Incentivos

5) Proyecto Clima y Cultura Organizacional - Vigencia 2023

6) Plan Anual Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

7) Plan Anual de Vacantes

8) Plan de Provisión del Talento Humano

9) Plan Anual de vacantes

10) Proyecto Modernización Institucional

11) Proyecto Formalización Laboral

12) Proyecto Implementación Teletrabajo

5.6 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

Luego de la realización del Autodiagnóstico en el mes de Diciembre de 2022, a continuación se presentan algunas actividades de gestión que presentan puntajes bajos o críticos a la luz de los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

Categoría	Actividades de Gestión (Criterio de Calificación)	Valoración	Observaciones
Conocimiento normativo y del entorno	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH (Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad)	El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación	Participación del área de Talento Humano en la construcción del Plan estratégico de la Entidad.
Provisión de empleo	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo (Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo)	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o más	Se requiere mejorar la oportunidad en los tiempos para cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo o de manera provisional.
Gestión de información	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar	No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad	Se requiere la implementación de un sistema de información tecnológico, actualizado.

	para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. (Información actualizada, completa y confiable)		
<p>Gestión de desempeño. Esta categoría tiene una valoración del 18.7</p>	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: 1 y 2 (No. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores)	No se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos	Fortalecimiento de competencia de líderes para el establecimiento de planes de mejora, para el desarrollo de competencias y cierre de brechas del personal a cargo. Responsabilidad de los jefes.
	1. Evaluación del desempeño (Incluido)	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	Se requiere de la aplicación de dichos planes por parte de los líderes a fin de potenciar el feedback sobre el desempeño y generar estrategias de desarrollo del capital humano de la Entidad. Fortalecer la coordinación y canales de comunicación entre dependencias. Formación de líderes para la gestión del talento humano.
	2. Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano (incluido)	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	Implementar al diagnóstico de necesidades los planes de mejoramiento individual en la entidad. Se requiere de la aplicación de dichos planes por parte de los líderes. Fortalecer la coordinación y canales

			de comunicación entre dependencias. Formación de líderes
	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferente a las obligatorias. (Mecanismos establecidos)	No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	Crear y/o aplicar mecanismos de evaluación de manera periódica, formación para la aplicación de mecanismos de evaluación
Capacitación	Planificación, desarrollo territorial y nacional (Incluido)	No se incluyó esta temática en el Plan de Capacitación	Incluir en el Plan de Capacitación las temáticas de Planificación, desarrollo territorial y nacional. Identificar interés de participación campañas de sensibilización y motivación para la participación
	Relevancia internacional (Incluido)	No se incluyó esta temática en el Plan de Capacitación	Incluir en el Plan de Capacitación temáticas de relevancia internacional. Identificar interés de participación en campañas de sensibilización y motivación para la participación.
	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad (Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores)	No se llevó a cabo el programa de Bilingüismo en la vigencia 2022.	Campaña de socialización oferta Sena y caracterización de la población
Bienestar	Incentivos para los gerentes públicos (Tenido en cuenta)	No se incluyó en el Plan de Bienestar e Incentivos en la	Integrar al Plan de Bienestar e Incentivos, incentivos para los

		entidad los incentivos para gerentes públicos de manera específica.	gerentes públicos
	Educación en artes y artesanías (Incluido)	No se incluyeron actividades para esta temática dentro del Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	Incluir al Plan de Bienestar e Incentivos educación en artes y artesanías
	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.(Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores)	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	Planear y desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad
Contratistas Esta categoría tiene una valoración de 20	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta (Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta)	Los contratistas representan proporcionalmente más del 30% de los funcionarios de planta	Reducir el número de contratistas en relación con el número de empleos de la Entidad, mediante la implementación del proyecto de modernización institucional.
Gerencia Pública Esta categoría tiene una valoración de 20,2	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros. (Mecanismos	No se ha considerado implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas, adicionales a los acuerdos de gestión.	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas, adicionales a los acuerdos de gestión.

	implementados para evaluar competencias de los gerentes públicos)		
	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos. (Estrategias implementadas para promover la rendición de cuentas de gerentes o directivos públicos)	No se ha considerado implementar mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Implementar mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.
	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión. (Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos)	No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes	Implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes
	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	No se ha considerado implementar mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales

	(Estrategias implementadas para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de gerentes)	empleos gerenciales (o directivos)	
	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento. (Estrategias implementadas para gestionar el bajo desempeño de gerentes públicos)	No se ha considerado Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado
Administración de Talento Humano	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.(Informe consolidado de razones de retiro)	No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos	Elaborar informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos
Desvinculación asistida	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan (Programas de reconocimiento de la	La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Adelantar un programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan

	trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan)		
	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida (Programas de desvinculación asistida)	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	Adelantar un programa de desvinculación asistida
Gestión del conocimiento	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados (Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan)	La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	Implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan

6. Planes temáticos

6.1 Plan de previsión de recursos humanos

OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano 2023 tiene por objeto establecer la cantidad y calidad de las personas requeridas para desarrollar los planes, programas y proyectos, a efectos de cumplir con el objeto y las funciones asignadas por la Ley al SGC, con la coordinación entre los procesos de planeación, presupuesto y gestión de la entidad.

RESULTADOS PLAN DE PREVISIÓN DE LA VIGENCIA 2022

En el período de enero de 2022 a 10 de enero de 2023, se vincularon veintisiete (27) funcionarios: siete (7) de libre nombramiento y remoción, nueve (9) en periodo de prueba (convocatoria 432 de 2016) y once (11) mediante nombramiento provisional.

Se desvincularon cuarenta y tres (43) funcionarios por las siguientes razones:

- Renuncia por pensión: diez (10)
- Renuncia voluntaria: veintiocho (28)
- Terminación nombramiento provisional: un (1) funcionario se les dio por terminado el nombramiento provisional por la vinculación del titular del cargo
- Autorización comisión para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad: una (1) funcionaria
- Para asumir período de prueba en otra entidad: dos (2)
- Retiró temporalmente por una licencia para estudio: un (1) funcionario

La planta de personal del Servicio Geológico Colombiano a 10 de enero de 2023 se distribuye de la siguiente manera:

Clase de vinculación	Cantidad
Funcionarios de carrera administrativa	211

Funcionarios en período de prueba	3
Funcionarios con nombramiento provisional	60
Funcionarios en cargos de Libre nombramiento y remoción	18
Total cargos provistos a 31 de diciembre de 2021	292

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el 15 de diciembre de 2022 las listas de elegibles para proveer los cargos de la Convocatoria 1519-2020, Nación 3, de dichas listas de elegibles la Comisión de Personal del SGC solicitó la exclusión de 19 elegibles de los cuales 2 correspondían a primeros lugares, por lo que esas listas no quedaron en firme.

A partir del 23 de diciembre de 2022 se expidió la firmeza de 46 listas de elegibles por lo cual se procedió a efectuar los nombramientos de los primeros lugares.

De igual forma, se registraron en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, 30 vacantes definitivas generadas en el año 2022 para que esa entidad pueda programar la siguiente Convocatoria a Concurso de Mérito.

ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

1) En primer lugar continuar con el proceso de provisión de los cargos relacionados con la Convocatoria 1519 de 2020, teniendo en cuenta que fueron expedidas las listas de elegibles para 51 vacantes de las cuales se han nombrado en período de prueba 46 elegibles y se encuentran pendiente por definir dos elegibles de los cuales se solicitó exclusión a los primeros lugares en la lista y tres elegibles a los que se debe adelantar una audiencia para adjudicar los cargos.

Tabla - Distribución de los cargos correspondientes a la Convocatoria 1519-2020 Nación 3

DEPENDENCIA	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección General		1	1	2
Oficina Asesora Jurídica				0
Secretaría General	7	5	4	16
Dirección de Geociencias Básicas	9			9
Dirección de Recursos Minerales	2			2
Dirección de Geoamenazas	6		2	8
Dirección Gestión Información	3	1	1	5
Dirección Asuntos Nucleares	1			1
Dirección Laboratorios	4	3	1	8
TOTAL	32	10	9	51

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

2) Registrar en el SIMO de la CNSC las vacantes definitivas que se generen en la vigencia 2023, ya sea por renuncia de servidores de carrera administrativa del

SGC o por haber accedido a la pensión por jubilación, esto en cumplimiento de la Circular 019 de 2020 de la CNSC.

3) Proveer las vacantes temporalmente las vacantes que se generen a través de encargos y en los casos que no hay funcionarios de carrera administrativa nombramientos provisionales.

4) Actualización del estudio de modernización del SGC, en lo referente a la estructura de la Entidad, Planta de Personal Propuesta y Modelo de operación por procesos, siguiendo las instancias de decisión pertinentes: Ministerio de Minas y Energía, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Administrativo de La Presidencia de la República y de conformidad con las políticas del gobierno nacional a través del Ministerio de Minas y Energía y del SGC.

5) Continuar con la ejecución del Plan Institucional de Formación y Desarrollo de talento Humano a fin de brindar el apoyo a los funcionarios que están estudiando pregrado, especializaciones, maestrías y doctorados mediante financiación, permisos para estudiar y comisiones de estudio.

6) Atender la obligación establecida en el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con la vinculación de personas discapacitadas en el porcentaje establecido, que para 2023 es del 3% de la planta de personal.

7) Adelantar en coordinación con las dependencias del Instituto, una estrategia para lograr la transferencia del conocimiento de las personas que se van a pensionar a los que continúan en la entidad, facilitando el relevo generacional.

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Continuar con la etapa final de la Convocatoria 1519-20 en lo referente al nombramiento en período de prueba de los elegibles	Cargos Convocados/ Cargos previstos	Convocatoria	CNSC	2-01-2023	28-2-2023
Provisión cargos vacantes libre nombramiento y remoción	Cargos vacantes/ Cargos provistos	Cargos Provistos	SGC	2-02-2023	28-2-2023
Actualizar propuesta de Modernización de la estructura y la planta del personal del SGC	Ampliación de Planta de Personal	Nuevo Decreto de Planta Aprobada	SGC	1-02-2023	31-12-2023
Actualización del Manual de funciones y competencias laborales	Manual Ajustado a la realidad de la planta de personal	Nueva Resolución Adopción Manual de Funciones y Competencias Laborales	SGC	1-02-2023	31-12-2023
Brindar apoyo a los servidores de la entidad para la formación y actualizar las normas que lo regulan	Apoyos económicos Otorgados	Presupuesto ejecutado en materia de educación formal	SGC	16-01-2023	31-12-2023
Reporte de vacantes definitivas al SIMO	Cargos vacantes reportados	Reporte SIMO Actualizado a la realidad de la planta de personal	SGC	2-01-2023	31-12-2023

6.2 Plan de vacantes

OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

- 1) Dar a conocer los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes en forma definitiva en la planta de personal del Servicio Geológico Colombiano-SGC con el fin de facilitar la planeación del

concurso de méritos para proveer dichos empleos bajo la dirección y administración de la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

- 2) Continuar con el proceso de selección meritocrática bajo la responsabilidad directa de la CNSC con el fin de proveer los cargos vacantes en forma definitiva que se encuentran en la Convocatoria 1519 de 2020, Nación 3, desarrollando las etapas restantes como son: periodo de prueba.
- 3) Dar cumplimiento a las directrices de la CNSC en relación con los cargos vacantes en forma definitiva que se han generados con posterioridad a la Convocatoria 1519 de 2020, Nación 3, en lo relacionado con el registro en la plataforma SIMO para que dicha entidad pueda disponer la fecha de una nueva convocatoria.

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL

Mediante el Decreto 2704 de 2013 se estableció una planta de personal de trecientos veintinueve cargos (329) para cumplir las funciones del Servicio Geológico Colombiano-SGC, de los cuales diecinueve (19) cargos son de libre nombramiento y remoción y trecientos diez (310) son de carrera administrativa.

Para presentar los resultados de manera puntual se indican los siguientes elementos:

Número total de empleos aprobados en la norma por medio de la cual se le asigna la planta de personal a su entidad con corte a 31 de diciembre de 2022 (recuerde que los empleos hacen referencia a los cargos).	
Total, de empleos aprobados en la norma:	329
Total de empleos aprobados por asignación presupuestal:	329

Indique el número total de empleos (recuerde que los empleos hacen referencia a los cargos y no a personas) con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte a 31 de diciembre de 2022, a nivel de:

a. Carrera administrativa:	310
b. Libre nombramiento y remoción:	19

Indique el número total de empleos de carrera, por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2022, cuyo número

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	215
c. Técnico de carrera administrativa:	45
d. Asistencial de carrera administrativa:	50
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total (suma opción a+b+c+d+e):	310

Del número total de empleos de carrera administrativa, indique, con corte a 31 de diciembre de 2022, el número de ellos que se encuentran en vacancia definitiva (no incluye vacancias temporales por situaciones administrativas) para cada uno de los siguientes niveles jerárquicos (recuerde que los empleos hacen referencia a los cargos y no a personas)

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	53
c. Técnico de carrera administrativa:	16
d. Asistencial de carrera administrativa:	13
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total Vacancia Definitiva (suma opción a+b+c+d+e):	82

Del número total de empleos de carrera administrativa, indique, con corte a 31 de diciembre de 2022, el número de servidores públicos (personas) nombrados en provisionalidad de las vacancias definitivas por cada nivel jerárquico:

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	25
c. Técnico de carrera administrativa:	10
d. Asistencial de carrera administrativa:	9
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total Provisionalidad (suma opción a+b+c+d+e):	44

Del número total de empleos de carrera administrativa, indique, con corte a 31 de diciembre de 2022, el número de servidores públicos (personas) nombrados en encargo en las vacancias definitivas por cada nivel jerárquico:

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	20
c. Técnico de carrera administrativa:	5
d. Asistencial de carrera administrativa:	2
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total Encargos (suma opción a+b+c+d+e):	27

Reporte el número total de cargos de carrera administrativa sin proveer (no hay personas ocupando el cargo), con corte a 31 de diciembre de 2022, de las vacantes definitivas por cada nivel jerárquico:

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	8
c. Técnico de carrera administrativa:	1
d. Asistencial de carrera administrativa:	2
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total (suma opción a+b+c+d+e):	11

VACANTES DEFINITIVAS 2023 QUE SE ENCUENTRAN REPORTADAS EN EL
SIMO PARA UNA NUEVA CONVOCATORIA

Cantidad	Dependencia	Cargo			
		Grupo de Trabajo	Denominación	Código	Grado
1	Dirección de Geoamenazas	Grupo de Trabajo Investigación, Monitoreo y Evaluación de Amenaza y Riesgo por Movimientos en Masa	Profesional Especializado	2028	21
1	Dirección de Hidrocarburos	Grupo de Trabajo Investigaciones Hidrocarburíferas de Cuencas Sedimentarias	Profesional Especializado	2028	21
2	Dirección de Geociencias Básicas	Grupo de Trabajo Cartografía e Investigación Geológica y Geomorfológica	Profesional Especializado	2028	21
1	Dirección de Geociencias Básicas	Grupo de Trabajo Investigación Geotérmica	Profesional Especializado	2028	21
1	Secretaría General	Grupo de Trabajo talento Humano	Profesional Especializado	2028	21
1	Secretaría General	Grupo de Trabajo Contratos y Convenios	Profesional Especializado	2028	21
1	Dirección de Asuntos Nucleares	Grupo de Trabajo de Investigaciones y	Profesional Especializado	2028	20

		Aplicaciones Nucleares y Geocronológicas			
1	Dirección de Gestión de Información	Grupo de Trabajo de Sistemas de Información Geocientífica	Profesional Especializado	2028	19
1	Dirección General	Grupo de Trabajo de Relacionamento Con la Ciudadanía y Comunicaciones	Profesional Especializado	2028	19
1	Secretaría General	Grupo de Trabajo de Planeación	Profesional Especializado	2028	19
1	Dirección de laboratorios	Grupo de Trabajo de Laboratorio de Caracterización de Materiales Geológicos e Investigación de Procesos Geoquímicos	Profesional Especializado	2028	18
1	Dirección de Laboratorios	Grupo de Trabajo de Laboratorio de Caracterización de Materiales Geológicos e Investigación de Procesos Geoquímicos	Profesional Especializado	2028	16
1	Dirección de Asuntos Nucleares	Grupo de Trabajo de Licenciamiento y Control	Profesional Especializado	2028	15
1	Secretaria General	Grupo de Trabajo de Presupuesto	Profesional Especializado	2028	15
1	Dirección de Geoamenazas	Grupo de Trabajo de Evaluación de Amenaza y Riesgo Sísmico	Profesional Especializado	2028	15

1	Dirección de Recursos Minerales	Grupo de Trabajo de Investigación en Geoquímica y Geofísica Aplicada	Profesional Especializado	2028	14
1	Secretaría General	Grupo de Trabajo Servicios Administrativos	Profesional Especializado	2028	13
1	Dirección de Recursos Minerales	Grupo de Trabajo de Investigación y Prospección de Recursos Minerales no Metálicos e Industriales	Profesional Especializado	2028	12
1	Secretaria General	Grupo de Trabajo Talento Humano	Profesional Universitario	2044	11
1	Secretaria General	Grupo de Trabajo Servicios Administrativos	Profesional Universitario	2044	07
1	Dirección de Asuntos Nucleares	Grupo de Trabajo Reactor Nuclear	Profesional Universitario	2044	09
1	Dirección de Laboratorios	Grupo de Trabajo Recepción, Preparación de Muestras para Estudios Geológicos y Caracterización e Investigación Geotécnica	Profesional Universitario	2044	09
1	Secretaría General	Unidad de Recursos Financieros- Grupo de Trabajo Contabilidad	Profesional Universitario	2044	05
1	Secretaría General	Grupo de Trabajo	Profesional Universitario	2044	01

		Servicios Administrativos			
1	Dirección de Asuntos Nucleares	Grupo de Trabajo de Licenciamiento y Control	Técnico Operativo	3132	16
1	Dirección de Geoamenazas	Observatorio Vulcanológico y sismológico Pasto	Técnico Operativo	3132	16
1	Secretaría General	Grupo de Trabajo Contratos y Convenios	Técnico Operativo	3132	14
1	Secretaría General	Grupo de Trabajo Talento Humano	Técnico Operativo	3132	13
1	Dirección de Geoamenazas	Grupo de Trabajo Evaluación y monitoreo de la Actividad Volcánica OVSPPO -Pasto	Técnico Operativo	3132	11
1	-Secretaria General	Unidad de Recursos Financieros	Técnico Operativo	3132	09
1	Dirección de Geoamenazas	Grupos de Trabajo Evaluación y monitoreo de la Actividad Volcánica OVSMMA, OVSPPO, OVSPA-PASTO	Secretario Ejecutivo	4210	18
1	Dirección de Geoamenazas	Grupo de Trabajo Evaluación y monitoreo de la Actividad Volcánica OVSMMA-Manizales	Operario Calificado	4169	11

1	Dirección de Laboratorios	Grupo de Trabajo Geometalurgia y Geoambiente para el Procesamiento de Minerales de los Depósitos en Colombia -CALI	Operario Calificado	4169	09
1	Dirección de Gestión de Información	Despacho	Operario Calificado	4169	09

Indicadores del Plan Anual de Vacantes.

Actividades a llevar a cabo para cumplir con los propósitos definidos en el Plan Anual de Vacantes, considerando la normatividad actual vigente respecto al tipo de empleo del Servicio Geológico Colombiano.

Objetivo	Proyecto	Actividad	Meta/Indicador	Producto	Responsable	Fecha	
						Inicio	Fin
Proveer las vacantes definitivas	1001534 Gestión del Talento Humano	Registrar en SIMO las vacantes definitivas	Registrar las vacantes que se generan	Convocatoria	SGC-CNSC	1/1/23	31/12/23

6.3 Plan de Bienestar Social e Incentivos.

OBJETIVO DEL PLAN

Propiciar condiciones favorables para los funcionarios y funcionarias del Servicio Geológico Colombiano que conlleven al mejoramiento de su calidad de vida, generando espacios de trabajo saludables que fomenten el respeto, la equidad,

la inclusión, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la empatía, contribuyan a su motivación y sentido de pertenencia, y a su desarrollo personal y profesional.

Conforme al Plan Nacional de Bienestar Social: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, se presentan las actividades a realizar en la vigencia 2023, con base en los ejes temáticos del mencionado Plan:

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
FACTORES PSICOSOCIALES	Implementación Teletrabajo		Por Definir a nivel institucional.
	Divulgación Resolución Adopción Pacto por el Teletrabajo	SIN COSTO	
	Postulaciones	SIN COSTO	
	Análisis Postulaciones	COSTO POR VISITA DOMICILIARIA	
	Resolución Teletrabajadores	SIN COSTO	
	Inducción y Capacitación en TIC's	CON COSTO A CARGO DEL PIC	
	Seguimiento Condiciones de Adaptación a la tarea, identificación de brechas tecnológicas	SIN COSTO	
	Actividades Deportivas y Recreativas		Marzo – Diciembre
	Torneos Internos		
	Tenis de mesa (torneo interno a cero costo)	TORNEO INTERNO SIN COSTO	
	Bolos(dependiendo de disponibilidad presupuestal)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Novenas Navideñas SGC (con CCF)	SIN COSTO	
	Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales 2023	CON COSTO A CARGO DEL PBI, ESTIMADO \$196.000.000 POR 150 ASISTENTES	

Eventos Culturales y Artísticos		Marzo – Diciembre
Asistencia a Espectáculos (Cine)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
Concurso Talentos SGC	SIN COSTO	
Capacitación Informal en Artes y Artesanías (Cocina Saludable)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 50 PERSONAS	Marzo – Diciembre
Concurso Los Servidores Públicos tienen Talento		Marzo – Diciembre
Divulgación de convocatoria a todos los/las servidores(as) públicos(as) SGC	SIN COSTO	
Espacios bienestar espiritual		Marzo – Diciembre
Actividad espiritual (Yoga)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 60 PERSONAS	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
EQUILIBRIO VIDA PERSONAL Y VIDA LABORAL	Horarios Flexibles para Servidores Públicos		Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	
	Jornada Laboral Especial para Mujeres Embarazadas		Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	
	Salas de Lactancia		Enero - Diciembre
	Implementación Salas de Lactancia (Medellín y Cali)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Salario Emocional – Antigüedad		Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	
Día del Abuelo(a) (Agosto)		Agosto	

Evento dirigido a funcionarios y funcionarias que ya son abuelos(as)	SIN COSTO	
Día de la Familia (Semestral)		
Circular Disfrute Día de la Familia Primer y Segundo Semestre	SIN COSTO	Enero – Diciembre
Actividad Día de la Familia Primer Semestre (Bonos Restaurante)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
Actividad Día de la Familia Segundo Semestre (Bonos Cine)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
Día de la Familia (15 Mayo)		
Jornada Reflexión y Conmemoración Día de la Familia - Virtual	SIN COSTO	Mayo
Día de la Niñez y la Recreación (Abril) Ley 725 de 2001		
Jornada Reflexión y Conmemoración Día de la Niñez y la Recreación	SIN COSTO	Abril
Reconocimiento por legalización de Relación Conyugal (Nupcias)		
Resolución Adopción Salario Emocional por Nupcias	SIN COSTO	Enero – Diciembre
Actividades Recreativas Infantiles		
Escuelas Deportivas (Natación)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 25 PERSONAS	Marzo – Diciembre
Vacaciones Recreativas	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
Halloween SGC	SIN COSTO	
Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales		
Charla Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales - Virtual	CON COSTO A CARGO DEL PBI	Enero – Diciembre

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Día Nacional del Servidor Público		Junio
	Jornada Reflexión Servicio Público: Programa de Integridad, Servicio a la ciudadanía, Equidad e inclusión en el servicio a la ciudadanía. (Híbrido)	SIN COSTO	
	Reconocimientos Profesionales		Febrero – Diciembre
	Envío de tarjeta de conmemoración por profesiones SGC	SIN COSTO	
	Celebración Día del Trabajo Decente (7 de Octubre)		Octubre
	Jornada Reflexión Trabajo Decente (Híbrido)	SIN COSTO	
	Preparación Frente al Cambio		Agosto
	Programa Prepensionados	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Desvinculación Laboral Asistida		Febrero - Diciembre
	Programa de Mentoría - Relevo Generacional	CON COSTO A CARGO DE PROYECTO DE CULTURA	
	Taller Proyecto de Vida	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Taller Emprendimiento – Virtual	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Taller Educación Financiera - Virtual	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Readaptación Laboral	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Incentivos - Reconocimientos por Buen Desempeño		Julio – Diciembre
	Ceremonia de Estímulos e Incentivos - Cierre de año	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Elección y Reconocimiento Mejores Empleados(as)	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Elección y Reconocimiento Antigüedad	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Elección y Reconocimiento Mejor Equipo de Trabajo SGC	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Celebración de Cumpleaños		Enero – Diciembre

	Tarjeta Individual por Funcionario(a)	SIN COSTO	
	Entorno Laboral Saludable		
	Buenos hábitos (Alimentación, Nutrición, Sueño, Actividad Física)	CON COSTO A CARGO DE SST	Marzo - Diciembre
	Primeros Auxilios Psicológicos	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Semana de la Salud Física y Mental	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Derechos Sexuales y Reproductivos con perspectiva de género	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Intervención en Clima y Cultura Organizacional	\$500.000.000	
	Promoción de la Lectura y Espacios de Cultura en Familia		POR DEFINIR
	Jornada Lectura SGC (Feria del libro, actividad infantil cuenta cuentos, club de lectura)	SIN COSTO	
	Promoción Uso de la Bicicleta (Campaña e Incentivo)	SIN COSTO	Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	

EJE 2: SALUD MENTAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
MANTENIMIENTO SALUD MENTAL	Mantenimiento Salud Mental		Febrero - Noviembre
	Prevención Suicidio	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Consumo SPA	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prevención Violencia Física y Sexual	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prevención Síndrome Agotamiento Laboral	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prevención Sintomatología Estrés	CON COSTO A CARGO DE SST	

	Manejo del estrés (Mindfulness, meditación)	CON COSTO A CARGO DE PROYECTO CLIMA ORGANIZACIONAL, COTIZACIÓN 60 PERSONAS	
	Pautas de Crianza	CON COSTO A PBI	
	Prevención Violencia Intrafamiliar	CON COSTO A PBI	
	Taller Cuidador de Cuidadores	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prevención Ansiedad y Depresión	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Estrategias de Trabajo Bajo Presión		
	Fortalecimiento Estilos de Afrontamiento Saludables	CON COSTO A CARGO DE SST	Febrero - Noviembre

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA*	Prevención del Sedentarismo		Enero - Diciembre
	Pausas Activas	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Manejo de Ansiedad y Depresión por el Aislamiento		Febrero - Noviembre (Dependiendo de línea institucional)
	Actividades para Teletrabajadores Virtual	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Servicio de telemedicina y Teleorientación psicológica	CON COSTO A CARGO DE SST	Febrero - Noviembre (Dependiendo de línea institucional)
	Actividades para Teletrabajadores (Campaña de promoción del servicio de teleorientación)	CON COSTO A CARGO DE SST	

NOTA*: DEPENDIENDO DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN SGC

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
	Promoción Inclusión Laboral, Diversidad y Equidad		

FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATI VIDAD	Capacitación en Lengua de Señas	CON COSTO A PIC	Febrero – Diciembre
	Charla Prevención de Violencias contra las Mujeres	CON COSTO A PIC	
	Día de Prevención de la Violencia contra la Mujer (Noviembre)	SIN COSTO	
	Día de la Niña (Octubre)	SIN COSTO	
	Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia (Febrero)	SIN COSTO	
	Día de la Mujer (Marzo)	SIN COSTO	
	Día de la Mujer Colombiana (Noviembre)	SIN COSTO	
	Día de la Mujer Ingeniera (Junio)	SIN COSTO	
	Día de la Madre (Mayo)	SIN COSTO	
	Día del Padre (Junio)	SIN COSTO	
	Día del Hombre (Marzo)	SIN COSTO	
	Día Internacional de las Personas Cuidadoras (Noviembre)	SIN COSTO	
	Apropiación Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión	SIN COSTO	
	Taller Nuevas Masculinidades	CON COSTO A PIC	
	Día Personas con Discapacidad (Diciembre)	SIN COSTO	
	Día Orgullo Gay (Junio)	SIN COSTO	
	Prevenir y Proteger los Derechos de los Pueblos Indígenas		POR CONFIRMAR
	Día de la Mujer Indígena (Septiembre)	SIN COSTO	
	Capacitación Poblaciones Indígenas en Colombia (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
	Derechos de las Poblaciones Indígenas en Colombia (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
Día Pueblos Indígenas (Agosto)	SIN COSTO		
Día de la Mujer Afro - Diáspora (Julio)	SIN COSTO		
Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales		POR CONFIRMAR	

	Capacitación en Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
	Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre)	SIN COSTO	
	Siembra SGC	CON COSTO A PIB, COTIZACIÓN DE 140 PERSONAS	
	Charla Manejo de Residuos y Reciclaje (Híbrido)	SIN COSTO	
	Diseño voluntariado SGC	CON COSTO A PIB, COTIZACIÓN DE 110 PERSONAS	
	Cultura Inclusiva		
	Sensibilización Inclusión Personas con Discapacidad (Híbrido)	CON COSTO A PIC	Marzo – Diciembre
	Taller Diversidades Sexuales y Salud Mental (Híbrido)	CON COSTO A PIC	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	Identificación y Detección de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, Ciberacoso y Abuso de Poder		Enero – Diciembre
	Socialización Protocolo Acoso Laboral y Acoso Sexual, divulgación canales de denuncia y Ruta de Atención	SIN COSTO	
	Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral y Sexual y Abuso del Poder		Enero – Diciembre
	Sensibilización prevención del acoso laboral y sexual y abuso del poder - Virtual	CON COSTO A PIC	

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
COORDINACIÓN INTER- INSTITUCIONAL	Convenios interadministrativos y alianzas para el cumplimiento de actividades de bienestar		POR DEFINIR
	EPS	SIN COSTO	
	ARL	SIN COSTO	
	Fondos de Pensiones	SIN COSTO	
	Cajas de Compensación a Nivel Nacional	SIN COSTO	
	ICBF	SIN COSTO	
	IDRD	SIN COSTO	
	Ministerio de Cultura	SIN COSTO	
	Red de Bibliotecas	SIN COSTO	
	EEAAB	SIN COSTO	
	Jardín Botánico	SIN COSTO	
	Ministerio del Interior	SIN COSTO	
	Ministerio del Trabajo	SIN COSTO	
	Secretaría Distrital del Gobierno	SIN COSTO	
	Ministerio de Ambiente	SIN COSTO	
	Secretaría Distrital de la Mujer	SIN COSTO	
	Centros de Idiomas	SIN COSTO	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN				
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN	
FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Banco de Experiencias de Éxito en Materia de Bienestar Social		FEBRERO - DICIEMBRE	
	Consulta de Banco de Buenas Prácticas en Bienestar Social a nivel Nacional	SIN COSTO		
	Documentación e Inscripción de Buenas Prácticas y Experiencias de Innovación en Bienestar	SIN COSTO		
		Estrategia GEFES - Gestores de Felicidad		FEBRERO - DICIEMBRE
	Invitación a Postulaciones de GEFES	SIN COSTO		
	Formación en Estrategias de Gestión de la Felicidad (Híbrido)	CON COSTO A PIC		
	Concurso mejores GEFES	CON COSTO A PBI		

EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	PROGRAMACIÓN
CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Preparación y Desarrollo de Competencias en el Uso de Herramientas Digitales		Marzo – Diciembre (A través del PIC 2023)
	Herramientas de Aprendizaje Colaborativo	CON COSTO A PIC	
	Herramientas Digitales para el Teletrabajo	CON COSTO A PIC	
	Servicio al Ciudadano Digital	SIN COSTO (CURSO ESAP)	
	Autocuidado y TICS: Herramientas para la gestión de la salud, la alimentación, la organización del tiempo	CON COSTO A SST	
	Suite Google	CON COSTO A TICS	
	Trámites de Talento Humano Digitales (Campaña/Revisión de viabilidad de nuevos canales e implementación de sistema de información de Talento Humano)	CON COSTO A TICS	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Apropiación, uso y aplicación de analítica de datos y protección de datos enfocados en el bienestar		Marzo – Diciembre
	Capacitación Analítica de Datos	CON COSTO A PIC	
	Inteligencia Artificial	CON COSTO A PIC	
	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información		Diciembre
	Encuesta sociodemográfica actualizada (Salud, Educación, Vida Familiar)	SIN COSTO	
	Diagnósticos de bienestar social	SIN COSTO	
	Información sobre hábitos de los funcionarios(as) - Discriminado H-M	SIN COSTO A CARGO DE SST	
	Creación de Ecosistemas Digitales		Marzo – Diciembre
	Capacitaciones en Transformación Digital	CON COSTO A PIC	
	Herramientas de control de tiempos de labor y flujos de trabajo	CON COSTO A PIC	
	Acceso fácil a información interna: Intranet	SIN COSTO	

*Nota: Este programa de actividades está sujeto a cambios, de acuerdo con las necesidades y disponibilidad de recursos

Continuidad Programa de Fortalecimiento en Clima y Cultura Organizacional Fase VI- 2023

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	DESCRIPCIÓN	FINANCIACIÓN	VALOR
Componente Clima Organizacional Fase VI - 2023	● Intervención en Clima Organizacional	Proyecto de Inversión	\$ 500.000.000
	● Intervención en Cultura Organizacional		
	● Realizar la invitación y		

	convocatoria a los espacios programados		
	<ul style="list-style-type: none"> Llevar el respectivo registro de asistencia 		
	<ul style="list-style-type: none"> Realizar informe final de la Fase VI-2023 - Intervención en Clima y Cultura Organizacional del SGC 		

Actividades Plan Intervención Clima Organizacional 2023

No.	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo
1	Manejo del Estrés/ Mindfulness	8 Talleres - Incluye regionales	200
3	Manejo de Emociones	8 Talleres - Incluye regionales	200
4	Empatía	Estrategias de contención emocional - Cuidado por el otro	200
5	Estrategias por Equipo	Habilidades sociales - Acuerdos / Problemáticas de equipo. Relaciones saludables. Fortalecimiento de relaciones en cada grupo de trabajo.	45 equipos/200 personas
6	Coaching a líderes	Reconocimiento/ Seguimiento a afrontamiento de problemáticas de su equipo	45 líderes

7	Plan de Comunicación	Campañas Mejoramiento Climático Organizacional y Promoción Actividades de Intervención	4 piezas mínimo
---	----------------------	--	--------------------

Actividades Plan Intervención Cultura Organizacional 2023

No.	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo
1	Intervención en comunicación organizacional: Diseño de estrategias y campañas pedagógicas a la luz de los hallazgos de dimensiones críticas identificadas.	Piezas comunicativas digitales. Actividad pedagógica extra mural. Stand/pendones por sede	Todo el SGC. A nivel Nacional. 8 sedes.
2	Intervención en creatividad, innovación, gestión del conocimiento	Talleres Creatividad e innovación. Mapa de conocimiento institucional (Directorio de Expertos).	60 personas en total, a nivel nacional
3	Programa de reconocimiento de la trayectoria laboral. Creación de mecanismos para la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Identificación y acompañamiento de tutor/mentor para relevo generacional.	50 personas en total, a nivel nacional

3	Intervención en estilo de liderazgo deseado y cultura deseada Intervención para la gestión y solución de conflictos	Definición Modelo de Liderazgo Deseado para el SGC. Espacios individuales de coaching para directivos y coordinadores para la transformación cultural.	45 líderes
4	Intervención en cultura de la equidad de género, diversidad e inclusión	Prevención de violencias contra la mujer y las diversidades en el SGC. SGC diverso. SGC para todos y todas.	200 personas en total, a nivel nacional
5	Intervención en sentido de identidad y valores compartidos	Visita a 6 sedes regionales, 2 sedes Bogotá: Día de la Cultura SGC	8 actividades
6	Intervención en estrategias de solución de conflictos Propiciar mecanismos institucionales que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes (decisiones objetivas)	2 Talleres de Estrategias de Solución de Conflictos.	60 personas. Participación de gerentes
7	Intervención en sentido de valor público y vocación de servicio	2 Talleres de Sensibilización Sentido de Valor Público y Vocación de Servicio	60 personas
8	Intervención en generación de confianza y tejido colectivo	Actividad extramuros vivencial	8 actividades

9	Intervención para la gestión del cambio organizacional	Taller dirigido a Líderes, Grupo de Comunicaciones y Grupo de Talento Humano	60 personas
10	Intervención en herramientas para la gestión de la felicidad laboral y comunicación organizacional - endomarketing	Taller dirigido a Líderes, Grupo de Comunicaciones y Grupo de Talento Humano	60 personas

Plan de Incentivos 2023.

OBJETIVOS

- A. Crear condiciones favorables en el desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- B. Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.
- C. Propiciar y motivar la eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio en la Entidad.

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos del Instituto, atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.

Los incentivos pecuniarios se otorgarán al mejor equipo de trabajo de la entidad previa presentación del proyecto y los no pecuniarios a los mejores servidores de la entidad de cada nivel jerárquico, escogidos entre aquellos que pertenezcan

a los niveles asistencial, técnico, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

De conformidad con los recursos presupuestales asignados al programa de Bienestar Social e Incentivos, el Instituto ha seleccionado el incentivo no pecuniario que corresponde a la denominación: Programas de Turismo social: para lo cual se otorgarán bonos de turismo social a través de la Caja de Compensación familiar, cuyo reconocimiento es hasta el monto previsto para los incentivos institucionales que se adopten y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de la Entidad. Dicho reconocimiento corresponderá al número de salarios mínimos mensuales legales vigentes que se adopten. El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo al equipo de trabajo seleccionado como ganador, sujeto a disponibilidad presupuestal.

CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS:

Para la asignación de estos incentivos se observarán las siguientes consideraciones:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- b. Los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo de equipo como medida objetiva de valoración.
- c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a recibir un reconocimiento acorde con los recursos que para el caso disponga la Entidad.
- d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado.

e. El(la) mejor funcionario(a) público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito mediante acto administrativo que se anexará a la hoja de vida.

Los incentivos para el mejor equipo de trabajo tendrán en consideración tanto los equipos de trabajo de las áreas misionales como los de las áreas apoyo a la gestión, con el fin de lograr una cobertura de toda la población, los equipos que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con lo establecido en la Resolución No.158 de 2013, la selección del equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

Reconocimientos establecidos para esta vigencia de acuerdo con los recursos existentes son los siguientes:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
INCENTIVOS	CEREMONIA DE INCENTIVOS		Noviembre - Diciembre
	Reconocimiento por desempeño - 10, 20, 30 y 40 años de servicio continuo	CON COSTO A PBI	
	Reconocimiento mejor funcionario/a de carrera administrativa		
	Reconocimiento mejor funcionario/a de carrera administrativa por cada nivel jerárquico de empleo (Asistencia a Profesional, y mejor LNR)		
	Reconocimiento mejor equipo de trabajo vigencia 2022		

Recursos para su implementación.

EVENTO	COTIZACIÓN 2022	ESTIMADO 2023
Análisis Postulaciones Teletrabajo (Visitas Domiciliarias)	DEPENDIENDO DIRECTRIZ TELETRABAJO	
Torneo Bolos(dependiendo de disponibilidad presupuestal)	-	-
Capacitación Informal en Artes y Artesanías (Cocina Saludable - 50 personas)	-	-
Actividad espiritual (Yoga - 60 personas)	-	-
Actividad Día de la Familia Primer Semestre (Bonos Restaurante)	\$ 43.567.782*	\$ 56.638.117
Actividad Día de la Familia Segundo Semestre (Bonos Cine)	\$ 19.734.174	\$ 25.654.426
Escuelas Deportivas (Natación - 25 personas)	-	-
Vacaciones Recreativas (12 personas)	\$ 7.352.040*	\$ 9.557.651
Charla Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales - Virtual	-	-
Programa Prepensionados	\$ 4.449.060	\$ 5.783.778
Taller Proyecto de Vida	-	-
Taller Emprendimiento – Virtual	-	-
Taller Educación Financiera - Virtual	-	-
Readaptación Laboral	-	-
Olimpiadas Recreativas, Deportivas y Culturales	\$ 214.245.001*	\$ 278.518.502
Ceremonia de Estímulos e Incentivos - Cierre de año	\$ 70.582.080	\$ 91.756.704
Elección y Reconocimiento Mejores Empleados(as)	\$ 21.100.000	\$ 27.430.000
Elección y Reconocimiento Antigüedad	\$ 4.287.570	\$ 5.573.841
Elección y Reconocimiento Mejor Equipo de Trabajo SGC	\$ 12.000.000	\$ 15.600.000
Pautas de Crianza	-	-
Prevención Violencia Intrafamiliar	-	-
Siembra SGC (140 personas)	-	-
Voluntariado SGC (110 personas)	-	-
Concurso mejores GEFES (16 bonos)	-	\$ 4.800.000
TOTAL	\$ 397.317.707	\$ 521.313.019

6.4 Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023

Dentro del PIC 2023 se tienen nueve ejes temáticos contemplados en los que se clasifican las acciones de capacitación a ejecutar en la vigencia: 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. Eje Transformación Digital, vi. Programa de Formación y Actualización de Liderazgo vii. Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, viii. Proyecto de Formación - Espacios técnicos, científicos y

académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información a la luz del Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano, ix. Programa de Inducción y Reinducción.

Capacitación en Temáticas Misionales.

- a. Estadística avanzada: Estudiar y aplicar en la práctica métodos estadísticos univariados y multivariados y el lenguaje R como herramienta para el análisis y visualización de datos. Dirigida a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas de la Entidad.
- b. Cambio climático, Transición Energética y Energías Limpias. Incluye temáticas como Energías Renovables. Tecnología de renovables. Biocombustibles. Modelos energéticos de acceso universal. Seguridad energética. Descarbonización y reconversión tecnológica de los procesos productivos. Dirigida a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas de la Entidad.
- c. Minería Limpia, Materiales estratégicos para la transición energética y Tecnificación Minera con énfasis en Oro. Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- d. Geoquímica Ambiental. Desintoxicación y recuperación de cuerpos - territorios: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- e. Hidrógeno para la transición energética: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- f. Geotermia para la transición energética: Busca generar capacidades para dar respuesta a los nuevos retos del sector minero energético.
- g. Formulación de Proyectos de Investigación. Reglamentación CyT. Métodos y técnicas de investigación. Formulación y gestión de Proyectos con enfoque diferencial: Busca potenciar las capacidades de ciencia y tecnología para los grupos del instituto.



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. Diseño centrado en el usuario y pensamiento de diseño. Creación e implementación de nuevos productos y servicios. Dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Entidad, de cualquier nivel jerárquico y de cualquier dependencia.
- b. Habilidades para la Apropiación Social del Conocimiento con enfoque diferencial: Reconocer las estrategias para el conocimiento y la aplicación de la Apropiación Social del Conocimiento (ASC) su producción, construcción, acceso y, sobre todo, los métodos para una participación sociocultural en los procesos de desarrollo de la ciencia y la tecnología y la toma de decisiones para resolución efectiva de las necesidades y problemas de la comunidad en todo el territorio.

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. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

- 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(as) de la mesa de negociación sindical, tanto del nivel directivo como de los/las representantes de las asociaciones sindicales.



b. Comité de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Labora, y el abuso de poder: Se busca sensibilizar a los funcionarios y funcionarias sobre las conductas asociadas al acoso laboral para prevenirlas y promover ambientes sanos de trabajo, así como de lo referente a la prevención del acoso sexual laboral, todo ello incluyendo una mirada desde la perspectiva de género y derechos de las mujeres en el ambiente laboral, y lo deferente al abuso de poder. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad.

c. Política de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de Intereses y Código de Integridad: Ley 1712 de 2014 y de transparencia del SGC. Política de Integridad, Código de Integridad, Valores y Autodiagnóstico. Casos de Conflicto de Interés y Autodiagnóstico.

d. Ética De La Investigación, Bioética e Integridad Científica. Ética de los datos. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las Direcciones Técnicas.

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/las funcionarios(as) del Grupo de Talento Humano, coordinadores o 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 un funcionario(a) de la Unidad de Recursos Financieros.

c. Novedades en Contratación Estatal y Supervisión de Contratos: Se requiere fortalecer los conocimientos 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, así como lo referente a la facturación electrónica y el SECOP II. Transversal, dirigido a los/las supervisores de la Entidad.

d. Estrategias para mejorar la relación entre los actores y gestión de conflictos territoriales. Participación ciudadana y territorios. Consulta Previa-Consentimiento Libre, previo e informado. Nuevo modelo de relacionamiento con los entes territoriales, basado en los principios de coordinación y concurrencia. Sentencia T-129 de 2011 - Comunidades étnicas. Ley 70 o Ley de las Comunidades Negras - reconocimiento del derecho a la propiedad colectiva de las "tierras de las comunidades negras"- Propiedad colectiva del pueblo negro. Dirigido a los funcionarios y funcionarias de las áreas técnicas de la Entidad.

e. Desarrollo social, económico y ambiental. Caracterización económica y social del país. Ordenamiento territorial y catastro multipropósito. Dirigido a los funcionarios y funcionarias de las áreas técnicas de la Entidad.

f. Inducción al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Dirigido a los funcionarios y funcionarias de la Entidad, especialmente a coordinadores y Directores Técnicos.

Eje Temático: Implementación de la Política de Género, Diversidad e Inclusión en el Servicio Geológico Colombiano.

a. Derechos Humanos - Derechos civiles, políticos, económicos sociales y culturales. Mediante este espacio de capacitación se busca hacer un recorrido histórico y social sobre las conquistas en materia de derechos humanos, especialmente por parte de las mujeres, grupos minoritarios, LGTBIQ, etnias, personas con discapacidad. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de todos los niveles jerárquicos y de todas las dependencias.

b. Diversidad e inclusión en Colombia: Discapacidad, inclusión y Accesibilidad. Comunidades étnicas en Colombia y territorios. Orientaciones Sexuales Diversas. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de todos los niveles jerárquicos y de todas las dependencias.

c. Género: participación, mujeres STEM y lucha contra las violencias basadas en género. Estereotipos de género y violencias de género. Aplicación de instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género. Identificación y priorización de las preocupaciones relevantes sobre la igualdad de género en el sector minero-energético y en el país

d. Empoderamiento femenino: Modalidad Taller. Busca cambiar las creencias y estereotipos sobre las mujeres, trabajar sobre la confianza sobre sus capacidades y su proyecto de vida.

e. Nuevas Masculinidades: Modalidad Taller. Busca cambiar las creencias y estereotipos sobre los hombres, trabajar sobre la confianza sobre sus capacidades y su proyecto de vida y sobre las nuevas formas de ser hombres para un desarrollo integral y descubrir sus potencialidades.

f. Lengua de Señas: Busca sensibilizar y dar herramientas para la comunicación básica con lengua de señas.

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: inteligencia artificial, machine learning, big data, lenguajes de programación: Conocer las tecnologías de analítica de datos para el procesamiento de grandes volúmenes de datos (Big Data), conocer los fundamentos de la programación para el análisis de datos y conocer las técnicas de aprendizaje supervisado y no supervisado.
- b. Competencias digitales del servidor público II: Sensibilización frente a conceptos básicos relacionados con Deep Learning, Machine learning, Big Data, Cloud Computing, Internet de las cosas, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas



actuales y emergentes, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”. Dirigido a 30 funcionarios de las diferentes dependencias de la entidad.

- c. Ofimática Avanzada (excel, word): Procesamiento de Datos a través de Excel, tablas dinámicas, macros. Funciones avanzadas de Word para la creación de textos. Dirigido a 30 funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias de la Entidad.

Eje Temático: Programa de Formación y Actualización de Liderazgo

Teniendo en cuenta los actuales retos en el contexto nacional e internacional, el impacto en la salud mental a causa de los aislamientos, pérdidas humanas, cambios en las prioridades de vida de los seres humanos, se hace cada vez más necesario y urgente el fortalecimiento de actitudes y desarrollo de nuevas habilidades en liderazgo para el trabajo en ambientes de volatilidad, incertidumbre y crisis. Iniciando por el fortalecimiento de los principios y valores, la gestión del conocimiento y la innovación para la toma de decisiones en época de pospandemia, el aseguramiento de equipos motivados y productivos en situaciones extremas de cambio, el manejo de emociones y conflictos, con el ser humano en el centro de la gestión.

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

Para la vigencia 2023, se tiene programado realizar dos niveles del Programa de Liderazgo Transformacional:



- a. Programa De Liderazgo Transformacional - Nivel Intermedio
- b. Programa De Liderazgo Transformacional - Nivel Avanzado

Proyecto BPIN De Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC - Servicio De Educación Informal Para La Gestión Administrativa: espacios técnicos, científicos y académicos que permitan la formación y el intercambio de conocimiento e información.

En este apartado se presentarán las acciones contempladas en el Proyecto de Inversión para adelantar espacios que permitan compartir conocimiento, generar discusión sobre temas centrales para la Entidad y generar capacidades para enfrentar los retos del sector minero-energético, a la luz de las necesidades identificadas en el Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano adelantado en las vigencias 2021 y 2022.

- a. Foro Mujer y Ciencia: En el marco de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión se busca generar un espacio de discusión técnica, pero también de reflexión sobre la experiencia de ser mujer en las carreras STEM, en el proceso investigativo y en el sector minero-energético, a través de panelistas con perfiles diferenciados.
- b. Conversatorio: Una Vida en el SGC - Relevo Generacional y Gestión del Conocimiento del SGC. Se busca con esta actividad generar un espacio que permita brindar un reconocimiento e incentivar el relevo generacional por parte de las personas que están próximas a retirarse de la Entidad por cumplir su edad de pensión, así como permitir que compartan su conocimiento y experiencia.
- c. Foro Transición Energética y Retos Sector Minas y Energía - PND 2022-2026: A través de este espacio académico se busca generar una discusión sobre los retos para el SGC y el sector a la luz de las líneas programáticas establecidas en el nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

- d. Foro Apropiación Social del Conocimiento y Enfoque Diferencial: Se busca en este espacio generar la reflexión institucional sobre las prácticas para la apropiación social de conocimiento geocientífico que produce la Entidad y permitir generar unos compromisos y lineamientos al respecto.

Capacitaciones a Cero Costo.

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

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

- a. Desarrollo de Competencias Digitales 4.0.: 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, aprovechamiento oferta MinTic, ESAP y demás instituciones educativas.

- 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 y la ESAP.

- c. Programa de bilingüismo: Se abordará a través de la divulgación de la oferta gratuita del SENA y convenios con centros de idiomas.

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. Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: De obligatoria realización para todos los y las servidores(as) públicos(as) del SGC.

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. 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(a) Público(a), 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.

b. 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, y en aprovechamiento de la oferta de capacitación de la CNSC.

c. Planeación – Proyectos de Inversión. Transversal, dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la entidad. Ofrecida por el Departamento Nacional de Planeación – DNP.

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, en la plataforma e-learning administrada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto:

- a. Gestión efectiva:
- b. Conformación Y Funcionamiento del COPASST:
- c. Reporte e Investigación de accidentes laborales:
- d. Programa de inspecciones en seguridad:
- e. Documento del plan de emergencias y análisis de vulnerabilidad:
- f. Sensibilización y Funciones de la Brigada de Emergencias:
- g. Plan de Ayuda Mutua:
- h. Sensibilización y Funciones del COE (Comité Operativo de Emergencia):
- i. Sensibilización y Funciones de los Orientadores de Evacuación:
- j. Socialización de Procedimientos de Emergencia y Simulacros de Evacuación:
- k. Sistema comando de Incidentes y conformación de Equipos de Trabajo en Emergencia:
- l. Primeros Auxilios entorno laboral:
- m. Programa de Trabajo Seguro en Alturas:

- n. Seguridad vial hacia el manejo defensivo:
- o. Conducción segura en motocicletas:
- p. Prevención del riesgo biológico:
- q. Programa fomento estilos de vida y trabajo saludable:
- r. Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.
- s. Gestión de Enfermedad Laboral Basado en Vigilancia:
- t. Sistema de Vigilancia Epidemiológica:
- u. Auditoría Interna del SG-SST.
- v. Auditoría de cumplimiento, revisión por la dirección:
- w. Comité de Convivencia Laboral.
- x. Identificación de requisitos Legales.
- z. COVID-19 y Protocolos de bioseguridad.

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

Los gerentes públicos están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, son servidores que tienen responsabilidad por la gestión y requieren un mayor grado de experticia, dado que deben contar con las capacidades técnicas y gerenciales que conllevan al cumplimiento de acciones estratégicas hacia el éxito de la ejecución de las metas misionales y el cumplimiento del plan estratégico de cada entidad, cuyos resultados son posibles de ser medidos y evaluados

Los ejes de formación del Nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0. son:

Eje 1: Ética e integridad

Eje 2: Capacidad para inspirar e influir

Eje 3: Capacidad para asegurar la productividad

Eje 4: Capacidad para adaptarse a los constantes cambios.

Se divulgará la oferta de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP y de la Función Pública dirigida a los gerentes públicos, incluyendo lo referente a los Acuerdos de gestión.

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

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 7° 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 2021 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 facilitar la adaptación de los nuevos colaboradores a la cultura organizacional, sus procesos y procedimientos, a fin de generar compromiso y sentido de pertenencia. Los jefes inmediatos son responsables de garantizar que se de ese

proceso, que determina la pronta adaptación exitosa al contexto organizacional, la motivación a hacer parte del equipo de trabajo, y el aporte del colaborador al cumplimiento de los objetivos organizacionales, facilitando el tiempo y el acompañamiento para llevar a cabo el curso virtual de inducción y reinducción.

El programa de inducción a ejecutar en la vigencia 2023 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.

Contenido Temático Plataforma E- Learning:

Módulo 1. Presentación Servicio Geológico Colombiano

Módulo 2: El Estado Colombiano

Módulo 3: Gestión Pública

Módulo 4: Modelo Integrado De Planeación Y Gestión

Módulo 5: Ética Pública

Módulo 6: Gestión Del Talento Humano

Módulo 7: Política De Equidad De Género, Diversidad E Inclusión

Inducción Presencial - Híbrida

En la vigencia 2023, se busca organizar una inducción para las personas que ingresaron recientemente a la Entidad para contextualizar sobre el servicio público, la plataforma estratégica de la entidad, los valores corporativos, y políticas institucionales.

Programa de Reinducción - Híbrida

Se tiene programada en 2023 realizar una reinducción sobre la nueva planeación estratégica del Instituto.

6.5 Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Programa	Actividad	Responsable	Recursos		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	O											
			T	F																								
Gestión del cambio	Implementación del procedimiento para la gestión del cambio dentro del SG-SST.	Grupo de Talento Humano / SG-SST - Planeación	X						1						1													
	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Grupo de Talento Humano / SG-SST - Planeación	X							1					1													
Adquisiciones	Diseño e implementación de procedimiento para compras o adquisiciones de productos y servicios en cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Grupo de Talento Humano / SG-SST - Grupo de Contratos y convenios	X				1	1	1																			
Evaluación y selección de proveedores	Diseño e implementación del programa para gestión de proveedores y contratistas.	Grupo de Talento Humano / SG-SST - Grupo de Contratos y convenios	X				1	1	1	1	1	1	1	1	1													
Auditoría al SG-SST	Planeación y ejecución de Auditoría al SG-SST.	Grupo de Talento Humano / SG-SST - Planeación - COPASST	X	X											1													
	Revisión por la Dirección del SG-SST.	Grupo de Talento Humano / SG-SST - Planeación - Dirección General	X	X												1												
					6	0	12	0	20	0	27	0	25	0	27	0	23	0	25	0	24	0	26	0	27	0	12	0

7. Temáticas adicionales a planear

7.1 Inducción y reinducción

El Grupo de Talento Humano tramitará la inscripción y matrícula de servidoras y servidores que se vinculen a la Entidad para la realización del curso de inducción y reinducción en la plataforma diseñada para tal.

De igual manera, realizará el seguimiento del cumplimiento de dicho deber y llevará a cabo el registro de inscritos, avances y finalizaciones de cursos; gestionará el sistema Moodle para llevar a cabo los ajustes que se requieran en cuanto a asignación de roles y accesos, generación de permisos y certificados y actualización de contenidos.

Así mismo, se tiene proyectado realizar un espacio híbrido de inducción y reinducción a fin de cumplir con estos programas en la vigencia 2023.

7.2 Evaluación de desempeño

Para la vigencia 2023, se llevarán a cabo las siguientes actividades dentro del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios y funcionarias de carrera administrativa del Instituto.

PROCESO	ETAPAS	ACTIVIDADES
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL / GENERALIDADES	CONCERTACIÓN	Asesoría, seguimiento y atención personalizada a los actores inmersos en el proceso para llevar a cabo la etapa de concertación de acuerdo con los lineamientos, plazos y normatividad vigente.
	SEGUIMIENTO	Asesoría, seguimiento y atención personalizada a los actores inmersos en el proceso para llevar a cabo la etapa de seguimiento de acuerdo con los lineamientos, plazos y normatividad vigente.
	CALIFICACIÓN DEFINITIVA	Asesoría, seguimiento y atención personalizada a los actores inmersos en el proceso para llevar a cabo la etapa de calificación de acuerdo con los lineamientos, plazos y normatividad vigente.
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL / GESTIÓN GRUPO DE TALENTO HUMANO	CAPACITACIÓN	Programación, divulgación y realización de sesiones de capacitación respecto del ejercicio de concertación, seguimiento, evaluación y calificación definitiva a todas las evaluadoras/es y evaluadas/os.
	REGISTRO	Revisión, análisis, solicitud, registro y disposición final de formatos de concertación y evaluación.
	INFORME	Elaboración del informe de evaluación del desempeño laboral sobre resultado anual de calificación definitiva del componente laboral y comportamental, presentación del mismo a la Secretaría General y Dirección General.

7.3 SIGEP

Respecto de la gestión del Sistema de Información de Empleo Público SIGEP II, se establecen como actividades a ejecutar, el trámite de creación de usuarios nuevos de acuerdo con el ingreso a la Entidad, activación de usuarios creados en el sistema, validación de información reportada en el módulo de hoja de vida, aprobación y vinculación de personal.

De igual manera se efectuará, solicitud, recepción, revisión y registro de las declaraciones de bienes y rentas para las respectivas declaraciones de ingreso, periódicas y retiro de acuerdo con las novedades de personal presentadas durante la vigencia.

Para la adecuada gestión el Grupo de Talento Humano brindará la asesoría, solicitud y divulgación de trámites que correspondan a los/las funcionarios/as de la planta de personal de la Entidad.

7.4 Proyecto de Inversión: Intervención en Clima y Cultura Organizacional

Para la vigencia 2023, se continúa con la Fase VI del Proyecto de Inversión que busca mejorar las condiciones del clima y la cultura organizacional del SGC. Para esta vigencia, se tiene proyectado realizar las siguientes actividades en el marco del Proyecto que cuenta con una asignación de recursos de \$500.000.000.

Componente Clima Organizacional:

No.	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo
1	Manejo del Estrés/ Mindfulness	8 Talleres - Incluye regionales	200
3	Manejo de Emociones	8 Talleres - Incluye regionales	200
4	Empatía	Estrategias de contención emocional - Cuidado por el otro	200
5	Estrategias por Equipo	Habilidades sociales - Acuerdos / Problemáticas de equipo. Relaciones saludables. Fortalecimiento de relaciones en cada grupo de trabajo.	45 equipos/200 personas
6	Coaching a líderes	Reconocimiento/ Seguimiento a afrontamiento de problemáticas de su equipo	45 líderes
7	Plan de Comunicación	Campañas Mejoramiento Clima Organizacional y Promoción Actividades de Intervención	4 piezas mínimo

Componente Cultura Organizacional:

No.	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo
1	Intervención en comunicación organizacional: Diseño de estrategias y campañas pedagógicas a la luz de los hallazgos de dimensiones críticas identificadas.	Piezas comunicativas digitales. Actividad pedagógica extra mural. Stand/pendones por sede	Todo el SGC. A nivel Nacional. 8 sedes.
2	Intervención en creatividad, innovación, gestión del conocimiento	Talleres Creatividad e innovación. Mapa de conocimiento institucional (Directorio de Expertos).	60 personas en total, a nivel nacional
3	Programa de reconocimiento de la trayectoria laboral. Creación de mecanismos para la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Identificación y acompañamiento de tutor/mentor para relevo generacional.	50 personas en total, a nivel nacional

4	Intervención en estilo de liderazgo deseado y cultura deseada	Definición Modelo de Liderazgo Deseado para el SGC. Espacios individuales de coaching para directivos y coordinadores para la transformación cultural.	45 líderes
5	Intervención en cultura de la equidad de género, diversidad e inclusión	Prevención de violencias contra la mujer y las diversidades en el SGC. SGC diverso. SGC para todos y todas.	200 personas en total, a nivel nacional
6	Intervención en sentido de identidad y valores compartidos	Visita a 6 sedes regionales, 2 sedes Bogotá: Día de la Cultura SGC	8 actividades
7	Intervención en estrategias de solución de conflictos Propiciar mecanismos institucionales que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes (decisiones objetivas)	2 Talleres de Estrategias de Solución de Conflictos.	60 personas. Participación de gerentes
8	Intervención en sentido de valor público y vocación de servicio	2 Talleres de Sensibilización Sentido de Valor Público y Vocación de Servicio	60 personas

9	Intervención en generación de confianza y tejido colectivo	Actividad extramuros vivencial	8 actividades
10	Intervención para la gestión del cambio organizacional	Taller Dirigido a Líderes, Grupo de Comunicaciones y Grupo de Talento Humano	60 personas
11	Intervención en herramientas para la gestión de la felicidad laboral y comunicación organizacional - endomarketing	Taller Dirigido a Líderes, Grupo de Comunicaciones y Grupo de Talento Humano	60 personas

7.5 Gestión de la caracterización del talento humano

Se continuará registrando la información correspondiente a la situación actual de la planta e información referida a las condiciones sociodemográficas y poblacionales de la Planta de personal del SGC, necesaria para la toma de decisiones y la formulación de planes, programas y proyectos para la gestión del talento humano del Instituto.

7.6 Gestión con Gerentes Públicos

Acuerdo de Gestión

En el marco del sistema de gerencia pública en Colombia, el Servicio Geológico Colombiano dispondrá del acompañamiento necesario para el establecimiento de los acuerdos de gestión que las directivas de la Entidad suscriben con el Director

General; para tal efecto, el Grupo de Talento Humano brindará la información requerida en todas las etapas de suscripción, formalización, seguimiento y evaluación de los gerentes públicos en el marco de las disposiciones emanadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Grupo de Talento Humano realizará el seguimiento a los plazos e instrumentos definidos por el DAFP y brindará asesoría a gerentes y superior jerárquico para el establecimiento y seguimientos de los acuerdos.

Finalmente, realizará el registro, disposición final en expedientes de hoja de vida y publicación de los acuerdos en la página web del Instituto.

Conflictos de Interés

En cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, el Grupo de Talento Humano brinda la asesoría integral para el correcto diligenciamiento y publicación de la declaración de bienes y rentas, conflicto de interés y publicación de declaración de renta y complementarios de los sujetos obligados para el Servicio Geológico Colombiano.

En tal carácter, el Grupo de Talento Humano, socializará y acompañará a cada directiva para que dentro de los plazos establecidos en la citada Ley, se dé cumplimiento a la publicación proactiva de las declaraciones en el marco de los principios de transparencia, publicidad y control social.

7.7 Negociación colectiva

Se dará cumplimiento a los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2022 y demás acuerdos de vigencias anteriores, que se encuentren pendientes de materialización y que atañen a la gestión del talento humano.

8. Seguimiento y evaluación

8.1 Herramientas de seguimiento

El seguimiento y monitoreo a la ejecución de las actividades establecidas para el Plan Estratégico del Talento Humano 2023-2026, se realizará a través del Plan de Acción y de las herramientas definidas en el Sistema de Gestión Institucional del SGC, así como mediante el aplicativo Plan View.

8.2 Indicadores

Los siguientes son los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026.

Número	Nombre del indicador	Descripción del Indicador	Fórmula	Tipología	Frecuencia
1	Atención de PQRS y solicitudes de entes de control	Respuesta oportuna a derechos de petición, solicitudes de información de entes de control.	No. de PQRS y solicitudes tramitadas en los tiempos previstos/ Total de PQRS y solicitudes recibidas *100	Eficacia	Mensual
2	Documentación Sistema Integrado de Gestión	Contar con procedimientos y documentación del proceso de gestión de talento humano (formatos, guías, instructivos, manuales), identificados en el diagnóstico anual de documentación del proceso	No. de procedimientos y documentación del proceso de gestión de talento humano (formatos, guías, instructivos, manuales) ajustados o diseñados/ Total de documentos por ajustar/diseñar identificados en el diagnóstico	Eficacia	Anual

			anual*100		
3	Planta Provista	Efectuar la provisión oportuna de los cargos de la planta de personal.	No. de empleos de la planta de personal provistos/ No. total de empleos de la planta de personal*100	Eficacia	Semestral
4	Ejecución Presupuestal	Mide el cumplimiento de la ejecución presupuestal de la vigencia	Presupuesto ejecutado/Presupuesto Otorgado Vigencia*100	Eficacia	Trimestral
5	Impacto de las actividades de bienestar social	Medir la satisfacción de los servidores participantes en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos, para medir el impacto de dichas actividades	Nivel de satisfacción en las actividades realizadas y evaluadas	Calidad	Mensual
6	Impacto de las actividades de capacitación	Medir la satisfacción de los servidores participantes en las actividades de capacitación, para medir el impacto de dichas actividades	Nivel de satisfacción en las actividades realizadas y evaluadas	Calidad	Mensual
7	Registro Público de Carrera Actualizado	Contar con el registro público de carrera actualizado a la realidad de la planta global	No. Registros realizados (ingreso, actualización, retiro)/ Total de novedades de la planta*100	Eficacia	Mensual

8	SIGEP Actualizado a la realidad de la planta	Contar con los Módulos SIGEP actualizados	No. Registros realizados (ingreso, actualización, retiro)/ Total de novedades de la planta*100	Eficacia	Mensual
9	Rotación Planta de Personal	Identificar el índice de rotación de personal de planta en la Entidad	$[(\text{Número de retiros en N} + \text{número de vinculaciones en N}) / 2] / \text{empleados el 1 de enero N} \times 100$	Eficacia	Semestral
10	Ausentismo Planta de Personal	Identificar el índice de ausentismo del personal de planta en la Entidad	$\text{Índice de ausentismo} = \frac{\text{Horas no trabajadas por causas ocasionales}}{\text{Horas posibles de trabajo}} \times 100$	Eficacia	Semestral

8.4 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico

Para determinar la eficacia e impacto del Plan Estratégico del Talento Humano 2023-2026 se tendrá en cuenta como línea base los indicadores de FURAG respecto de la medición sobre el periodo 2023, el cumplimiento del Plan de Acción Institucional de la vigencia 2023, y la medición del impacto sobre los programas de capacitación, bienestar y clima organizacional.

Adicionalmente se realizará seguimiento periódico sobre los indicadores del plan anteriormente señalados.

9. Mejoramiento continuo

9.1 Correcciones, acciones correctivas y mejoras.

En la búsqueda del mejoramiento continuo se identifica como una acción preventiva la revisión sobre los aspectos de cumplimiento normativo de la gestión del talento humano, y especialmente, la revisión de los procedimientos del proceso actuales, documentación en el marco del Sistema Integrado de Gestión, revisión de reglamentación de estímulos e incentivos, entre otros aspectos que requieren actualización a la luz de cambios normativos y de nuevas políticas en materia de la gestión del talento humano en el servicio público.

10. Conclusiones y recomendaciones

- Se identifica como una fortaleza para la vigencia 2023 contar con diagnósticos consolidados para el diseño de las diferentes estrategias de talento humano, con información actualizada sobre la situación actual de la planta de personal, de manera que será mucho más fácil para las demás vigencias evaluar el impacto de las acciones desarrolladas a la luz de la mejora de los indicadores de desarrollo del talento humano, felicidad y clima laboral de los funcionarios y funcionarias del Instituto.
- Se requiere, dadas las situaciones de cambio organizacional presentadas y las necesidades en materia de transformación cultural identificadas, fortalecer el modelo de liderazgo institucional de manera que se consolide una visión transformadora que permita la consolidación de una cultura de ciencia y tecnología, y facilite la alineación de todo el personal alrededor de acuerdos mínimos de convivencia, valores corporativos y buenas prácticas para el desarrollo del personal y la gestión de su motivación.
- Se requiere que a nivel institucional se posicione la Gestión del Talento Humano y la gestión de la felicidad laboral como un eje estratégico institucional que atañe a todos los niveles de la organización y

especialmente requiere el compromiso del nivel estratégico, donde las personas sean el centro de las decisiones administrativas, y no solo la responsabilidad del Grupo de Talento Humano. Esta visión estratégica del Talento Humano es un factor crítico para el logro de los objetivos institucionales, y de ello depende la realización de la visión plasmada en el presente plan.

11. Control De Versiones Del Documento

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	27 de enero de 2023	Documento aprobado en el Comité de Gestión y desempeño del 27 de enero de 2023.	Grupo de Talento Humano