

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

GRUPO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., enero de 2024

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ELABORADO POR:

LIZ YANNETH SALAMANCA PRECIADO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO

SEBASTIÁN MONTAÑA BARRETO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO

LAURA SARITA BORDA SANTAMARÍA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO

DIRIGIDO POR:

FERNANDO DE JESÚS BLANCO MOJICA
COORDINADOR GRUPO DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, ENERO DE 2024

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	7
1. MARCO LEGAL.....	9
2. MARCO CONCEPTUAL.....	14
3. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS.....	16
3.1 Política de la Calidad	16
3.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Relacionados con Talento Humano.....	16
4. JUSTIFICACIÓN	17
5. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	23
5.1. Método de Recolección de la Información.....	23
5.2. Metodología de elaboración del Diagnóstico y Formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.....	24
5.3. Diseño y Formulación del Plan.....	25
6. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC	26
6.1 PRESUPUESTO EJECUTADO 2023	26
6.2 INDICADORES EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023	26
6.3 PROGRAMA FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL SGC 2023.....	28
7. Encuesta Diagnóstico de Necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023	35
7.1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	39
7.2. Eje Salud Mental.....	47
7.3. Eje 3: Convivencia Social	48
7.5. Resultados Clima y Cultura Organizacional 2023	55
7.6. Encuesta Diagnóstico Necesidades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 - Clima y Cultura Organizacional	67
8. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.	70
8.1 Objetivos.....	70
8.1.1. Objetivo general del programa	70
8.1.2. Objetivos estratégicos.....	70
9. BENEFICIARIOS.....	71
10. RESPONSABLES	72

11. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	72
11.1 Área calidad de vida laboral.....	72
11.2 Clima y Cultura organizacional.....	73
11.2.1 Actividades Clima y Cultura organizacional 2024.....	74
10.3 Área de Protección y Servicios Sociales	77
11.4 Otras Actividades.....	78
11.5 Educación Formal	79
11.6 Actividades de Integración.....	109
12. PLAN DE INCENTIVOS	110
13. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES - BIENESTAR 2024.....	116
13.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial	117
12.2. Eje 2: Salud mental	124
12.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión	126
13.4 Eje 4: Transformación Digital	129
13.5 Eje 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO	132
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	133

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Días de Descanso resolución No. D -330 del 21 de septiembre de 2022	19
Tabla 2. Presupuesto 2023 - 2024	25
Tabla 3. Indicadores de gestión de proyectos	26
Tabla 4. Apoyos Económicos	27
Tabla 5. Distribución de los funcionarios de planta según Modo de Provisión	30
Tabla 6. Distribución de los funcionarios(as) de planta en las diferentes sedes	31
Tabla 7. Distribución por Género y Nivel Jerárquico	32
Tabla 8. Actividades Clima 2023	55
Tabla 9. Actividades Cultura 2023	56
Tabla 10. Resultados Clima 2023	58
Tabla 11. Resultados Cultura 2023	63
Tabla 12. Actividades Clima y Cultura 2024	76
Tabla 13. Geoamenazas	82

Tabla 14. Gestión de la Información	85
Tabla 15. Laboratorios	87
Tabla 16. Asuntos Nucleares	93
Tabla 17. Geociencias Básicas	96
Tabla 18. Hidrocarburos	102
Tabla 19. Áreas Administrativas y de Apoyo	105
Tabla 20. Incentivos 2023	114
Tabla 21. Plan General de Actividades – Bienestar 2024	114
Tabla 22. Sub eje Factores Psicosociales	117
Tabla 23. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:	118
Tabla 24. Calidad de Vida Laboral	120
Tabla 25. Higiene mental o psicológica	122
Tabla 26. Prevención de nuevos riesgos a la salud	123
Tabla 27. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.	124
Tabla 28. Prevención, atención y medidas de protección	125
Tabla 29. Creación de cultura digital para el bienestar	127
Tabla 30. Analítica de datos para el bienestar	127
Tabla 31. Creación de Ecosistemas Digitales	128
Tabla 32. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	129
Tabla 33. Indicadores de Gestión de proyectos 2024	131
Tabla 34. Indicadores Clima y Cultura 2024	132

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Diseño de los ejes del Plan	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 2. Organigrama	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 3. Distribución de los funcionarios(as) de planta según Modo de Provisión	30
Ilustración 4. <i>Distribución de los funcionarios(as) en las diferentes sedes</i>	31
Ilustración 5. Distribución por Género y Nivel Jerárquico	33
Ilustración 6. Distribución de funcionarios/as según edad	34
Ilustración 7. Distribución de funcionarios según antigüedad	35
Ilustración 8. Participación por Sedes	36

Ilustración 9. Funcionarias/os con Hijas/os	37
Ilustración 10. Jornada Laboral	37
Ilustración 11. Expectativa años a fecha de Retiro	38
Ilustración 12. Actividades Artísticas y Culturales	39
Ilustración 13. Grupo de Trabajo Talento Humano	40
Ilustración 14. Participación Olimpiadas 2023	41
Ilustración 15. Inasistencia Olimpiadas 2023	42
Ilustración 16. Interés de participación Olimpiadas 2024	43
Ilustración 17. Equilibrio espiritual	43
Ilustración 18. <i>Día de la Familia</i>	44
Ilustración 19. Actividades niñas, niños y adolescentes	45
Ilustración 20. Escuelas Deportivas para Niños(as)	46
Ilustración 21. Capacitación informal en Artes y Artesanías.	46
Ilustración 22. Eje Salud Mental	47
Ilustración 23. Eje Convivencia Social	48
Ilustración 24. Identificación de Conductas	49
Ilustración 25. Conocimiento de los Mecanismos Institucionales	49
Ilustración 26. Interés en acceder a teletrabajo	50
Ilustración 27. Alianzas Interinstitucionales	50
Ilustración 28. Actividades Sugeridas	52
Ilustración 29. Servicios Cajas de Compensación	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 30. Sugerencias Cajas de Compensación	54
Ilustración 31. Servicios ARL Positiva	55
Ilustración 32. Dimensiones del clima y la cultura organizacional a transformar en el SGC	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 33. Participación Clima y Cultura 2023	69

INTRODUCCIÓN

Se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos, en el cual, se ajustan las actividades recreativas, deportivas, culturales y de estímulos e incentivos, a las necesidades actuales de los funcionarios y funcionarias de la entidad.

A partir del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible “Ley 2294 de 2023” y en el catalizador C, de la Bases del Plan Nacional de Desarrollo “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” (...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...) y en consecuencia de lo dispuesto por el gobierno nacional el Servicio Geológico Colombia, acoge además los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

Adicional a lo anterior y resaltando la importancia de socializar el Sistema de Estímulos, establecido en el capítulo II de la Ley 909 de 2004, comprende el Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos. Donde el Plan de Bienestar Social tiene como objetivo el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y el de sus familias, buscando propiciar un clima organizacional que permita afianzar el sentido de pertenencia, la motivación, la calidez humana y los valores inmersos en el Código de Integridad de la Entidad, para garantizar la efectiva prestación de los servicios en la Institución.

Así mismo, el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, establece que para los servidores públicos los Planes de Bienestar Social deben ser entendidos como *“procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral*

del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora ”.

Por su parte, el Plan de Incentivos Institucionales está dirigido según el Decreto 1083 de 2015, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño de los Funcionarios de acuerdo con el nivel de excelencia de quienes se destaquen por las labores realizadas, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que genere impacto y beneficie a la entidad, dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que se adelanta cotidianamente.

Los incentivos deben ser adoptados formalmente, ser divulgados ampliamente, estar orientados a satisfacer necesidades de los servidores, para que sea posible alcanzarlos, de manera que se logre el objetivo de aumentar la motivación en los Funcionarios de la Entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública impulsa el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual tiene como objetivo promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Este Programa está compuesto por 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: I) el eje de equilibrio psicosocial; II) el eje de salud mental; III) el eje de diversidad e inclusión; IV) el eje de transformación digital y V) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

El Servicio Geológico Colombiano, a través del Grupo de Trabajo de Talento Humano, está dando cumplimiento a este compromiso con sus Funcionarios(as), promoviendo e incentivando el bienestar de estos, motivándolos a su vez a través de incentivos para así contribuir al logro de los objetivos y la misión de la Entidad.

1. MARCO LEGAL

La Ley 489 de 1998 establece en el artículo 26 que *“El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”*.

El Decreto 1567 de 1998, establece que para los servidores públicos los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”*.

Así mismo, el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben desarrollar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados para lo cual se implementarán Programas de Bienestar Social que ofrecerán servicios de carácter deportivo; recreativo, vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades; promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

La Resolución 00000652 30-04-2012 expedida por el Ministerio del Trabajo señala en el **Artículo 11. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados** lo siguiente: *“Las*

entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”.

El Decreto 1083 de 2015, en su Título 10, Artículo 2.2.10.1 señala que: *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”*

A su turno, el Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos indica que: *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.*

Por su parte, el Artículo 2.2.10.2 de la citada norma establece que:

“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*

Parágrafo 1. *“Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.*

Parágrafo 2. *“Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.*

Artículo 2.2.10.3 *“Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”*

Artículo 2.2.10.4 *“Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles”.*

Artículo 2.2.10.5 *“Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*

1. *Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
2. *Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”.

Artículo 2.2.10.6 “Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
3. *Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos”.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

La LEY 1857 de 2017 obedece al ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores y la Resolución 158 del 23 de agosto 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 – SGC.

Además, en reconocimiento al aporte del mejoramiento de la movilidad y con el fin de incentivar la movilidad sostenible se implementó el beneficio de uso de bicicleta a través de la resolución del 124 del 18 marzo del 2020 en virtud de la Ley 1811 de 2016.

El SGC a través de la resolución 1817 de 2023 implementa el Teletrabajo, para lo anterior se toma el siguiente marco normativo: Decreto 1727 de 2022, Decreto 1227 de 2022, Decreto 1071 de 2015, Decreto 1083 de 2015, Decreto 2703 de 2013, Ley 1221 de 2008.

Finalmente es necesario hacer referencia al Código General Disciplinario - Ley 734 de 2019 que dispone en el artículo 37 en sus numerales 4 y 5 que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deportes, y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que son las mencionadas anteriormente.

2. MARCO CONCEPTUAL

- **Plan de Bienestar:** entendido como *“procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*. Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Área de la Calidad de Vida Laboral:** será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24.
- **Área de Protección y Servicios Sociales:** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio,

identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 23.

- **Planes de Incentivos:** otorga reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.10.8.
- **Planes de Incentivos Pecuniarios:** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 31.
- **Planes de Incentivos No Pecuniarios:** estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 32.
- **Equipo de trabajo:** es el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Decreto 1083 de 2015, Parágrafo del Artículo 2.2.10.9.
- **Cultura:** se refiere a los valores y las presunciones profundamente arraigadas y que se dan por supuesto. (Castro Pérez, 2016).
- **Clima:** alude a los factores ambientales percibidos de manera consciente (Castro Pérez, 2016).

3. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

3.1 Política de la Calidad

El Servicio Geológico Colombiano como Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación, 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:

- Investigación científica básica para generar conocimiento geocientífico integral del territorio nacional.
- Investigación de recursos del subsuelo para evaluar su potencial.
- Investigación, evaluación y monitoreo de amenazas de origen geológico.
- Investigación y caracterización de materiales geológicos en los componentes físico, químico, mecánico, petrográfico, mineralógico y metalúrgico.
- 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.

3.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Relacionados con Talento Humano

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Servicio Geológico Colombiano, está orientado al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

- Promover la formación de capital humano altamente especializado, para dar continuidad y vincular nuevas generaciones al desarrollo de la gestión de conocimiento geocientífico y nuclear.
- Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.

4. JUSTIFICACIÓN

Las entidades son unidades de transformación y sirven como instrumento de crecimiento para lograr el desarrollo individual y colectivo de los seres humanos.

En el ejercicio de la Administración Pública, las entidades propenden por prestar un excelente servicio a sus usuarios, generando procesos óptimos que permitan mejorar la prestación de los servicios y la generación de productos y resultados eficaces, lo cual es posible gracias al desempeño y la labor que realizan los Funcionarios día a día, teniendo como punto de partida, el cumplimiento de la misión y los objetivos de la Entidad.

Es así como se espera generar resultados óptimos y la satisfacción de los usuarios por los servicios prestados; no obstante, es de igual importancia generar satisfacción en los Funcionarios que laboran en la entidad y contribuir a la percepción positiva del entorno laboral, mejorando así el Clima Organizacional y brindando Bienestar. El Bienestar se traduce en el equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas que tiene el ser humano con su entorno social, ambiental, ecológico y laboral.

Los Planes de Bienestar buscan cubrir eficiente y eficazmente la satisfacción de las necesidades individuales en concordancia con sus exigencias, y la interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar, de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal y organizacional que trasciende al crecimiento humano, al

mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, generando un mejor ambiente laboral. Así mismo, reconocer la labor de las servidoras y los servidores a través de la creación de ambientes que permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Cada vez es más imperativo el desarrollar planes que sensibilicen a las personas a llevar estilos de vida saludables, a disponer de espacios de relación en el entorno laboral que coadyuven a desarrollar modelos de interrelación en ambientes no laborales que fortalezcan las competencias desde el SER.

En este sentido la Administración es consciente de la importancia que reviste el desarrollo del Talento Humano como elemento dinamizador de la cultura y del crecimiento organizacional y por ello se ha propuesto ofrecer mejores condiciones para el trabajo, para el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, éticas, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los funcionarios al servicio del Estado.

A) SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es un beneficio establecido para el disfrute de los Funcionarios(as), con el objetivo de lograr un equilibrio entre su vida laboral y familiar, generando espacios en los que sea posible contar con tiempo libre el cual pueda disfrutar para realizar sus actividades extralaborales, mejorando así su calidad de vida y sus niveles de satisfacción laboral y personal. De igual manera, se busca afianzar el sentido de pertenencia hacia la entidad, mejorando el desempeño en las labores realizadas.

El salario emocional abarca diferentes beneficios a los cuales pueden acceder los Funcionarios(as), entre ellos: Jornada flexible, día de la bicicleta, beneficio a las funcionarias que se encuentran en estado de gestación, salario emocional y beneficio por natalicio. Con

relación a lo anterior, la resolución No. –D 655 del 21 de septiembre de 2018, indica lo siguiente:

“Es pertinente retribuir a los colaboradores del Servicio Geológico Colombiano con beneficios no monetarios, con el fin de propiciar un talento humano satisfecho, altamente productivo y con alto sentido de compromiso con la entidad, lo cual es una forma de salario emocional; es decir que además del dinero existen aspectos como la oportunidad de estudiar, de pasar más tiempo con su familia y de ser feliz, buscando un equilibrio entre calidad de vida y trabajo, manejando horarios flexibles o algún tipo de comodidad dentro de la entidad”.

Así mismo, con relación al beneficio de natalicio, el artículo 1. de la resolución en mención indica lo siguiente: *“Conceder un (1) día hábil de permiso remunerado por cumpleaños para los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano-SGC, no siendo acumulable su disfrute”.*

Parágrafo 1. *“Quien cumpla años en días no hábiles, podrá disfrutar de la ampliación del beneficio, el día hábil siguiente, sin embargo, no se podrá disfrutar de éste permiso cuando el funcionario no se encuentre en servicio activo o en comisión de servicios”.*

Parágrafo 2. *“El funcionario previamente solicitará a su superior inmediato el disfrute del día por natalicio, utilizando el formato “solicitud de permiso remunerado” vigente y disponible para este efecto”.*

Por su parte, la resolución No. D 313 del 30 de mayo de 2018, por la cual se modifica y adiciona la Resolución D- 093 del 27 de febrero de 2017, que reglamenta la jornada laboral de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano y se dictan otras disposiciones”, señala lo siguiente con relación a horarios flexibles: *“Que mediante resolución 354 del 29 de agosto de 2016, se adoptó el Acuerdo de Negociación Colectiva del Pliego de Solicitudes de Empleados Públicos del Servicio Geológico Colombiano”, contenido en el Acta Final suscrita el 29 de agosto de 2016, mediante el cual se acordó en*

su punto No. 4 que: “Se adoptarán horarios flexibles, con la implementación simultánea de las estrategias de verificación que determine la administración. De acuerdo con lo expuesto anteriormente, los horarios son los siguientes:

Jornada Ordinaria:

08:00 am. a 5:00 p.m

Jornada Laboral Flexible:

07:00 am. a 4.00 p.m.

09:00 am. a 6:00 p.m

Adicionalmente, la resolución No. D -330 del 21 de septiembre de 2022 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 la siguiente manera:

Tabla 1. Días de Descanso resolución No. D -330 del 21 de septiembre de 2022

Años de servicio	Días de descanso
Entre 3 y 20 años	Un día
Entre 21 y 30 años	Dos días
Más de 30 años	Tres días

Fuente: Grupo de trabajo Talento humano

B) PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios(as) de la pensión, para iniciar con la preparación para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este cambio

fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

C) PROGRAMA DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y ADAPTACIÓN LABORAL:

Según el Decreto 717 de 1999 Se entiende por servicio de adaptación laboral aquel mediante el cual se busca prestar apoyo al servidor público a quien se le suprime el empleo, brindándole herramientas que le permitan prepararse integralmente para asumir el cambio, a través de procesos de actualización, recalificación y conversión, redefinición de perfil ocupacional, desarrollo de nuevas habilidades laborales, orientación sobre áreas que demande el sector productivo, entre otros, a efecto de posibilitar su reinserción al mercado laboral o a emprender por cuenta propia actividades productivas.

Así mismo se debe contar con un análisis de los motivos de retiro, a partir de estadísticas actualizadas, como insumo para el diseño de actividades de mejoramiento del clima y prevención de violencias en el contexto laboral.

D) PROGRAMA ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Desde la Función Pública se entiende la adaptación al Cambio Organizacional como la preparación para los cambios que tienen o deben tener lugar en las entidades como consecuencia de las reformas organizacionales.

Las Áreas de Recursos Humanos, deben realizar las mediciones que se requieran para identificar aspectos neurálgicos de intervención de manera que dicho proceso se realice en las mejores condiciones de beneficio para los servidores públicos y la entidad. Para eso deben tener en cuenta tres aspectos:

1. Los cambios deben tener un sentido estratégico, es decir, realizarse con el objetivo de que las entidades estén en condiciones de cumplir mejor la misión a ellas encomendada y hacer un manejo eficiente de sus recursos;
2. Todos los servidores públicos deben concientizarse de que sus responsabilidades dentro de las entidades han de estar alineadas con este sentido estratégico y por tanto han de colaborar para facilitar su ubicación en las áreas que se necesiten.
3. Con frecuencia el cambio (traslados, asignación nuevas funciones, reubicaciones) no es fácil de asimilar por lo que las áreas de talento humano deberán implementar las estrategias adecuadas para que dicho cambio se pueda realizar en forma efectiva y saludable.

E) CANALES DE COMUNICACIÓN Y ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS(AS) PÚBLICOS.

La comunicación interna busca fortalecer el sentido de pertenencia y el establecimiento de relaciones de diálogo y colaboración entre los servidores públicos y la administración de la entidad, contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales, a satisfacer las necesidades y expectativas de los públicos de interés y a mejorar el clima laboral. Constituye el eje transversal que orienta la difusión de políticas y la información generada al interior de la Entidad para una clara identificación de las necesidades institucionales que permitan la formulación de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas y los proyectos. Debe convocar a los servidores públicos en torno a una identidad corporativa que comprenda una gestión ética, eficiente y eficaz que proyecte su compromiso con la rectitud y la transparencia, como gestores y ejecutores de lo público.

Desde el grupo de Talento Humano se busca fortalecer y diversificar los canales de comunicación internos con los servidores públicos de manera que se logre una mayor participación en los planes, programas y proyectos para la gestión del talento humano de la entidad, atendiendo a la diversidad de grupos poblacionales pertenecientes a la planta

de personal del SGC (Edad, nivel educativo, características culturales, género, orientación sexual, discapacidad, creencias religiosas, entre otros).

F) EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Para la vigencia 2024, se busca implementar la transversalización del componente de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión a fin de hacer realidad los compromisos con la disminución de brechas entre hombre y mujeres, la prevención y eliminación de violencias contra la mujer y fortalecer las prácticas de inclusión y diversidad, así como la transversalización del enfoque diferencial, en el ciclo de planeación institucional. Dando respuesta al objetivo 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.

Desde la consultoría que facilitó MINEnergía y la embajada de Canadá que plantearon el proyecto TAP-EDM 18-2021, en el cual el Servicio Geológico participó y en el que en la vigencia 2023 se contó con la asesoría para la revisión e implementación de los Protocolos para la Prevención del Acoso Sexual Laboral y demás Violencias de tipo Sexual en el SGC y para la Prevención, Atención y Seguimiento del Acoso Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación en el SGC los cuales fueron adoptados por el SGC en la resolución 1531 del 4 de septiembre del 2023.

5. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

5.1. Método de Recolección de la Información

- **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Fuentes Primarias: Para efectuar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 y los elementos que lo componen se utilizaron fuentes primarias referentes a la normatividad vigente en lo relacionado con los programas de bienestar que hacen parte del

sistema de estímulos, como lo es la Ley 489 de 1998, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015; así mismo, se consultó el Programa Nacional de Bienestar Social del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual contiene los ejes que deben abordar los Programas de Bienestar en el Estado Colombiano. A partir de este documento se realizó una matriz que incluyó las actividades de obligatoria ejecución y se integraron a las actividades sugeridas como parte de los diagnósticos realizados por el Grupo de Talento Humano en la vigencia 2023.

Encuesta de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2024: Con base en el Programa Nacional de Bienestar y recomendaciones de las organizaciones sindicales del SGC, el Grupo de Talento Humano diseñó el instrumento de encuesta para la recolección de información, con el propósito de recoger los intereses, necesidades y sugerencias en materia de Bienestar Social, así como actualizar la información sociodemográfica de los funcionarios y funcionarias de la planta de personal del Instituto.

Evaluación de Satisfacción Actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos - 2023: El Grupo de Talento Humano diseñó y aplicó el formato de evaluación de actividades de bienestar social e incentivos realizadas en la vigencia 2023, con el fin de conocer la satisfacción de los funcionarios y funcionarias con estas, a fin de determinar qué actividades requieren ajuste y cuáles se deben realizar en la vigencia 2024.

5.2. Metodología de elaboración del Diagnóstico y Formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

Con el objetivo de formular el plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos 2024, el Grupo de Talento Humano:

1. Diseñó y aplicó a los funcionarios y funcionarias las encuestas de evaluación de satisfacción de cada una de las actividades realizadas durante la vigencia 2023, y se procedió a realizar el análisis de la información recolectada.
2. Diseñó y aplicó la encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos, la cual también permitió la actualización del análisis sociodemográfico de los funcionarios y funcionarias de la Entidad. Los datos fueron analizados y son presentados en el presente documento.
3. Se realizó la revisión de los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos, del Departamento Administrativo de la Función Pública. La información se consolidó en una matriz que se incluye en el presente documento.
4. Conclusiones y recomendaciones de la intervención con la CCF Compensar 2023.
5. Se incluye la información correspondiente al Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano en relación con las necesidades de educación formal del personal de carrera administrativa del Instituto.
6. Se elabora el presente documento, incluyendo la formulación y diseño de las actividades a realizar en la vigencia 2024, así como los indicadores de ejecución del presente Plan

5.3. Diseño y Formulación del Plan

- **DISEÑO DE LOS EJES DEL PLAN:** Los ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias del SGC están enfocados en los 5 ejes I) el eje de equilibrio psicosocial; II) el eje de salud mental; III) el eje de diversidad e inclusión; IV) el eje de transformación digital y V) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 1. Diseño de los ejes del Plan



Fuente: Función Pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

- **DISEÑO DE LOS COMPONENTES DE CADA EJE:** Los componentes fueron formulados de acuerdo con los objetivos de los ejes y las necesidades identificadas en la etapa diagnóstica de este documento. Así mismo, cada uno de los componentes está compuesto por un objetivo, los actores involucrados, las estrategias o acciones para lograr su propósito y una cuantificación de tiempo e indicadores.

6. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC

6.1 PRESUPUESTO EJECUTADO 2023

Respecto al presupuesto asignado al Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, por valor de \$1.072.459.135, se tiene una ejecución presupuestal del 62%, habiéndose ejecutado \$660.511.950.

6.2 INDICADORES EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

Tabla 3. Indicadores de gestión de proyectos

INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2023			
NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	RESULTADO
INDICADOR DE EFICIENCIA	Permite medir la cobertura de los Funcionarios	Número de Funcionarios participantes en las	84,08% (314 funcionarios/as vinculados a la

	beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos.	actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos/Número total de Funcionarios inscritos o convocados en las actividades*100	planta en la vigencia 2023, 264 funcionarios/as que participaron en actividades de bienestar)
INDICADOR DE EFECTIVIDAD	Permite medir el nivel de satisfacción de los funcionarios, con relación a las actividades ejecutadas durante la vigencia 2023.	% de satisfacción de las actividades ejecutadas.	80,16% de satisfacción global (tomando en consideración la evaluación realizada por medio del Formato Evaluación Actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023) 96,50% de las actividades de Bienestar e Incentivos excluyendo Olimpiadas y un 63,81% de satisfacción en la Evaluación a las Olimpiadas Deportivas SGC 2023. De los 264 funcionarios/as que participaron en las

			actividades 177 personas hicieron participe en la encuesta de satisfacción
--	--	--	---

Fuente: Grupo de trabajo de control Interno

6.3 PROGRAMA FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL SGC 2023.

Para 2023 se tenían \$252.371.804 disponibles, de los cuales \$62.322.209 fueron ejecutados para apoyos económicos de educación formal, se recibieron 20 solicitudes, y se aprobaron 12, de los cuales 1 está pendiente de pago. Los recursos se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 4. Apoyos Económicos

APOYOS ECONÓMICOS EDUCACIÓN FORMAL SGC 2023					
No.	NOMBRE	PROGRAMA	UNIVERSIDAD	VALOR APROBADO	FECHA DE PAGO
1	DIANA MARCELA LOPEZ AGUILAR	Maestría en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial	Universidad Nacional, Abierta y a Distancia UNAD	\$2.944.200,00	marzo 8 de 2023
2	NUBIA LUCERO NUÑEZ VALBUENA	Maestría en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial	Universidad Nacional, Abierta y a Distancia UNAD	\$4.295.500,00	marzo 8 de 2023
3	KATTY ALEXANDRA OLAYA GUTIERREZ	Especialización en Finanzas Públicas	Escuela Superior de Administración Pública ESAP	\$5.011.200,00	marzo 8 de 2023

3	KATTY ALEXANDRA OLAYA GUTIERREZ	Especialización en Finanzas Públicas	Escuela Superior de Administración Pública ESAP	\$5.568.000,00	marzo 8 de 2023
5	CINDY MILENA CAÑON ROZO	Especialización en gerencia de proyectos	Corporación Universitaria Minuto De Dios	\$3.995.100,00	octubre 13 de 2023
6	MARY LUZ PEÑA URUEÑA	Doctorado en geociencias	Universidad Nacional De Colombia	\$8.415.739,00	octubre 25 de 2023
7	EDGAR MAURICIO LÓPEZ RODRÍGUEZ	Doctorado en ingeniería - mecánica y mecatrónica	Universidad Nacional De Colombia	\$8.415.739,00	octubre 24 de 2023
8	JHON JAIR CÁRDENAS RAMÍREZ	Profesional en ciencias de la información y Bibliotecología	Alianza Uninpahu, Sena Institución Universitaria	\$2.828.376,00	octubre 15 de 2023
9	LAURA CAMILA BARRANTES DIAGO	Maestría en geofísica	Universidad de Nariño	\$5.220.000,00	noviembre 29 de 2023
10	OSCAR ERNESTO CADENA IBARRA	Especialización en inteligencia artificial	Corporación Universitaria Minuto De Dios	\$4.390.290,00	Pendiente de pago
11	CESAR GUILLERMO AREVALO SALAMANCA	Especialización en Gestión de Sistemas de Información Gerencial	Universidad de Cundinamarca UDEC	\$ 3.663.900,00	6 de septiembre 2023 de 2023
12	OSCAR ARTURO ROMERO BAYEN	Doctorado en geociencias	Universidad Nacional de Colombia	\$7.574.165,00	6 de septiembre de 2023

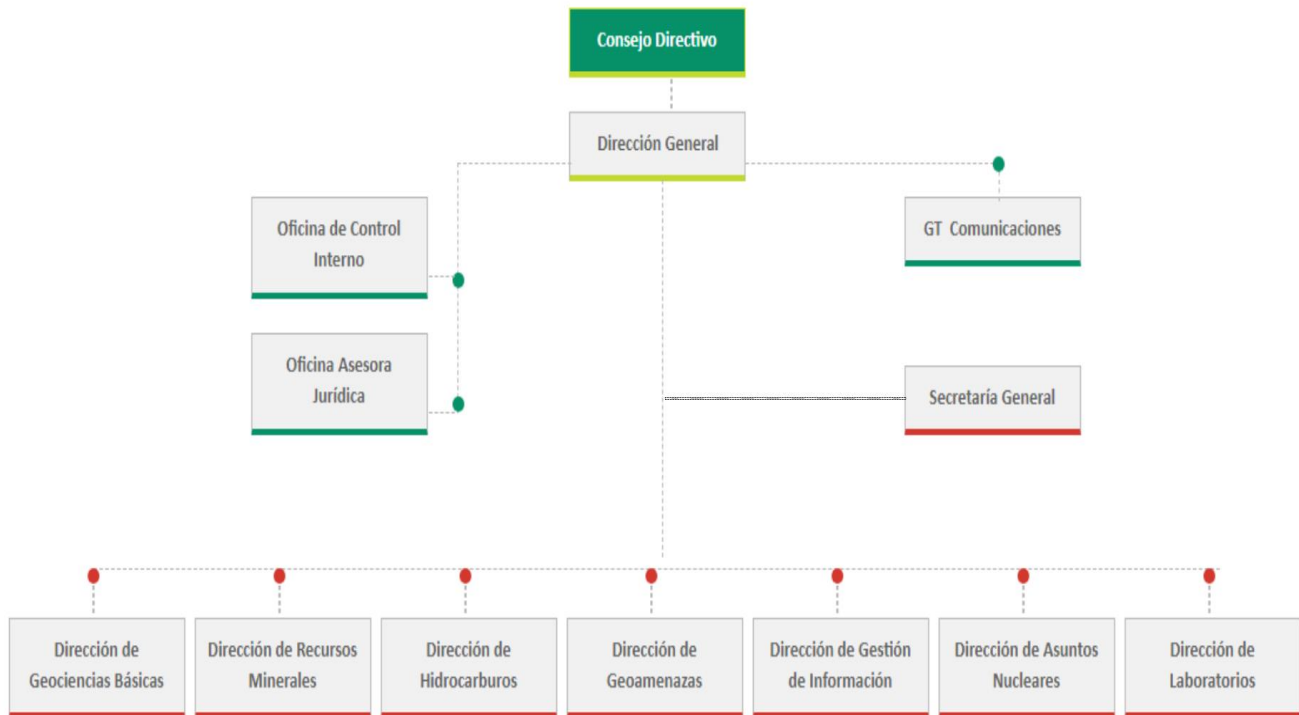
Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

Nota: Para la ejecución del Programa Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC, de la actividad "Apoyar al personal de planta en la financiación de programas de

formación profesional y postgrado en temas relacionados con el desarrollo geocientífico y estratégico de la entidad” se cuenta con \$74.000.000.

A) ORGANIGRAMA

2. Organigrama



B) ANÁLISIS DEMOGRÁFICO DEL SGC

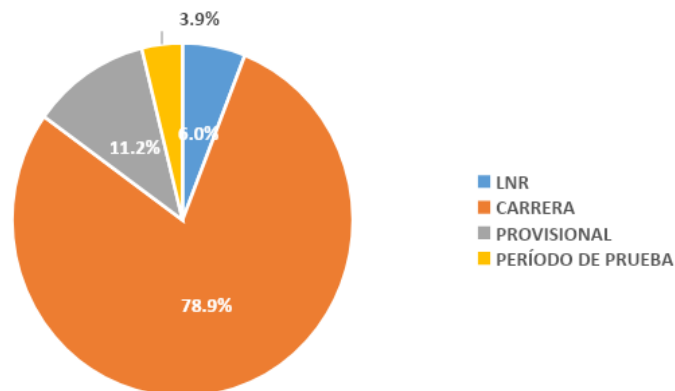
El Servicio Geológico Colombiano cuenta actualmente con una planta de personal de 329 cargos de los cuales se encuentran provistos al 31 de diciembre de 2023, 285¹, donde el 78,9% son de carrera administrativa correspondiente a 225 funcionarios(as), seguido por el 11,2% en provisionalidad (32 funcionarios/as), y 6% de Libre Nombramiento y Remoción (17 funcionarios/as). Adicionalmente, se tienen once (11) personas en período de prueba (3,9%).

Tabla 5. Distribución de los funcionarios de planta según Modo de Provisión

TIPO DE CARGO	CANTIDAD
LNR	17
CARRERA ADMINISTRATIVA	225
EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	32
EN PERÍODO DE PRUEBA	11
TOTAL PLANTA	285

Fuente: Grupo de Talento Humano

Ilustración 3. Distribución de los funcionarios(as) de planta según Modo de Provisión



Fuente: Grupo de trabajo Talento Humano

¹ Información aportada por Grupo de Talento Humano. 31/12/2023.

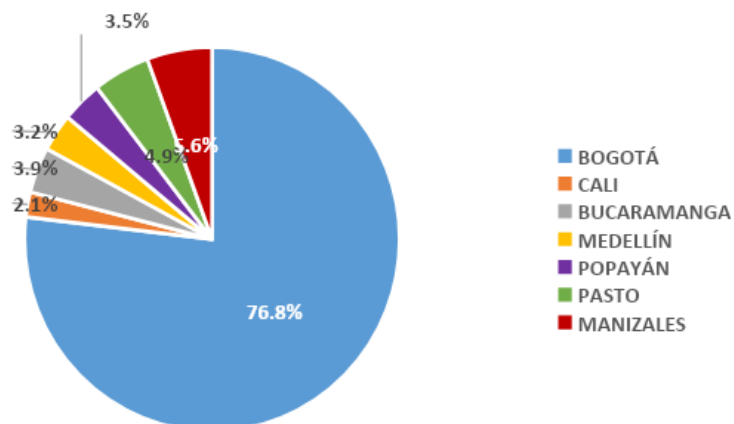
En cuanto a la distribución del personal en las diferentes sedes se encuentran 219 funcionarios(as) ubicados en la Sede Central, correspondientes al 76,8% de la planta. Seguido por un 5,6% en Manizales correspondiente a 16 funcionarios(as), 4,9% en Pasto correspondiente a 14 funcionarios(as), 3,9% en Bucaramanga con 11 funcionarios(as), 3,5% en Popayán correspondiente a 10 funcionarios(as), 3,2% en Medellín correspondiente a 9 funcionarios(as), 2,1% en Cali correspondiente a 6 funcionarios(as).

Tabla 6. Distribución de los funcionarios(as) de planta en las diferentes sedes

SEDE	FUNCIONARIOS/AS
BOGOTÁ	219
BUCARAMANGA	11
CALI	6
MANIZALES	16
MEDELLÍN	9
PASTO	14
POPAYÁN	10

Fuente: Grupo de Trabajo Talento Humano

Ilustración 4. Distribución de los funcionarios(as) en las diferentes sedes



Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

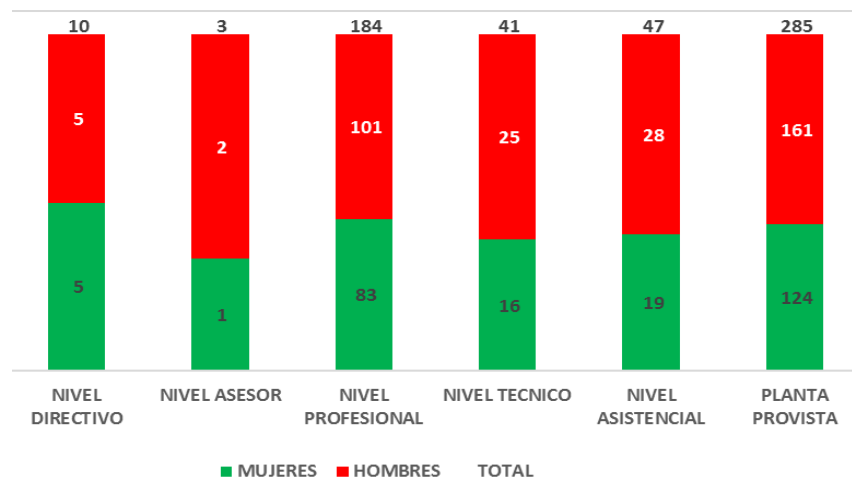
En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la planta, se encuentra que el 58,3% de la planta está compuesta por hombres, mientras que el 41,7% por mujeres. En el nivel Directivo, hay paridad en los cargos provistos entre hombres y mujeres. En el nivel Asesor, la representatividad de la mujer es del 33,3%. Respecto del nivel Profesional, se tiene que el 54,1% lo componen mujeres. En el nivel Técnico, se encuentra que la mujer representa el 39%. Finalmente, en el nivel Asistencial la mujer tiene un 40,4% de representatividad.

Tabla 7. Distribución por Género y Nivel Jerárquico

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES SOBRE LOS PROVISTOS	% HOMBRES SOBRE LOS PROVISTOS
NIVEL DIRECTIVO	5	5	10	50	50
NIVEL ASESOR	1	2	3	33,3	66,7
NIVEL PROFESIONAL	83	101	184	45,1	54,9
NIVEL TÉCNICO	16	25	41	39	61
NIVEL ASISTENCIAL	19	28	47	40,4	59,6
PLANTA PROVISTA	124	161	285	43,5	56,5

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento humano

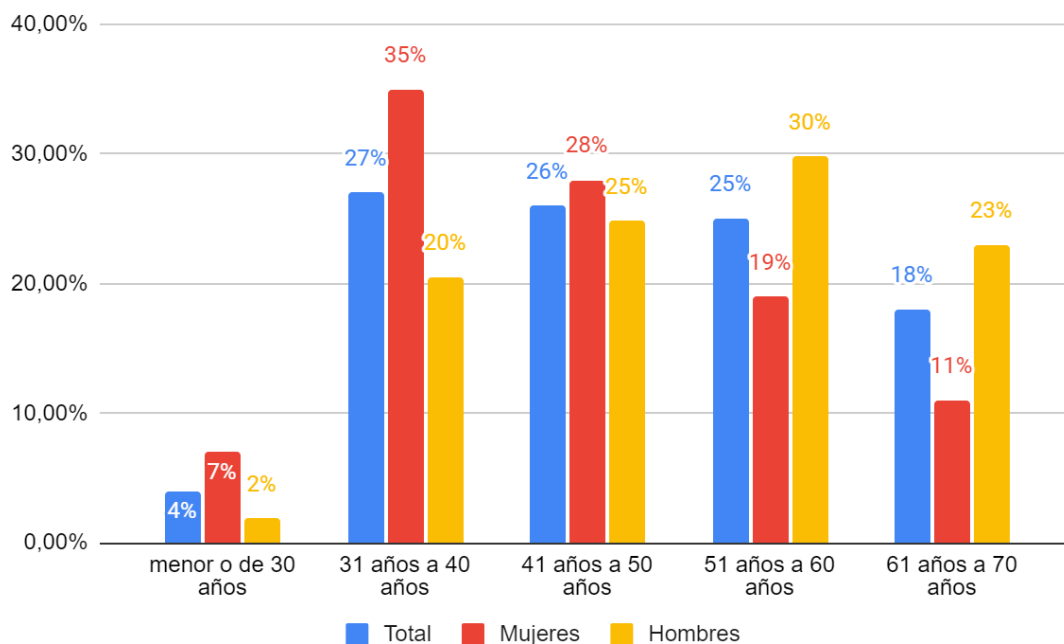
Ilustración 5. Distribución por Género y Nivel Jerárquico



Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

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 76,8% de representatividad, sin embargo, se de importancia como lo mencionan en la encuesta de diagnóstico los participantes implementar estrategias para que así el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos lleguen a los funcionarios ubicados en los GTR y OVS que corresponden al 23,2% de la planta.

Ilustración 6. Distribución de funcionarios/as según edad

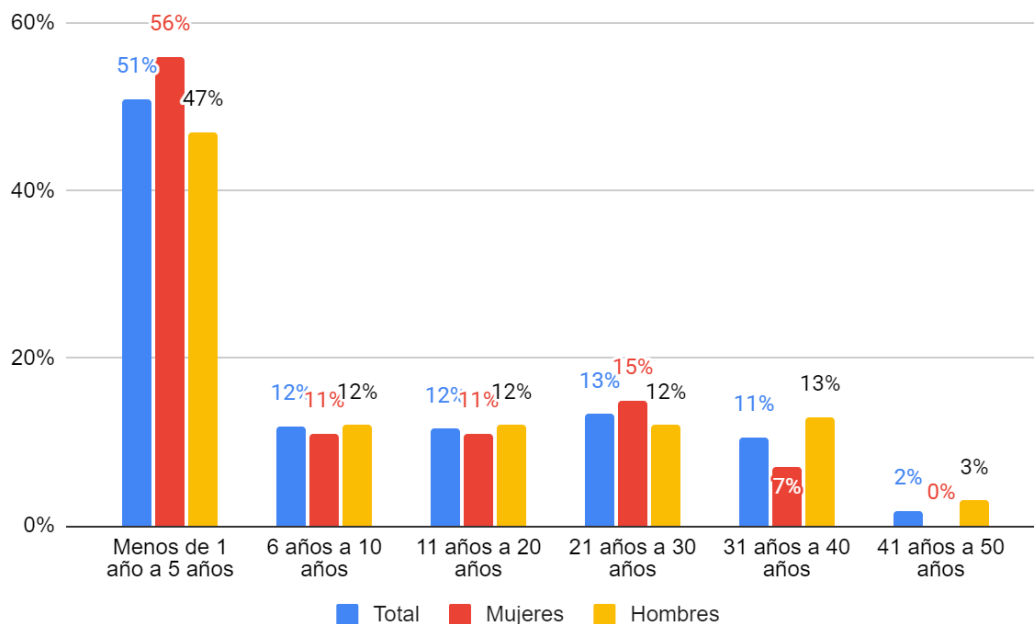


Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

En relación a las edades de los y las funcionarios/as el rango de edad donde hay mayor concentración de personas es de 31 a 40 año con una diferencia del 15% entre hombres y mujeres (mayoritariamente mujeres) y donde encontramos mayor concentración de compres es en el rango de 51 a 60 años, aunque en el rango de 61 a 70 años también encontramos mayoritariamente hombres y con una diferencia del 12% con las mujeres.

Gráfica 5.

Ilustración 7. Distribución de funcionarios según antigüedad



Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Se observa en cuanto a la antigüedad que el 51% de la planta (145 personas) llevan vinculados a la entidad menos de cinco años. También, se observa una tendencia en la mayoría de categorías donde hay más funcionarios que funcionarias, siendo las excepciones quienes están vinculados menos de 1 año y quienes llevan entre 21 y 30 años (mayoría mujeres) y se evidencia mayoría de hombres en los rangos de 31 y 40 años y 41 y 50 años.

7. Encuesta Diagnóstico de Necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023

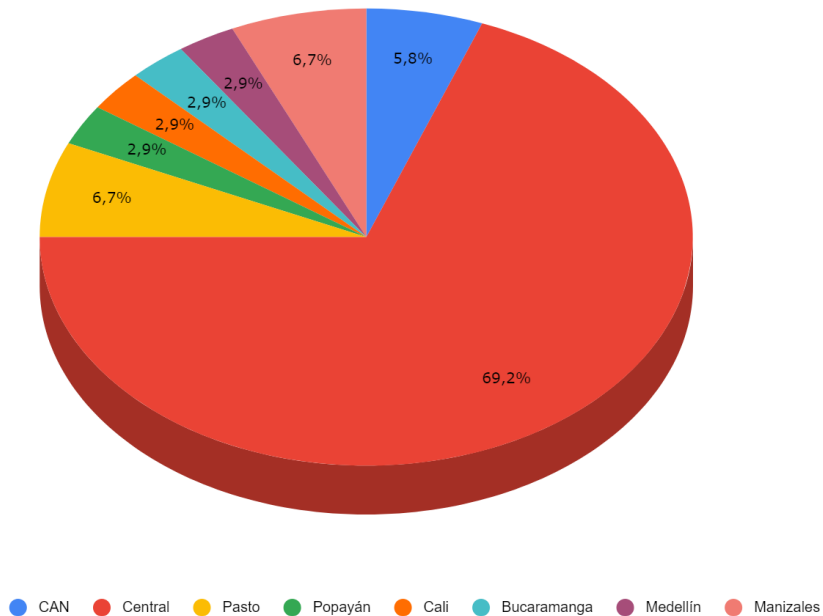
Para el Diagnóstico de Necesidades del Plan de Bienestar del 2023 no se tuvo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 que estipula el actual gobierno a partir del Plan Nacional de Desarrollo 2023 – 2026, debido a que su expedición fue en el mes de diciembre

del 2024, por lo que se presentarán los resultados teniendo en cuenta los siguientes ejes: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y alianzas interinstitucionales.

La encuesta del diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista correspondiente a (281) funcionarios(as) y fue enviada vía Google Drive, haciendo uso del correo institucional, recibiendo 104 respuestas brindadas por los/las funcionarios(as) de las diferentes sedes a nivel nacional que participaron, que corresponde al 37% del total de funcionarios(as) de la entidad. De las cuales 50 eran funcionarias y 54 funcionarios, en la encuesta realizada del 21 de diciembre de 2023 al 5 de enero del 2024.

Gráfica 6. Participación por Sedes

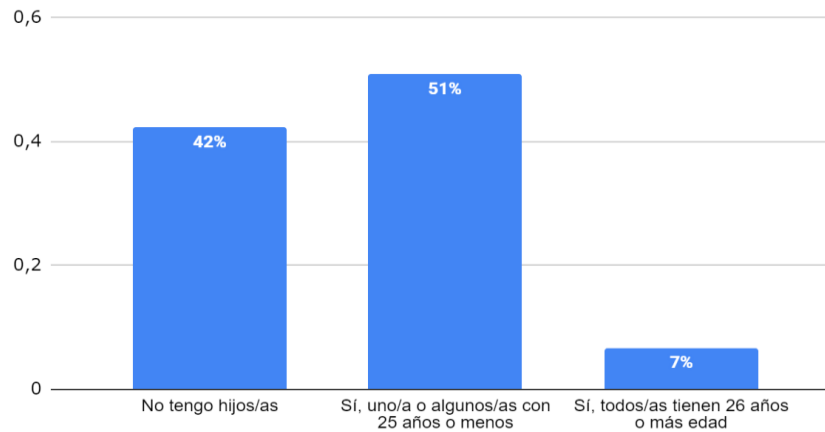
Ilustración 8. Participación por Sedes



Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

Es de resaltar, que el 75% representa a la sede Central y la sede CAN, OVS Manizales y la OVS Pasto cada una con un 6,7% y OVS Popayán, Cali, Medellín y Bucaramanga, cada una con un 2,9%.

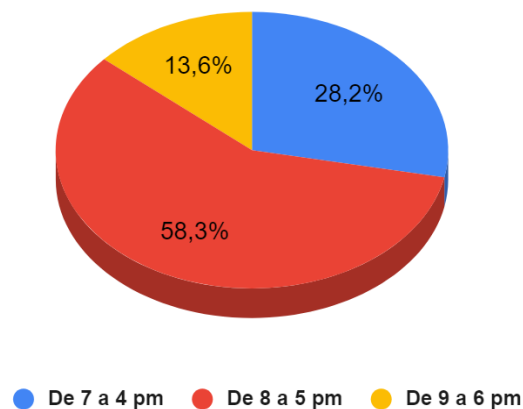
Ilustración 9. Funcionarias/os con Hijas/os



Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

De las personas encuestadas, se observó que el 58% de ellos tienen hijos/as, y que 51% tienen una edad igual o menos a 25 años. También se identificó que el 21,15% de funcionarios/as encuestados/as son padres/madres cabezas de hogar, que el 1% (2 personas) tienen una condición de discapacidad, y el 0,96% (1 persona) se identifica como Indígena, 2,88% (3 personas) se identifican, reconocen como Negro(a), Mulato(a) o Afrodescendiente. Adicionalmente, 0,96% (1 persona) de las personas encuestadas indicaron que se reconocen como víctimas del Conflicto Armado en Colombia, e indica que se encuentra vinculado al Registro Único de Víctimas - RUV.

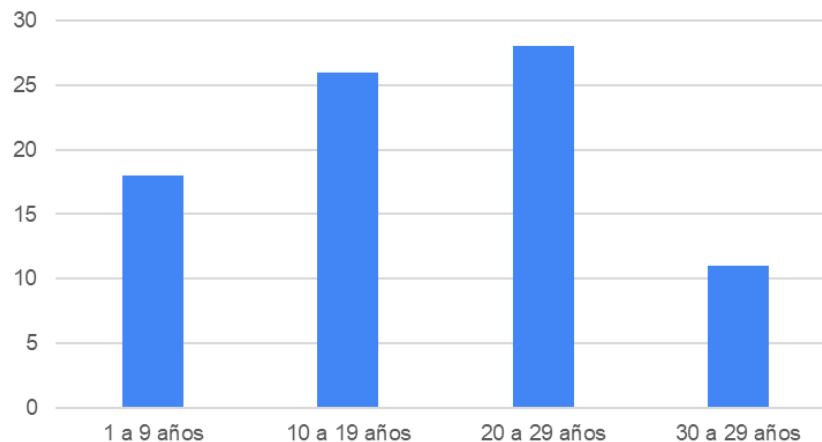
Ilustración 10. Jornada Laboral



Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

En cuanto a otras variables demográficas de la población encuestada, se observó que 27,88% se encuentra en el horario flexible de 7:00 a. m. y el 13,46% en el horario flexible de 9:00 a. m. a 6:00 p. m. y el 57,69% están en el horario ordinario y el 23,08% de las personas que se acogen a alguno de los horarios flexibles, convive con alguno de sus hijos/as. Un 61,54% de funcionarios/as tiene mascotas. Adicionalmente, con respecto a los años en los que los/las funcionarios/as esperan jubilarse, se encontró que el promedio de años en el que ellos/ellas piensan pensionarse es de 18 años y 4 meses; la distribución de las respuestas se puede observar en el siguiente histograma:

Ilustración 11. Expectativa años a fecha de Retiro



Fuente: Grupo de Trabajo de talento Humano

En la gráfica anterior se observa que alrededor de un tercio de encuestados/as planean jubilarse en los próximos 9 años (17%, 18 personas).

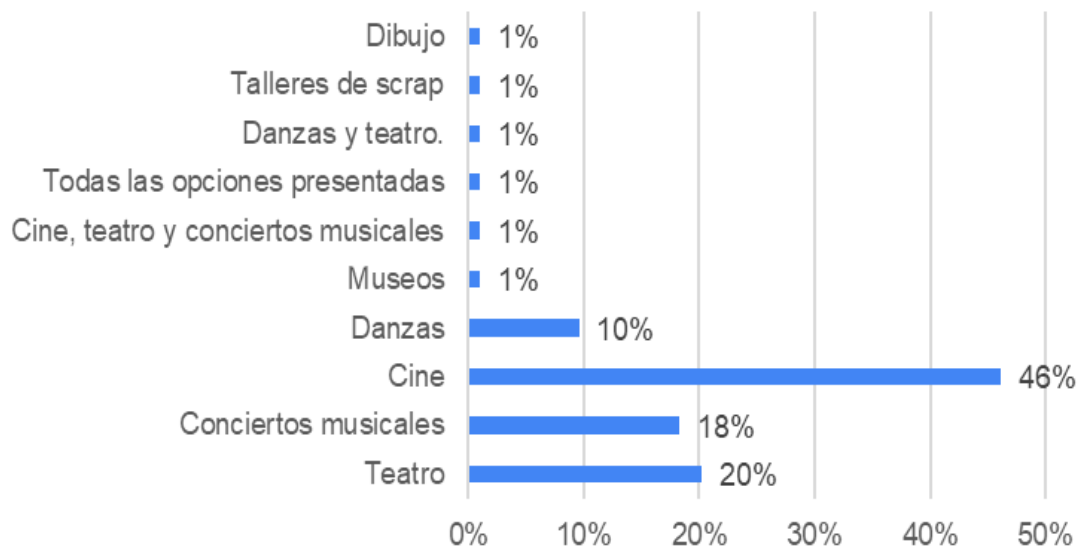
Priorizaron las actividades, y temas Plan de Bienestar Social 2024

A partir del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, se priorizaron las actividades, y temas a intervenir en bienestar social, teniendo en cuenta los recursos asignados para el desarrollo de las actividades, se obtuvo la siguiente información a partir de las áreas de intervención evaluadas:

7.1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Eventos Artísticos, Culturales o Sociales

Ilustración 12. Actividades Artísticas y Culturales

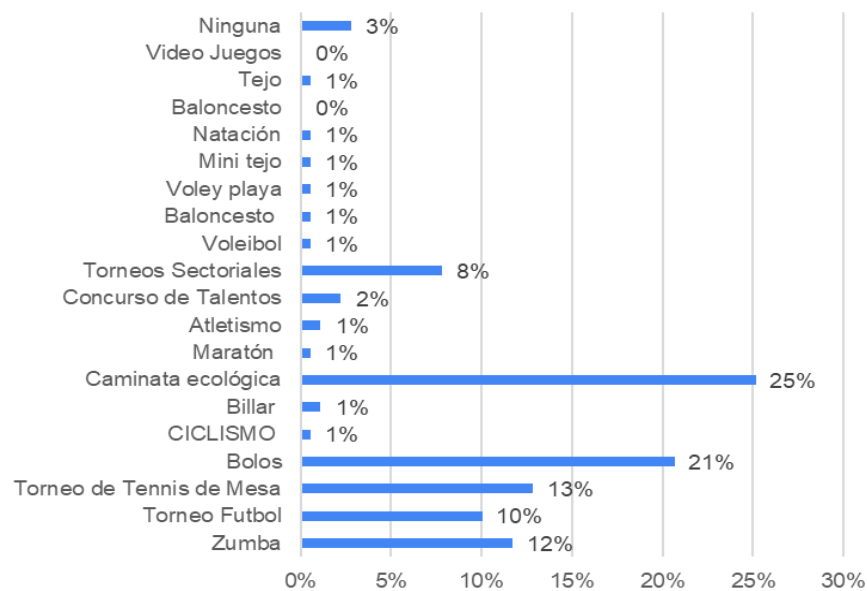


Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

El mayor interés de los funcionarios(as) es en Cine, donde el 46% manifiesta interés en participar. Le sigue Teatro donde el 20% indica su interés en participar de este tipo de actividades, y Conciertos musicales con el 18%.

7.1.2 Actividades Deportivas y Recreativas

Ilustración 13. Grupo de Trabajo Talento Humano



Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

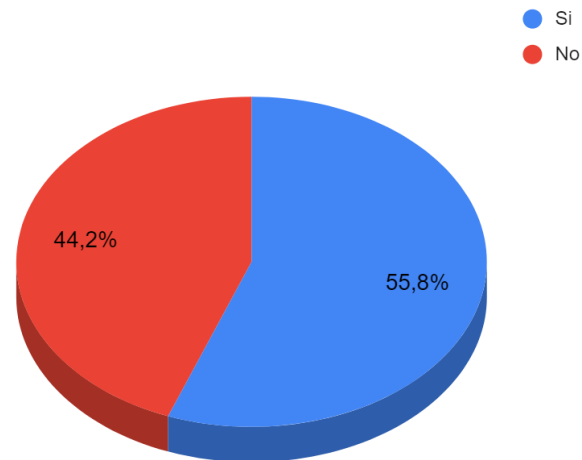
En cuanto a estas actividades se observa que el veinticinco por ciento (25%) de funcionarios/as indican su preferencia a las Caminatas Ecológicas, seguido de Bolos (21%) y otros de interés como Zumba con el doce por ciento (12%) Torneo de tenis de mesa con el trece por ciento (13%) Torneo de Fútbol con el diez por ciento 10%, entre otros.

7.1.3 Olimpiadas Deportivas SGC

En cuanto a la participación en las Olimpiadas 58 personas (55,8%) indican que participaron y 46 personas (44,2%) indican que no participaron. Aunque para el 2023 se contó con mayor participación en el proceso de inscripción, se evidencio que no la totalidad hizo uso del espacio, un 32% indica que fue a razón de Compromisos Laborales - Tiempo seguido de un 17% por que se encontraba en comisión y con un 15% por la organización del evento, entre otros motivos se encuentra falta de interés en actividades deportivas y estado de salud, por

lo que se evidencia que no hubo claridad en la logística evento y sus tiempos de ejecución no fueron los apropiados.

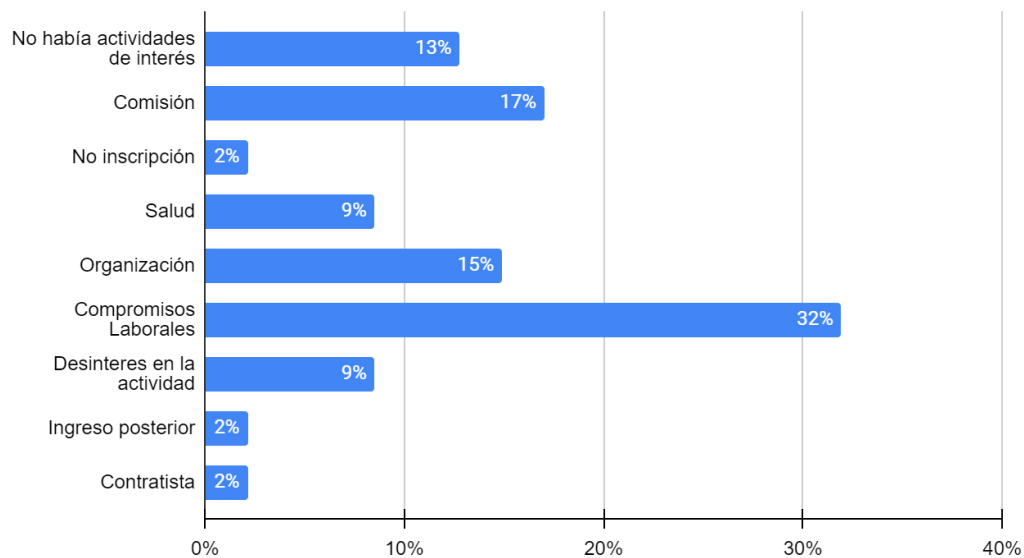
Ilustración 14. Participación Olimpiadas 2023



Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

En las sugerencias relacionadas al proceso de inscripción de las Olimpiadas de 2024 indican que se debe mejorar la comunicación, dando claridad del evento, en aspectos como participantes, horarios, objetivos, transporte, tiempos de inscripción, lo anterior a nivel nacional, además indican que se debe continuar con la participación de personas de planta como de contrato, y sugieren que se mantenga la logística de vigencias pasadas, para de esta manera no tener cruce con compromisos laborales, y que las actividades sean simultáneas para que de esta manera se fomente la integración con personas de otras áreas y regionales además mayor libertad en la elección de deportes.

Ilustración 15. Inasistencia Olimpiadas 2023



Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

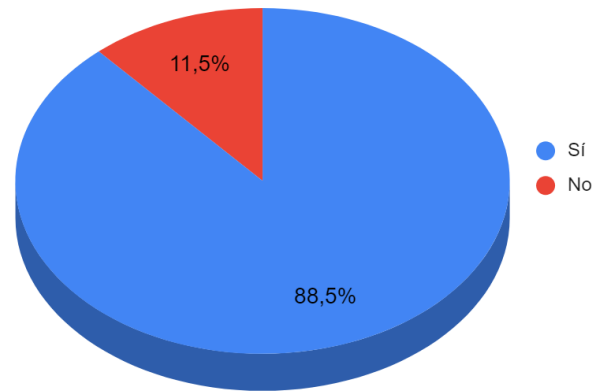
Por último, se consultó el interés en participar en las Olimpiadas del SGC 2024 y 92 personas (88,5%) indicaron que sí asistirán y 12 personas (11,5%) indicaron que no se encuentran interesadas en participar. Las personas que respondieron positivamente comparten que su motivación parte de reconocer las Olimpiadas como un evento de integración y promoción de la actividad física, fomenta el trabajo en equipo y aporta al ambiente laboral, así mismo permite el acercamiento con otras sedes, resaltan que permite salir de la rutina y aporta a su salud mental. Es de importancia enunciar que comparten que el tema de la organización y difusión de información del evento es determinante para su participación.

Una sugerencia de una persona en la encuesta indica un posible cartograma para el acercamiento y planificación del evento, así:

- 1° semana de mayo - preinscripción (abierta por dos semanas, informando la fecha prevista para el desarrollo del evento)
- 1° semana de junio - Confirmación de inscripciones. (Informando borrador de cronograma de actividades)
- 2° semana de julio - publicación de cronograma de actividades.

- Agosto- Realización del evento

Ilustración 16. Interés de participación Olimpiadas 2024

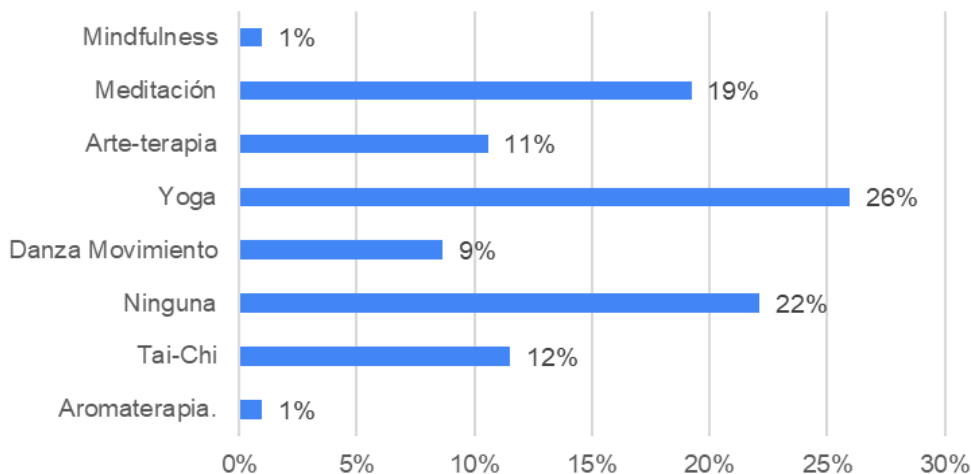


Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

7.1.4 Bienestar Espiritual

El mayor interés de los funcionarios(as) es el Yoga con un 26%, seguido de Meditación con 19%, Tai-Chi con un 12%, Arteterapia con 11% y Danza Movimiento por último con 9%. Un 2% de funcionarios/as mencionan otras actividades dentro de las que se encuentran Mindfulness y Aromaterapia.

Ilustración 17. Equilibrio espiritual

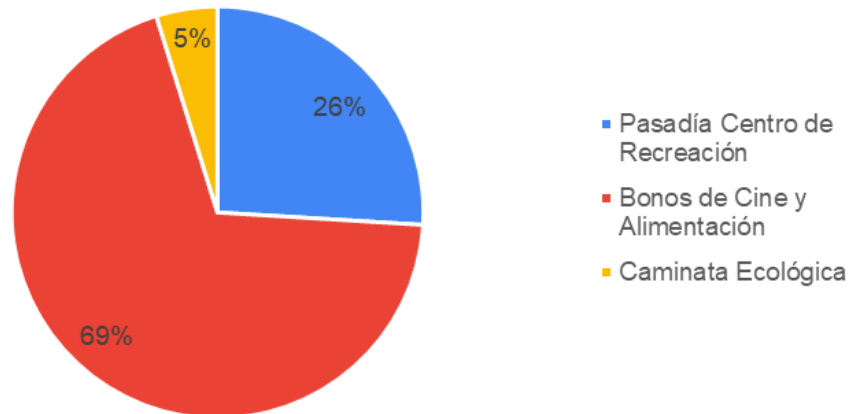


Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

Hay un 22% que manifiesta no tener interés en participar de este tipo de actividades.

7.1.5 Equilibrio entre vida laboral y familiar - Día de la Familia

Ilustración 18. Día de la Familia



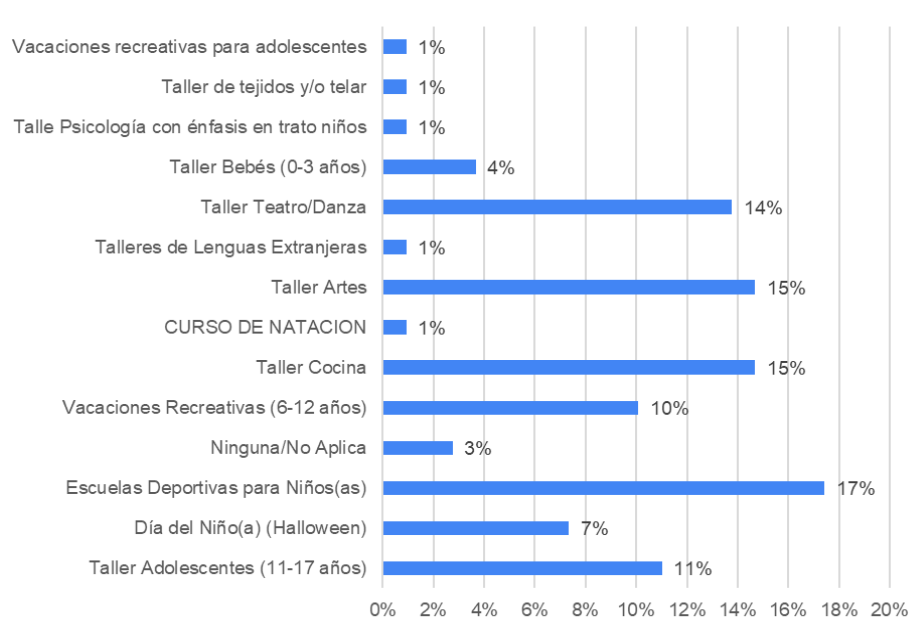
Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Los y las funcionarias participantes de la encuesta indicaron en su mayoría (69%) una preferencia por la recepción de Bonos de Cine y Alimentación, y como segunda opción indicaron Caminata Ecológica (26%), en menor medida la realización de una Pasadía en un Centro de Recreación (5%).

7.1.6 Actividades Niñas, Niños y Adolescentes

Teniendo en cuenta que el 51% de funcionarios y funcionarias tiene hijos/as menores a 26 años, se les consultó sobre actividades que les interesaría que sus hijos/as participaran. Como se observa en la gráfica anterior, la actividad de mayor preferencia son las Escuelas Deportivas (17%), seguido de los Talleres de Artes y Talleres de cocina (ambos con un 15%) y los Talleres de Teatro/danza (14%). Indican interés en Vacaciones Recreativas para niños de 6 a 12 años y adolescentes, al igual que la celebración del día del niño/a.

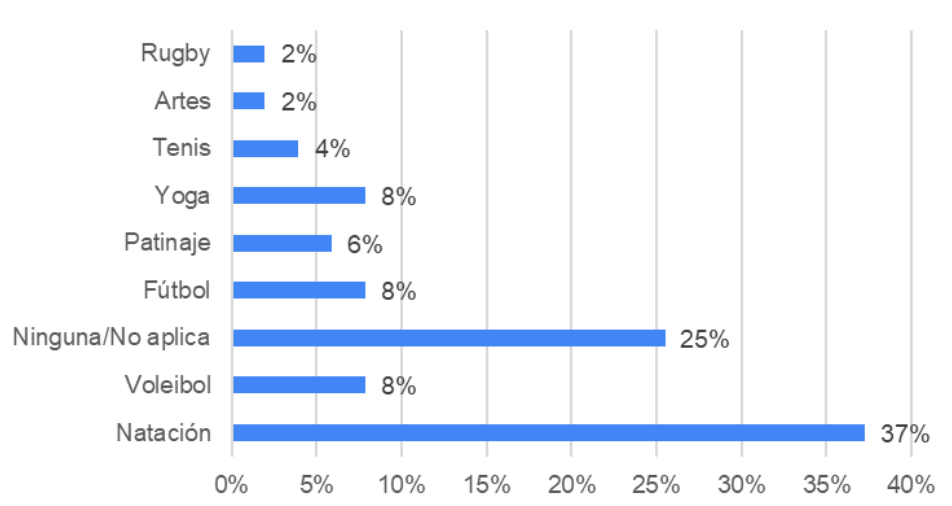
Ilustración 19. Actividades niñas, niños y adolescentes



Fuente: Grupo de trabajo de Talento humano

Adicionalmente, se les consultó a los padres y madres sobre su interés en los servicios de Escuelas Deportivas, y como se observa en la gráfica anterior, hay una marcada preferencia por Natación (37%), seguido de Yoga, Fútbol y Voleibol (cada uno con un 8%) entre otros como, patinaje (6%), tenis 4% y artes y rugby (ambos con un 2%). Un 25% de papás y mamás indicaron que no les interesa ningún tipo de estas actividades.

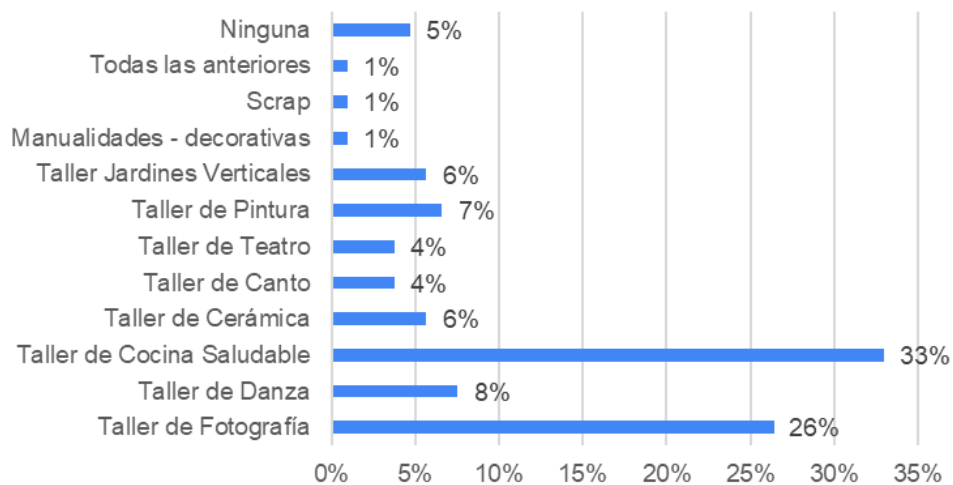
Ilustración 20. Escuelas Deportivas para Niños(as)



Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

7.1.7 Capacitación Informal en Artes y Artesanías

Ilustración 21. Capacitación informal en Artes y Artesanías.



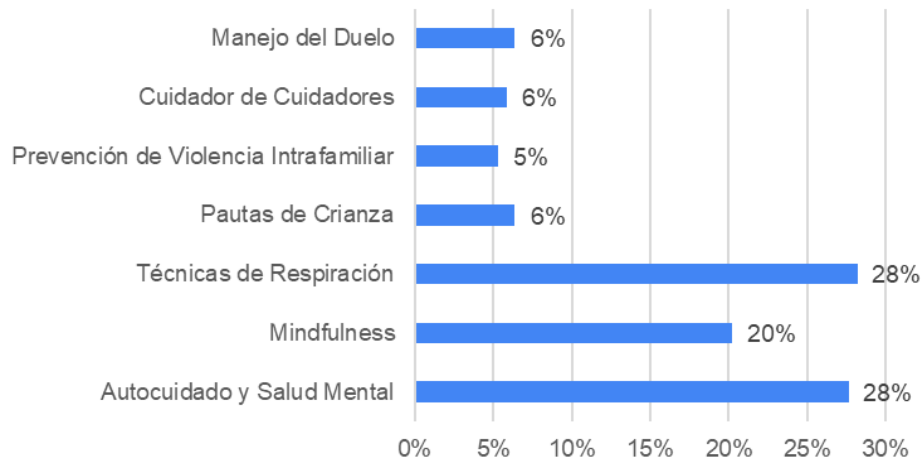
Fuente: Grupo de trabajo Talento Humano

En esta sección se presenta un interés mayoritario en Talleres de Cocina Saludable (33%) y Talleres de Fotografía (26%). Le siguen Talleres de Danza con 8%, Talleres de Pintura con 7%, Talleres de Jardines Verticales y Cerámica cada uno con el 6%, Talleres de Teatro y Canto, ambos con 4%, y un 2% incluye otras opciones dentro de las que se encuentra

Manualidades, Scrap y un 5% indica no tener interés en participar en este tipo de actividades.

7.2. Eje Salud Mental

Ilustración 22. Eje Salud Mental

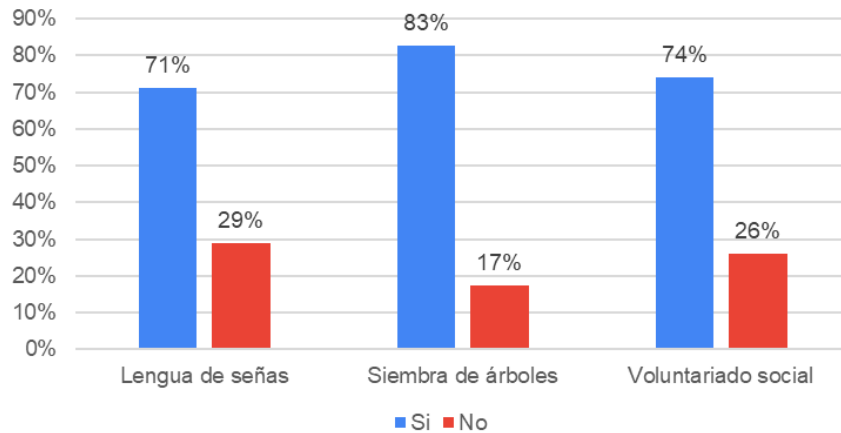


Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

En las actividades relacionadas con el Eje de Salud Mental se evidencia una preferencia en las relacionadas con Técnicas de Respiración y Autocuidado (ambas en un 28%) seguidas de Mindfulness (20%). Entre otras como Manejo de Duelo, Cuidador de Cuidadores y Pautas de Crianza (cada una con un 6%) y por último Prevención de Violencia Intrafamiliar con un 5%. Es necesario indicar que un 6% de los encuestados decidieron no responder esta pregunta.

7.3. Eje 3: Convivencia Social

Ilustración 23. Eje Convivencia Social



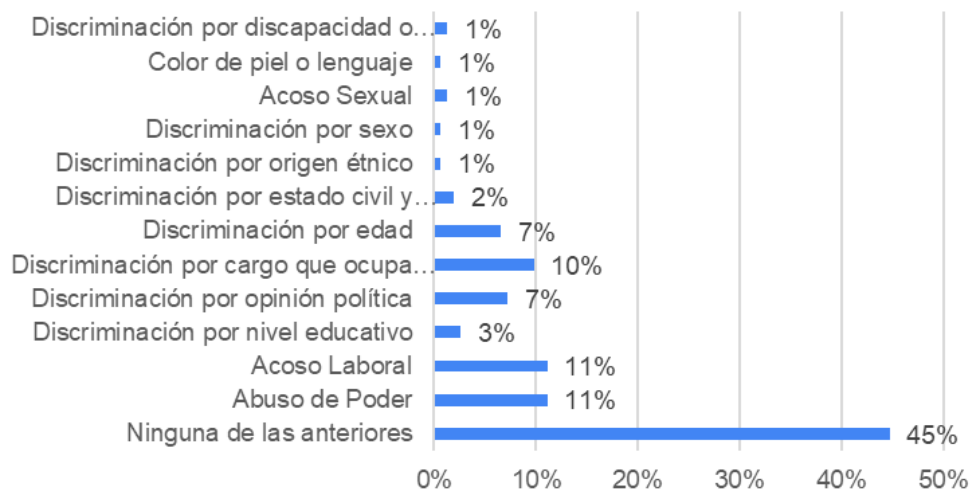
Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

En cuanto a las opciones de actividades enmarcadas en el eje de Convivencia Social, en donde se le preguntó a funcionarios/as sobre sí participarían en tres tipos de eventos, se encontró que existe una inclinación en participar en actividades de Siembra de Árboles (83%), seguido de un Voluntariado (74%), y por ultimo Capacitación en Lengua de Señas Colombiana (71%)

7.3.1 Situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder:

A las y los funcionarios encuestados se les preguntó si en algún momento se han sentido víctima de las anteriores conductas especificadas en la gráfica anterior. Se observa que un 45% de ellos indica que no se ha sentido víctima por este tipo de comportamientos, siendo esta la opción predominantemente seleccionada. Con 22% funcionarios/as han sido víctimas de Abuso de Poder y Acoso Laboral, 10% por discriminación por cargo que ocupa en la entidad, 14% discriminados/as por la edad y por la opinión política, 3% por el nivel educativo, 2% por discriminación por estado civil y condición familiar y 5% por otras múltiples conductas de acoso o discriminación.

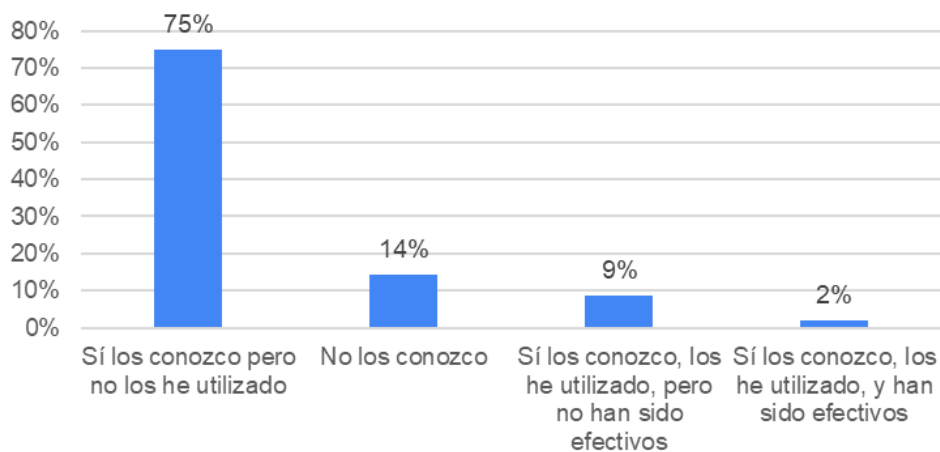
Ilustración 24. Identificación de Conductas



Fuente: Grupo de Trabajo Talento Humano

Relacionado con el punto anterior, también se consultó sobre el conocimiento de los mecanismos que tiene disponibles la entidad para la recepción y atención de este tipo de situaciones, y se encontró que el 75% de encuestados/as conoce los mecanismos, a pesar de que nunca los haya utilizado, el 14% no los conoce, 9% los conoce, los ha utilizado, pero considera que no han sido efectivos, y un último 2% los conoce, los ha utilizado y considera que sí han sido efectivos.

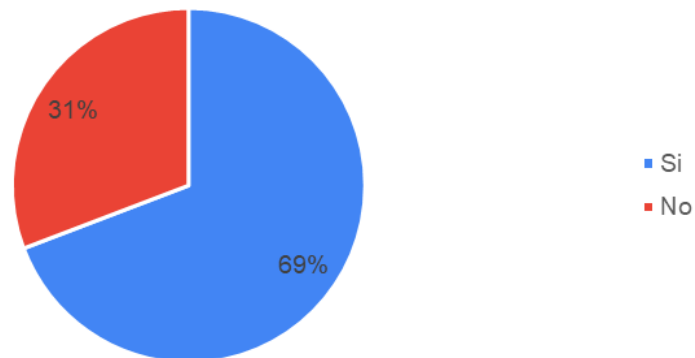
Ilustración 25. Conocimiento de los Mecanismos Institucionales



Fuente: Grupo de trabajo de talento Humano

7.4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Ilustración 26. Interés en acceder a teletrabajo

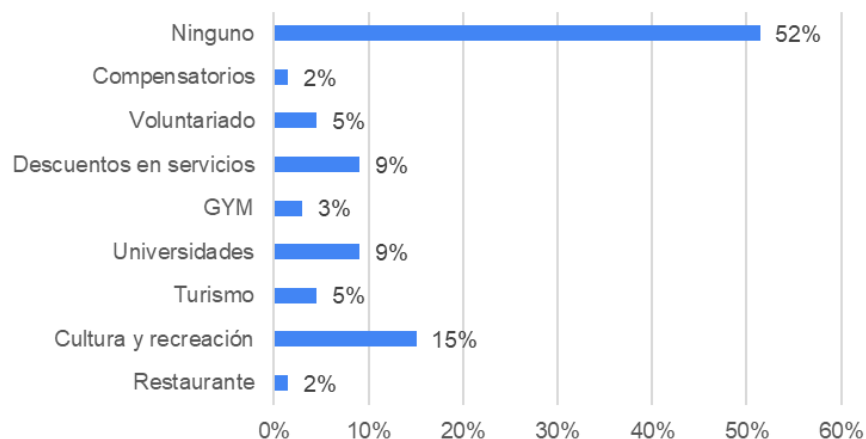


Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Cuando se le consultó a quienes fueron encuestados/as sobre su disposición para acceder a la modalidad de Teletrabajo, se observó que predominó la opción Sí con un 69%, mientras que el 31% encuestado, indicó que no le interesaría desarrollar su trabajo en esta modalidad.

7.4.1. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Ilustración 27. Alianzas Interinstitucionales



Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

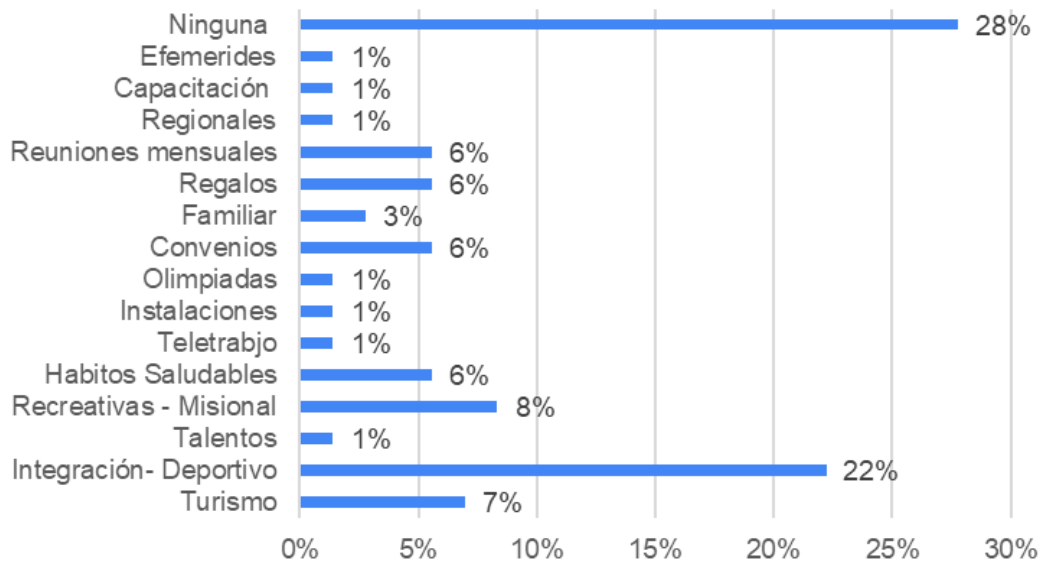
Se observa que el 48% de funcionarios(as) que participaron en la encuesta manifiestan tener sugerencias de Alianzas Institucionales o de algún Convenio Interadministrativo. Estas

sugerencias están orientadas al intercambio de servicios entre diferentes Cajas de Compensación a nivel nacional y en Bogotá, alianzas con universidades para la formación académica y diferentes servicios que puedan prestar en sus instalaciones, alianzas con empresas o cajas de compensación para descuentos en turismo, alimentos, actividades de cultura y recreación y por último que en el caso de las sedes regionales uso de las cajas de compensación para las Olimpiadas. Un 52% de quienes fueron encuestados/as indican no tener alguna sugerencia de alianza o convenio. El 63% de los encuestados respondió esta pregunta.

7.4.2 SUGERENCIAS ACTIVIDADES.

En las actividades adicionales que pudiesen incluir los/las funcionarios/as en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024, el 22% de las personas encuestadas indicaron actividades de compartir e integrar con compañeros de otros grupos de trabajo, cena o ceremonia de fin de año, entre un 8% indican interés en actividades recreativas, culturales, donde alguna de estas esté relacionada con la misionalidad de la entidad, también el 7% propone espacios o convenios para actividades turísticas, deportivas y actividades que promuevan hábitos saludables. Estas sugerencias mencionan los encuestados en que vayan dirigidas para las personas del SGC a nivel nacional y contratistas.

Ilustración 28. Actividades Sugeridas



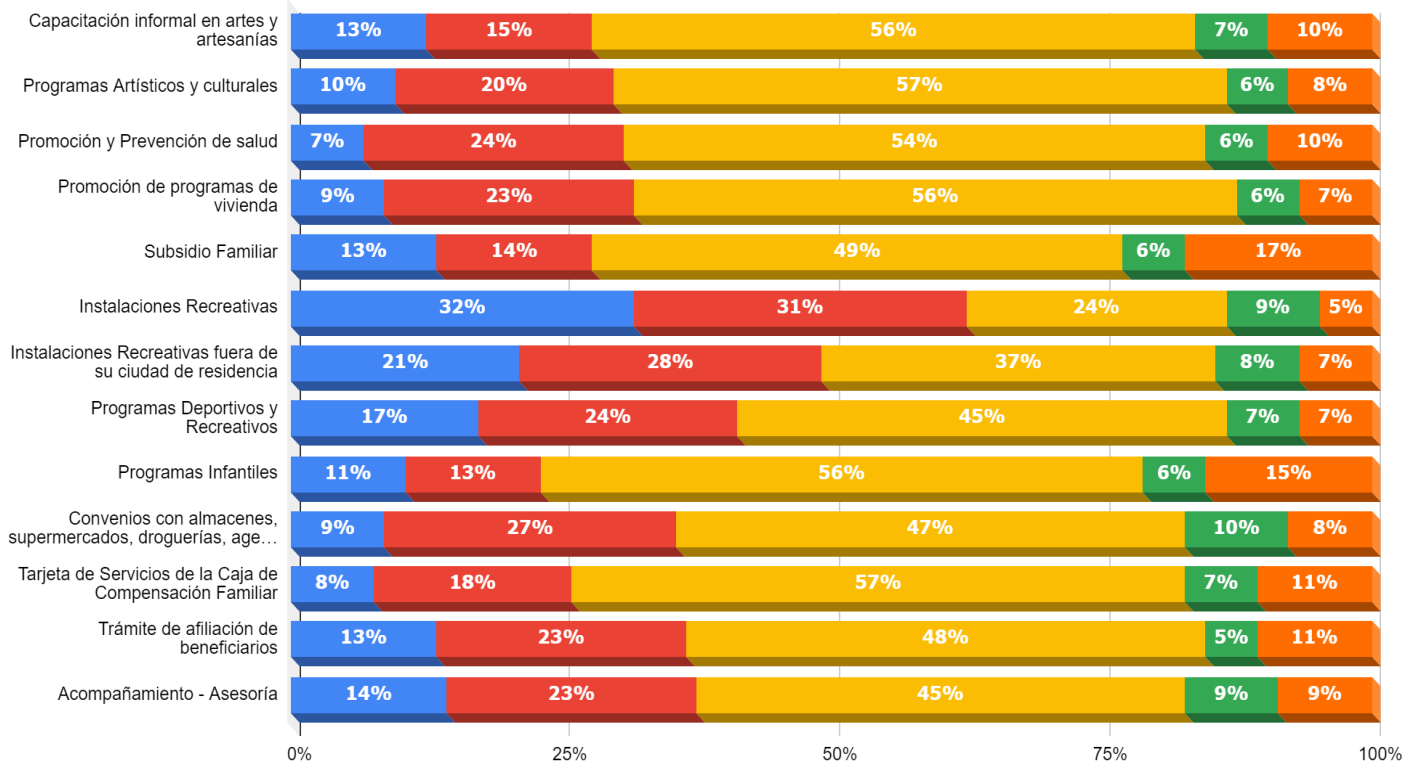
Fuente: Grupo de Trabajo de talento Humano

7.4.3 SATISFACCIÓN SERVICIOS - CAJA DE COMPENSACIÓN

En cuanto a los servicios prestados por las cajas de compensación, se observa que los servicios que los y las funcionarias encuestadas lo que menos utilizan es la Tarjeta de Servicios de la Caja de Compensación Familiar y los Programas Artísticos y culturales (cada uno con el 57%), seguido de Capacitación informal en artes y artesanías, Programas Infantiles y Promoción de programas de vivienda (cada uno con el 56%). Por otra parte, los servicios con los que los y las funcionarios se encuentran mayormente satisfechos es con las Instalaciones Recreativas en su ciudad de residencia con un 63% e Instalaciones Recreativas fuera de su ciudad de residencia (49%), y Programas Deportivos y Recreativos para la Familia (41%). El servicio que presenta mayor insatisfacción es el de Convenios con almacenes, supermercados, droguerías, agencias de viajes, etc (10%) seguido de Acompañamiento y Asesoría por parte de la Caja de Compensación e Instalaciones Recreativas (Cada una con un 9%).

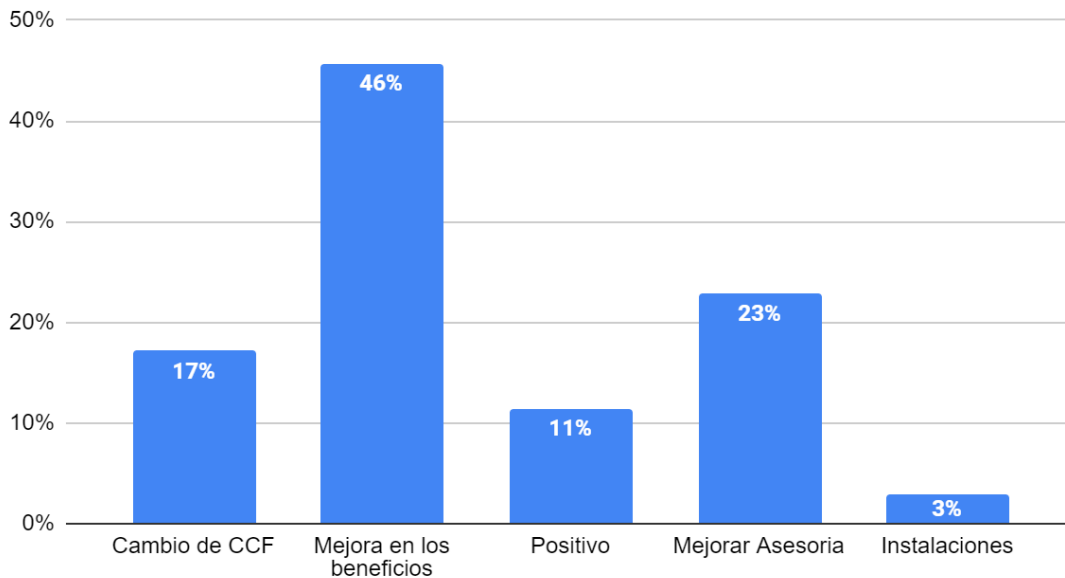
7.4.4 SUGERENCIAS CAJAS DE COMPENSACIÓN

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 29. Servicios Cajas de Compensación



Por último las y los participantes comparten sugerencias frente a las Cajas de Compensación Familiar, donde indican en un 46% que se deben mejorar los beneficios, en temas de costos, horarios, oferta por edades, seguido de un 23% que indica se debe fortalecer la asesoría, principalmente en regionales, debido a que los procesos de afiliación y conocimientos de los beneficiarios es una de las dificultades para hacer uso de los servicios y beneficios de las CCF, en un 17% las personas indican que por temas de instalaciones (número elevado de beneficiarios/as), ubicación y costos se realice un cambio de caja de compensación Compensar, indican la facilidad de el cubo Colsubsidio. en un 11% se reciben apreciaciones positivas en relación a las CCF.

Ilustración 30. Sugerencias Cajas de Compensación

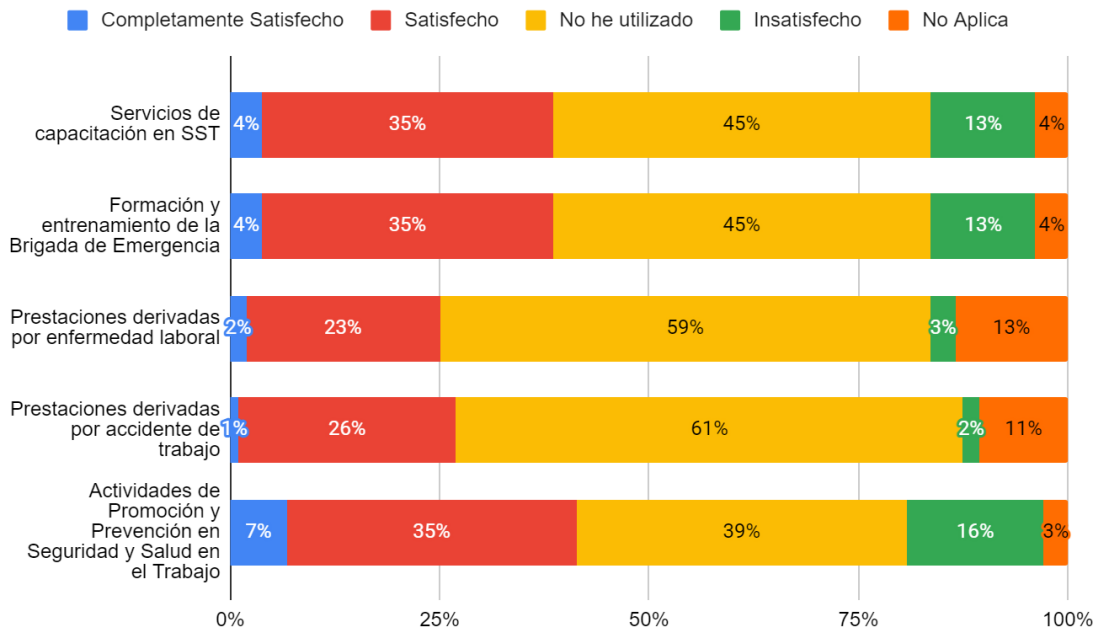


Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

7.4.5 SATISFACCIÓN SERVICIOS - ARL POSITIVA

Con relación a los servicios prestados por la Aseguradora de Riesgos Laborales - Positiva, en su primer año de ejecución indican un 68% de satisfacción poniendo en considerando todos los servicios prestados, además se observa que la mitad de los funcionarios y funcionarias no utilizan los 5 servicios evaluados, siendo el que menos utilizan las Prestaciones derivadas por enfermedad laboral (59%). El servicio con el que los funcionarios y funcionarias se sienten más satisfacción son las Actividades de Promoción y Prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo (42%), siendo también este aquel con el que sienten más insatisfacción (16%); probablemente por la amplia oferta de actividades del Plan de Capacitación y del Plan de Bienestar Social e Incentivos - Plan de Promoción y Prevención en Salud.

Ilustración 31. Servicios ARL Positiva



Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

7.5. Resultados Clima y Cultura Organizacional 2023

En relación con el Programa de Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional 2023 se ejecutó la fase VI del Plan de Intervención en Clima y Cultura Organizacional, para lo cual se llevaron a cabo las siguientes actividades:

7.5.1 Actividades Plan Intervención Clima Organizacional 2023

Tabla 8. Actividades Clima 2023

No	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo
1	Manejo del Estrés/ Mindfulness	8 Talleres - Incluye regionales	163
3	Manejo de Emociones	8 Talleres - Incluye regionales	30

4	Empatía	Estrategias de contención emocional - Cuidado por el otro	30
5	Estrategias por Equipo	Habilidades sociales - Acuerdos / Problemáticas de equipo. Relaciones saludables. Fortalecimiento de relaciones en cada grupo de trabajo.	320 personas
6	Coaching a líderes	Reconocimiento/ Seguimiento a afrontamiento de problemáticas de su equipo	30 líderes
7	Plan de Comunicación	Campañas Mejoramiento Clima Organizacional y Promoción Actividades de Intervención	4 piezas mínimo

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

7.5.2 Actividades Plan Intervención Cultura Organizacional 2023

Tabla 9. Actividades Cultura 2023

No	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo
1	Intervención en comunicación organizacional: Diseño de estrategias y campañas pedagógicas: Intervención en sentido de identidad y valores compartidos, intervención en sentido de valor público y vocación de servicio, intervención en generación de confianza y tejido colectivo.	Piezas comunicativas digitales. Actividad pedagógica extra mural. Stand/pendones por sede	Todo el SGC. A nivel Nacional. 8 sedes.
2	Ritual de Bienvenida Personas Nuevas	Busca fortalecer la identidad y dar bienvenida al SGC de las personas nuevas. Espacio lúdico experiencial. Entrega de Kit de bienvenida Kit de bienvenida (incluye agenda, pocillo, esfero y souvenir con marca SGC).	70 personas

		Entrega de Manual de Ingreso al SGC.	
3	Intervención en creatividad, innovación, gestión del conocimiento.	Talleres Creatividad e innovación. Mapa de conocimiento institucional.	30 personas
4	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.	100 personas en total, a nivel nacional
5	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.	30 personas
6	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
7	Intervención en estrategias de solución de conflictos.	1 talleres de Estrategias de Solución de Conflictos.	30 personas
8	Formulación del Programa y Piloto para personas próximas a salir del SGC.	Documento procedimiento y mecanismos para la transferencia de conocimiento, socialización y campaña para su apropiación. Documento de lineamientos institucionales para la solución de conflictos.	Documentos en respuesta a las temáticas identificadas
9	Intervención en herramientas para la gestión de la felicidad laboral y comunicación organizacional	Taller dirigido a líderes, Grupo de Comunicaciones y Grupo de Talento Humano	30 personas

- endomarketing		
-----------------	--	--

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

7.5.3 Resultados Actividades Plan Intervención Clima Organizacional 2023

Tabla 10. Resultados Clima 2023

No	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo	No Personas asistentes	Hallazgos	Recomendaciones
1	Manejo del Estrés/ Mindfullness	8 Talleres - Incluye regionales	163 personas	7 Talleres, 57 personas.	Para algunos participantes el uso y manejo de las técnicas de respiración ha sido todo un reto de aprendizaje. Las y los funcionarios agradecieron la invitación a este espacio, pues para ellos la energía del control no es fácil transformarla ni soltarla en su cotidianidad.	Se sugiere continuar con los espacios de formación a los funcionarios, planteando nuevos talleres con temáticas como: Soy mi primera elección, manejo de duelo, Amar sin depender, un camino de libertad, Negociando mis diferencias y Sanando mi niño interior o que herramientas para el bienestar emocional, además de reforzar lo visto en el taller.
3	Manejo de Emociones	1 Taller	30 personas	5 personas	Se evidencia una necesidad de trabajar aspectos relacionados con sus emociones, ya que indican que los cambios a nivel laboral han impactado en sus otras dimensiones.	Se sugiere continuar con los espacios de formación a los funcionarios, en manejo de emociones y se plantean nuevos talleres con temáticas como: taller de manejo del duelo.

4	Empatía	Estrategias de contención emocional - Cuidado por el otro	30 personas	13 personas	importancia de cultivar relaciones positivas en el entorno laboral, fomentando la confianza, la lealtad y la justicia como generadoras de bienestar.	Se sugiere continuar facilitando espacios para la formación en habilidades sociales y ampliar la oferta con talleres de comunicación y resolución de conflictos dentro del ámbito laboral.
5	Estrategias por Equipo	Habilidades sociales - Acuerdos / Problemáticas de equipo. Relaciones saludables. Fortalecimiento de relaciones en cada grupo de trabajo.	14 talleres, 320 personas	13 talleres, 109 personas	Indican falta de capacidad de la planta para el cumplimiento de las funciones en regionales. Se observa la dificultad en el rompimiento de creencias y paradigmas y en la forma de hacer el trabajo de manera colaborativo, evidenciándose la necesidad de tener mayor empatía y de hacer cambios en el manejo de sus emociones para dar respuestas más eficaces a los retos de su día a día. Los participantes se sienten frustrados en la medida en que sienten que su trabajo no tiene el impacto que esperan, manifiestan la incoherencia presente en los planes de trabajo y	Trabajar temas de inteligencia emocional. Trabajar temas de liderazgo. Trabajar planeación estratégica contando con la presencia del líder de equipo. Trabajar temas de inteligencia emocional, valores. Trabajar en la comunicación asertiva. Trabajar proyecto de vida. Trabajar temas de orientación al logro. Trabajar temas como administración del tiempo. Realizar encuentros de equipo con sus respectivos líderes y fortalecer habilidades en resolución de conflictos y vínculos. Realizar actividades de integración en los subequipos y creación de espacios

					<p> las acciones que se vienen llevando a cabo, ya que sufren cambios constantes en las directrices que deben seguir, están realizando acciones que no necesariamente tienen que ver con su profesión o con su área de trabajo, lo que viene dificultando alcanzar objetivos tanto institucionales como personales y profesionales. No reconocen en algunos líderes, un apoyo para generar acciones propositivas que conlleven a objetivos claros. Se percibe mucho dolor respecto a su trabajo ya que en ocasiones se sienten que no son respetados, ellos mismos y su trabajo, se ve afectado el sentido de pertenencia y la cohesión de los equipos, lo anterior conlleva un mal clima laboral, resistencias al cambio, choque jerárquico, baja productividad, malestar a nivel emocional e </p>	<p>de confianza en donde expresen libremente sus emociones</p>
--	--	--	--	--	---	--

					<p>inseguridad en sus acciones, mal aprovechamiento de los recursos. Indican algunos grupos que se han generado acciones individuales y/o aisladas para confrontar dichos cambios. Además señalan que en situaciones bajo presión se presentan dificultades en la comunicación. Por último solicitan se incluya a la totalidad del equipo: servidores de planta y contratistas ya que consideran que estos espacios son valiosos y de crecimiento.</p>	
6	Coaching a líderes	Reconocimiento/ Seguimiento a afrontamiento de problemáticas de su equipo	30 líderes	19 Líderes	<p>Los líderes ven como provechoso el espacio de coaching ya que les aporta herramientas para su gestión; lo consideran importante y quisieran que se institucionalice esta práctica varias veces al año</p>	<p>Se sugiere realizar un Town Hall meetings, que es un espacio donde las directivas en un gran auditorio se dirigen a todos los colaboradores de planta y contratistas para comunicar lineamientos generales, políticas y la gran estrategia para el cuatrienio, así como es un espacio donde se reconoce y agradece</p>

						<p>a los colaboradores de manera general su aporte, junto con intervenciones en clima organizacional donde participe el global de servidores/as. Reforzar competencias de gestión, adaptación al cambio e inteligencia emocional.</p>
7	Plan de Comunicación	Campañas Mejoramiento Clima Organizacional y Promoción Actividades de Intervención	4 piezas mínimo	Guía Temáticas	<p>Inicialmente el producto solicitado, consiste en intervenciones en las 8 sedes del SGC (Bogotá, CAN, Medellín, Cali, Popayán, Pasto, Manizales, Bucaramanga) con las campañas: piezas, material comunicacional, evidencia fotográfica de las intervenciones.</p>	<p>Por temas logísticos de la caja de Compensación Familiar Compensar se modifica el producto y se da cumplimiento a la necesidad los bocetos guía para Talento Humano con el fin de realizar en la vigencia 2024 las campañas de sensibilización a través de los canales de comunicación de la Entidad. Abordará las siguientes temáticas: Cultura Libre de Sexismos, Diversidad e Inclusión, Inteligencia emocional, Identidad SGC y valores compartidos, Generación de Confianza y Tejido Colectivo, Estrategias</p>

						de Solución de Conflictos, Sentido de Valor Público y Vocación de Servicio.
--	--	--	--	--	--	---

Fuente: Grupo de trabajo

7.5.4 Resultados Actividades Plan Intervención Cultura Organizacional 2023

Tabla 11. Resultados Cultura 2023

No	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo	No. Personas asistentes	Hallazgos	Recomendaciones
1	Intervención en comunicación organizacional: Diseño de estrategias y campañas pedagógicas. Intervención en sentido de identidad y valores compartidos. Intervención en sentido de valor público y vocación de servicio. Intervención en generación de confianza y tejido colectivo.	Piezas comunicativas digitales. Actividad pedagógica extra mural. Stand/pendones por sede	Todo el SGC. A nivel Nacional. 8 sedes.	NA	No se ejecutó, por motivos logísticos de la Caja de Compensación Compensar	Aprobación e implementación del PBSI, con ajuste en tiempos de ejecución.

	Ritual de Bienvenida Personas Nuevas	Taller identidad y bienvenida al SGC, nuevas personas. Espacio lúdico experiencial. Entrega de Kit de bienvenida (incluye agenda, pocillo, esfero y souvenir con marca SGC). Entrega de Manual de Ingreso al SGC.	70 personas	18 personas participan del taller, se hace entrega de 54 Kits de Bienvenida s.	Se encontraban participantes con vinculación de entre 3 meses a un año, el espacio permitió interacción entre direcciones y oficinas, por lo que indican que estos espacios les permiten identificar el perfil de un/a servidor/a en el SGC.	Continuar con las actividades de inducción desde espacios más cercanos, que les acompañen en el proceso de inmersión y así permitan la creación de un ritual que fortalezca la cultura institucional.
2	Intervención en creatividad, innovación, gestión del conocimiento	Talleres Creatividad e innovación. Mapa de conocimiento institucional.	30 personas	5 personas	Algunos participantes evidenciaron dificultades relacionales y emocionales que intervienen de manera negativa en la gestión del conocimiento en el SGC.	Se sugiere la capacitación en design thinking, para optimizar recursos al reconocer áreas de intervención. También continuar con estos espacios y fortalecerlos con recursos adicionales, como guías, manuales o materiales de referencia, que los participantes puedan utilizar como respaldo en la implementación de estrategias de gestión del conocimiento y la innovación.

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.	100 personas en total, a nivel nacional	7 Personas Bogotá	La actividad se realiza únicamente presencial. El grupo logra vivenciar un proceso de vínculo social, afecto y unión, como resultado de la interacción entre servidores jóvenes y los servidores de más experiencia en la entidad.	Se sugiere trabajar temas de inteligencia emocional y duelo.
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.	30 personas	3 Personas	El espacio permitió el reconocimiento de los líderes desde espacios no convencionales y ajenos al ejercicio de sus funciones.	Se sugiere trabajar la delegación y orientación al logro: intercambio de información y el cumplimiento de metas. Se debe trabajar la seguridad psicológica: relaciones y generar interdependencia en los equipos de trabajo.
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	Se realiza jornada donde se visita la sede central y la sede CAN	La actividad tuvo acogida en las diferentes oficinas, se contó con la participación y atención de los funcionarios y las funcionarias.	Las personas solicitaron continuarán implementando jornadas de sensibilización
6	Intervención en estrategias de solución de conflictos Propiciar mecanismos	1 Talleres de Estrategias de Solución de Conflictos.	30 Personas	6 Personas	Se evidencia que algunos participantes tienen paradigmas limitantes frente	Se sugiere trabajar temas de trabajo en equipo, comunicación asertiva y empatía.

	institucionales que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes (decisiones objetivas)				al cambio necesario para tener claridad en los procesos que deben desarrollar en la empresa, además de los roles, los cuales deben ser transformados con el fin de posibilitar un liderazgo personal que se adapte a las necesidades del medio y que permita al individuo trascender y mejorar su productividad laboral.	
9	Formulación del Programa y Piloto para personas próximas a salir del SGC. Documento procedimiento y mecanismos para la transferencia de conocimiento, socialización y campaña para su apropiación. Documento de lineamientos institucionales para la solución de conflictos	Documentos en respuesta a las temáticas identificadas	Documentos en respuesta a las temáticas identificadas	3 documentos	Se recibe a satisfacción los documentos 1. Modelo de Liderazgo SGC y Gestión del conocimiento 2. Lineamientos para la gestión y solución de conflictos 3. Mecanismos para la creatividad e innovación del SGC.	Se recibió a satisfacción los 3 documentos que presentan propuesta integrada de acción y reflexión buscan integrar las temáticas identificadas en los estudios de clima y cultura del 2022 por medio de acciones y reflexiones que contribuirán a la ejecución del plan de BSI en el componente de Clima y Cultura para 2024 y futuras vigencias.

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	30 personas	5 personas	Esta conferencia presenta un modelo de intervención que permite que los participantes reconozcan el concepto de la felicidad desde la ciencia y de esta manera mejorar las relaciones con los grupos en los que se encuentran.	Continuar desarrollando espacios para la gestión de la felicidad laboral y comunicación organizacional - endomarketing Incluir ejercicios de motivación y de creación de escenarios de crecimiento y desarrollo. Trabajar temas como: Empatía y Reconocimiento del estilo DISC
----	--	--	-------------	------------	--	--

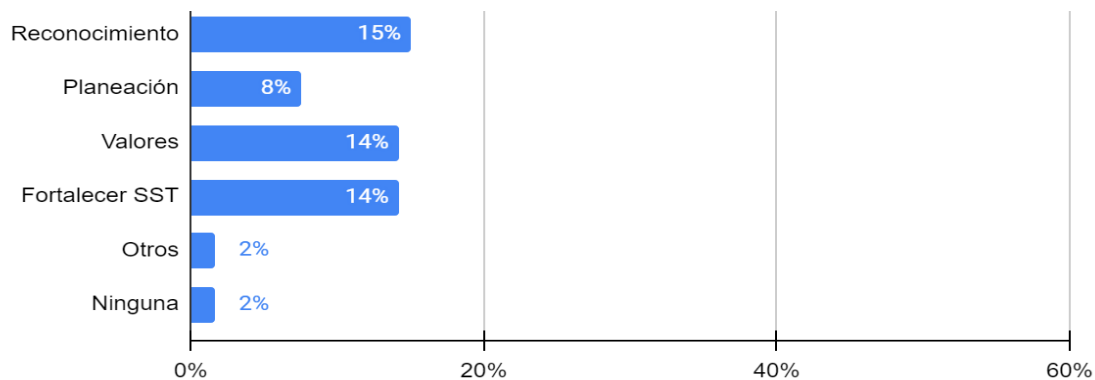
Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

7.6. Encuesta Diagnóstico Necesidades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 - Clima y Cultura Organizacional

Se invita de manera abierta a los y las funcionarios(as) a participar de la encuesta la cual tiene como finalidad conocer y entender las percepciones de los funcionarios(as) del SGC, del Clima y la Cultura Organizacional del SGC. El conocimiento de dichas percepciones permitirá tener un diagnóstico de la situación actual del clima y la cultura organizacional para poder intervenir en las 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.

Al preguntar ¿Cómo califica el clima organizacional actual del SGC? por medio de una escala de satisfacción de 1 a 5, donde 1 es Totalmente Insatisfecho y 5 Totalmente Satisfecho, que un 61% de los y las participantes se encuentran satisfechos con el clima organizacional de la entidad.

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 32. Dimensiones del clima y la cultura organizacional a transformar en el SGC



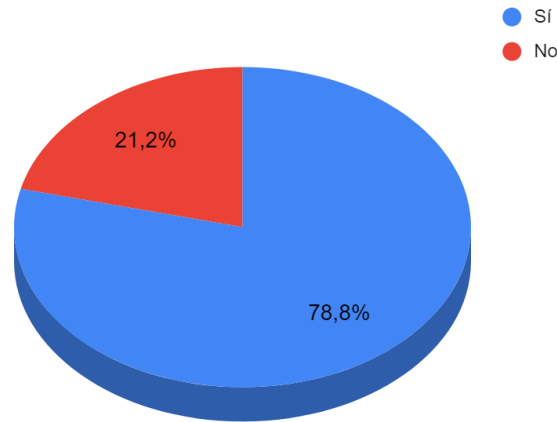
Los aspectos o dimensiones del clima y la cultura organizacional del SGC que los y las participantes consideran merecen intervención o transformación en un 55% son habilidades blandas como Liderazgo, Resolución de Conflictos, Inteligencia emocional, Adaptación al cambio, Comunicación, Motivación, Resiliencia, donde resaltan la importancia de la participación activa de los directivos y personas en roles de liderazgo.

Seguido con un 15% indican el reconocimiento, haciendo énfasis en el conocimiento y experiencia de personas antiguas en la entidad, junto con los contratistas y regionales, este reconocimiento dado desde retribución económica, espacios de recreación como las Olimpiadas, el desarrollo profesional, entre otros. En un tercer momento indican el interés de fortalecer los valores (14%) como el respeto, el sentido de pertenencia, y confianza al igual que fortalecer el componente de SST (14%) en el ámbito psicosocial. Entre otras recomendaciones, se encuentran espacios virtuales para el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional y un 2% no tiene sugerencias.

Y en relación a aspectos o dimensiones del clima y la cultura organizacional que desean se mantengan o protejan, se encuentran las actividades de Bienestar, los talleres de resolución de conflictos, manejo de estrés y en general de habilidades blandas, las actividades de bienvenida al SGC, actividades para fortalecer el sentido de pertenencia a la entidad y de

reconocimiento por la trayectoria y conocimientos, junto con la promoción de los valores que contribuye al ambiente laboral.

Ilustración 33. Participación Clima y Cultura 2023



Fuente: Grupo de trabajo de talento Humano

Las personas indican que la motivación a la no asistencia de las actividades fue principalmente por compromisos laborales como comisiones y que la oferta se acumuló en el último trimestre del año.

Las actividades que les gustaría realizar para la mejora del clima organizacional y transformación de la Cultura son principalmente Liderazgo, Comunicación Asertiva, Integración y esparcimiento, entre otras estas las actividades deportivas, continuar con los talleres del 2023 con oferta de las actividades a lo largo del 2024, además indican la importancia de la participación de los Directivos, el fortalecimiento de los valores, y el sentido de pertenencia hacia la Entidad.

8. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.

8.1 Objetivos

8.1.1. Objetivo general del programa

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.

8.1.2. Objetivos estratégicos.

- Contribuir al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los funcionarios y funcionarias del SGC, tanto a nivel personal, familiar como laboral.
- Intervenir sobre los factores del clima y la cultura organizacional del SGC, a fin de consolidar ambientes de trabajo saludables, que contribuyan a la felicidad laboral, la inclusión, el bienestar y el trabajo en equipo.
- Diseñar e implementar estrategias que permitan el crecimiento personal, el sentido de pertenencia, el afianzamiento de valores institucionales, la ética pública y la responsabilidad social de cada uno de los funcionarios y funcionarias del Instituto, por medio de espacios de reflexión y aprendizaje colectivo, que permitan consolidar una cultura de la integridad, los derechos humanos y la sostenibilidad.

- Generar espacios para la integración, recreación, cultura y deporte para los funcionarios(as) y su núcleo familiar.
- Contribuir al mejoramiento del servicio público que ofrece la Entidad mediante la generación de capacidades institucionales y el desarrollo profesional y laboral de los servidores y servidoras.
- Otorgar los incentivos y estímulos de acuerdo con las condiciones establecidas en el Sistema de Estímulos e Incentivos del Estado Colombiano, a fin de enaltecer la excelencia y el desempeño sobresaliente de los servidores y servidoras de la Entidad.
- Contribuir a la disminución de brechas de género, la prevención de violencias en el entorno laboral, la equidad de género, diversidad e inclusión, así como a la eliminación del sexismo y todas aquellas prácticas que perpetúan los estereotipos asociados al género.
- Consolidar condiciones de trabajo seguras y saludables, la promoción y prevención de la salud integral de los servidores y servidoras de la Entidad.

9. BENEFICIARIOS

Todos los Funcionarios(as) de planta de personal del Servicio Geológico Colombiano, incluido su núcleo familiar, que de acuerdo con el Decreto 051 de 2017 indica: *“que se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”*.

10. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano será el responsable de diseñar y ejecutar el Plan de bienestar 2024.

11. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social comprende dos áreas: La de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

11.1 Área calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se traduce en condiciones favorables tanto endógenas como exógenas del espacio de trabajo en el que desarrolla sus funciones la persona e interactúa con otros, las cuales deben contribuir a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

- **OBJETIVO:**

En esta área el bienestar está dirigido a fortalecer esas competencias laborales y sociales de los individuos que aportan al crecimiento profesional y personal de sus equipos de trabajo y la relación con pares y superiores, contribuyendo así a una mayor productividad y armonía en el entorno laboral.

11.2 Clima y Cultura organizacional

- **OBJETIVO:**

Intervenir sobre los factores del Clima y la Cultura Organizacional identificados como críticos o problemáticos, que están afectando el comportamiento, sentir y satisfacción laboral de los funcionarios y funcionarias del Servicio Geológico Colombiano, teniendo en cuenta el impacto en su salud mental, felicidad laboral, satisfacción, compromiso y desempeño, de forma individual, grupal y organizacional.

Clima Organizacional: El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Los responsables de Bienestar Social de cada entidad deberán conocer y entender dichas percepciones de los trabajadores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores.

El conocimiento de dichos comportamientos ayudará a tener un diagnóstico de la situación del clima laboral para poder modificar los comportamientos de los servidores a partir del manejo de variables ambientales.

Según el DAFP el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde la entidad por medio de un diagnóstico deberá definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Para la vigencia 2024 se continúa el Programa de Fortalecimiento del Clima Organizacional, teniendo en cuenta:

11.2.1 Actividades Clima y Cultura organizacional 2024

11.2.3 Hallazgos y Recomendaciones Evaluación Clima y Cultura Organizacional - 2023.

Hallazgos intervención Clima y Cultura Organizacional.

Temáticas de mayor necesidad

- Liderazgo
- Inteligencia Emocional
- Duelo
- Adaptación al cambio

Metodologías con mayor acogida

- Estrategias por equipo
- Coaching para líderes

Problemáticas más frecuentes

- Falta de claridad en las directrices.
- Resistencias al cambio
- Convivencia, relacionada con el liderazgo y manejo de emociones.

Recomendaciones:

1. Reforzar las campañas de manejo de estrés, brindando herramientas de afrontamiento y revisando las condiciones laborales que pueden estar afectando la salud mental y emocional de los empleados.

2. Fortalecer espacios de comunicación y continuar en la construcción de mínimos éticos enfocados en ofrecer lugares seguros para expresión de necesidades e intereses. Continuar con el trabajo en comunicación asertiva.
3. Fortalecer los vínculos entre los miembros del equipo a partir de actividades que les permitan conocerse y compartir en espacios diferentes al trabajo.
4. Se propone revisar mecanismos de reconocimiento del trabajo y del esfuerzo, tanto a nivel de grupo como de la institución, que permitan a los trabajadores sentirse escuchados, que se dé valor a sus aportes.

11.2.3 Conclusiones intervención Clima y Cultura Organizacional 2023:

1. Se evidencia baja participación de los directivos, coordinadores y líderes.
2. Los tiempos de ejecución no se encontraban alineados con el calendario institucional
3. La participación global se vio afectada por carga laboral, falta de apoyo de los líderes, compensación y vacaciones.
4. Las temáticas fueron de interés y por lo que se evidencio participación en los espacios.
5. El cambio de escenario y metodología facilitó el cumplimiento de objetivos

Con los insumos de la intervención 2023 con la CCF Compensar se realizarán:

1. Campañas:
 - a. Diversidad, equidad e inclusión
 - b. Inteligencia emocional
 - c. Valores corporativos
 - d. Resolución de conflictos

e. Sentido de pertenencia

2. Talleres de socialización de los documentos:

Tabla 12. Actividades Clima y Cultura 2024

Taller	Sede / Modalidad	Personas Objetivo	No Personas Objetivo
Estrategias por equipo. (Resolución de Conflictos)	Nivel Nacional / Presencial	6 Regionales 8 Direcciones - Secretaría General - Oficina Asesora Jurídica - Oficina Control Interno	230
Coaching a líderes (Modelo de liderazgo SGC)	Nivel Nacional/ Híbrido	Directores y Directoras Técnicos(as), Coordinadores y Jefes de Oficina	20
Mecanismos para la creatividad e innovación del SGC.	Nivel Nacional/ Híbrido	Líderes de proyectos.	20
Inteligencia emocional - Emociones (Duelo)	Nivel Nacional/ Híbrido	Para los y las interesados/as	25
Sketch - Intervención en cultura de la equidad de género, diversidad e inclusión	Bogotá - CAN	Personas en modalidad presencial	150
Desvinculación asistida - Readaptación Laboral	Nivel Nacional/ Híbrido	Personas próximas al retiro.	50

Fuente: Grupo de trabajo de Planeación

*Pendiente a presupuesto

10.3 Área de Protección y Servicios Sociales

En ésta área se presentan los siguientes aspectos para la ejecución de las actividades concernientes a Protección y Servicios Sociales, con la siguiente información:

RESPONSABLES:

- El Grupo de Trabajo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano, en colaboración con la Caja de Compensación Familiar, y otras entidades.

DIRIGIDO A:

- Todos los funcionarios y funcionarias de planta de personal del Servicio Geológico Colombiano.

a) DEPORTIVO

- Desarrollar habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario(a).
- Fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios(as), generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

b) CULTURAL

- Se organizarán eventos, charlas y/o talleres de interés colectivo, relacionados con temas lúdicos, artísticos y culturales, que tengan como objetivo fortalecer talentos, destrezas y sana distracción de todos los funcionarios(as) según sus preferencias. Aumentando los niveles de motivación e interacción social entre las personas de la entidad fuera del contexto laboral.

c) SOCIAL

- Con actividades de índole social, se tiene como objetivo fomentar valores a nivel individual y grupal, que permitan a cada persona interactuar y compartir dentro de un mismo espacio con personas de diferentes culturas, ideologías y costumbres; rescatando actitudes de respeto y escucha por el otro, aun cuando no se compartan los mismos ideales, se busca brindar las herramientas necesarias y momentos de encuentro con otros, para lograr una mejor convivencia y mejorar así las relaciones interpersonales.
- Se dará lugar a la conmemoración de fechas especiales, que brindan reconocimiento a los Funcionarios(as) y a la labor de éstos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

11.4 Otras Actividades

INDUCCIÓN Y FERIA DE SERVICIOS COMPENSAR

- Inducción y presentación del portafolio de servicios de la Caja de Compensación Compensar. Se busca brindar atención personalizada una vez por mes en forma Online. Gestionar con entidades colaboración para las actividades Culturales, recreativas y de prevención y divulgación de información sobre actividades y programas.

FERIA DE VIVIENDA

- Gestionar con entidades la divulgación de programas de vivienda y desarrollar charlas sobre el Subsidio de vivienda orientada a los funcionarios(as) beneficiarios(as). Así mismo con estas actividades, se espera dar a conocer los distintos programas de Vivienda que ofrece el Fondo Nacional de Ahorro, la Caja de Compensación, Entidades Financieras, Constructoras y otros oferentes; así como las condiciones de los créditos y subsidios. De igual manera, se realizarán exhibiciones de proyectos tales como: Muestra Proyectos de Construcción Asesoría personalizada, stand F.N.A y asesoría sobre subsidio de vivienda por COMPENSAR.

11.5 Educación Formal

Los artículos 20 y 21 del Decreto 1567 de 1998, establecen que a través del programa de bienestar social debe estructurarse acciones que contribuyan al mejoramiento de los niveles de educación y en general al nivel de vida de los empleados de la entidad; así mismo el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 en el párrafo 1º establece que los programas de educación formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media; o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los servidores de carrera administrativa.

De acuerdo con lo anterior, y con el fin de fortalecer el capital humano de la entidad, el SGC formuló el proyecto BPIN 2019011000294 FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL SGC A NIVEL NACIONAL, el cual tiene como objetivo *“Incentivar la generación de capital intelectual de gran capacidad y conocimiento geocientífico y estratégico en el SGC”*.

Durante las vigencias 2021 y 2022 se llevaron a cabo los documentos de lineamientos técnicos Diagnóstico de Necesidades de Formación y Desarrollo del Talento Humano del

SGC y el consecuente Plan Institucional de Formación y Desarrollo del Talento Humano, el cual identificó las necesidades de formación del personal del SGC tanto a nivel de educación informal como educación formal.

Así mismo, en el marco del Contrato Interadministrativo 09 de 2022 con la Universidad Nacional de Colombia, se presentó una propuesta de modificación al reglamento para el otorgamiento de los apoyos económicos para educación formal, que debe ser revisada a nivel institucional a fin de determinar si se requiere la actualización de la Resolución 158 de 2013, en este punto en particular.

Por lo pronto, para la vigencia 2024 se tiene en el marco de este proyecto un presupuesto de \$74.000.000 para el otorgamiento de apoyos económicos para estudio.

Actualmente según la Resolución 10 de 2023 que modifica parcialmente a la resolución 158 de 2013, las condiciones para otorgar el apoyo económico son las siguientes:

- Estudios de pregrado y posgrado en el interior del país
- Se autorizará entre 90% y el 100 % del valor de la matrícula por semestre, sin que exceda en el año de catorce (14) salarios mínimos, legales mensuales vigentes, de acuerdo con el promedio académico obtenido y en concordancia con lo establecido en la Resolución No.158 del 23 de agosto de 2013, sujeto a disponibilidad presupuestal.

Para acceder a estos apoyos económicos educativos se debe cumplir con los siguientes criterios:

- Ser funcionario(a) de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción del SGC
- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la Entidad

- Acreditar para los cargos de carrera administrativa, nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año. Para servidores de libre nombramiento y remoción, acreditar nivel satisfactorio en los Acuerdos de Gestión o su equivalente modelo de evaluación.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior a la solicitud de financiación del programa de educación formal. De presentar la sanción disciplinaria durante cualquier estado del proceso de aprobación constituye causal de exclusión del mismo.
- El programa debe ser afín con las funciones del empleo.
- No habersele reconocido condonación de un apoyo educativo de los dos años anteriores, a partir de la obtención del título.
- Diligenciar el formato de solicitud de otorgamiento de apoyo económico y presentarlo con el visto bueno del jefe de área correspondiente.
- Adjuntar la información del programa académico del posgrado o pregrado que se quiere adelantar con la duración en semestres o años.
- Presentar la orden de matrícula expedida por la institución de educación superior, el NIT y forma de pago, correspondiente a la vigencia.
- Anexar las certificaciones obtenidas en el semestre anterior cuando haya lugar.
- Anexar las calificaciones obtenidas en el semestre anterior cuando a ello haya lugar

El funcionario o funcionaria debe presentar la solicitud de acuerdo con el procedimiento y criterios establecidos en el Artículo 31 de la Resolución 10 de 2023 y lo establecido en el Artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.

En el marco del proyecto de Formación y Desarrollo del Talento Humano del SGC a nivel nacional y del Plan Institucional de Capacitación, con el contrato 1594 de 2023 con LADFI Consulting Latam S.A.S, se llevó a cabo el taller de identificación de convenios educativos,

donde se realizó una actualización de la oferta académica, según la necesidad de la Entidad para la vigencia 2024

La cual se presenta a continuación a través de una tabla con programas de Doctorado, Maestría y Especialización, y universidades sugeridas para los Programas de Educación Formal los cuales se encuentran categorizados por temáticas de interés según las Direcciones Técnicas y Áreas Administrativas y de Apoyo:

Tabla 13. Geoamenazas

Programa de Formación	Ámbito		Institución
	Nacional	Internacional	
Doctorados			
Sismología	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes
		X	Universidad de Bajo California (México) Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad Concepción (Chile) Universidad de Chile (Chile) Universidad Complutense de Madrid (España)
Geofísica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad Concepción (Chile) Universidad de Chile (Chile) Universidad Complutense de Madrid (España)
Maestrías			

Geofísica	X		Universidad Industrial de Santander Universidad Tecnológica de Pereira Universidad Nacional de Colombia Universidad del Quindío Universidad de los Andes Universidad Antonio Nariño Universidad del Caldas
		x	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)

Gestión del Riesgo	X		Universidad Militar Nueva Granada Universidad Externado Universidad EAFIT Universidad Católica Universidad Sergio Arboleda Universidad del Cauca
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)
Geología Estructural		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)
Análítica de Datos	X		Universidad Industrial de Santander Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad Militar Nueva Granada
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)
Apropiación Social del Conocimiento	X		Universidad Nacional de Colombia

Especializaciones

Apropiación Social del Conocimiento	X		Universidad Nacional de Colombia
Gestión del Riesgo	X		Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Universidad Militar Nueva Granada Universidad Católica
Geotecnia	X		Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad de Medellín Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito Universidad Antonio Nariño Universidad del Caldas Universidad del Cauca
		x	Universidad Complutense de Madrid

Hidrología (Recursos Hídricos)	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Católica
Ciencia de Datos	X		Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito
Sistemas de Información Geográfica (SIG)	X		Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Tabla 14. Gestión de la Información

Programa de Formación	Ámbito		Institución
	Nacional	Internacional	
Doctorados			
Analítica de Datos		X	Universidad Complutense de Madrid (España) Universidad de Stanford (Estados Unidos) Universidad de Oxford (Reino Unido) Universidad de Sidney (Australia)
Ingeniería de Sistemas y Programación	X		Universidad Nacional de Colombia
		X	Universidad de Stanford (Estados Unidos) Universidad de California (Estados Unidos) Instituto Tecnológico de Massachusetts – MIT (Estados Unidos)
Administración Pública	X		Escuela Superior de Administración Pública – ESAP Universidad de los Andes Universidad Javeriana Universidad Nacional de Colombia
Maestrías			
Gerencia de Proyectos	X		Universidad Militar Nueva Granada
		X	Universidad de Barcelona (España) Universidad de Sidney (Australia) Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)

TIC's	X		Universidad Pontificia Bolivariana Universidad Nacional Abierta y a Distancia Universidad de los Andes Universidad Cooperativa de Bucaramanga
		x	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)

Museología	X		Universidad de los Andes
		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España) Universidad de Leicester (Reino Unido) Universidad de Harvard (Estados Unidos) Universidad de New York (Estados Unidos)

Ciencia de Datos	X		Universidad Javeriana Universidad El Bosque Universidad de los Andes
		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)

Finanzas y Administración Pública	X		Universidad EAN Universidad Militar Nueva Granada
		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España) Universidad Europea de Madrid (España)

Especializaciones

Gerencia de Proyectos	X		Universidad Nacional Abierta y a Distancia Universidad Piloto Universidad El Bosque
-----------------------	---	--	---

		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)
Sistemas de Información Geográfica (SIG)	X		Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC Universidad Distrital Francisco José de Caldas Universidad Nacional de Colombia Universidad Antonio Nariño Universidad de Manizales

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

Tabla 12. Laboratorios

Tabla 15. Laboratorios

Programa de Formación	Ámbito		Institución
	Nacional	Internacional	
Doctorados			
Química	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad América Universidad Javeriana Universidad Industrial de Santander Universidad EAFIT
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Chile (Chile) Universidad Complutense de Madrid (España) Universidad de Guadalajara (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Instituto Dan Beninson (Argentina) Instituto Politécnico Nacional (México)

Geociencias	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad América Universidad Javeriana Universidad Industrial de Santander Universidad EAFIT
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Chile (Chile) Universidad Complutense de Madrid (España) Universidad de Guadalajara (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Instituto Dan Beninson (Argentina) Instituto Politécnico Nacional (México)
Ingeniería Química	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad América Universidad Javeriana Universidad Industrial de Santander Universidad EAFIT
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Chile (Chile) Universidad Complutense de Madrid (España) Universidad de Guadalajara (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Instituto Dan Beninson (Argentina) Instituto Politécnico Nacional (México)

Química Isotópica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad América Universidad Javeriana Universidad Industrial de Santander Universidad EAFIT
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Chile (Chile) Universidad Complutense de Madrid (España) Universidad de Guadalajara (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Instituto Dan Beninson (Argentina) Instituto Politécnico Nacional (México)
Nanotecnología / Nanociencias	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad América Universidad Javeriana Universidad Industrial de Santander Universidad EAFIT
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Chile (Chile) Universidad Complutense de Madrid (España) Universidad de Guadalajara (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Instituto Dan Beninson (Argentina) Instituto Politécnico Nacional (México)

Hidrogeología	X		<p>Universidad Nacional de Colombia</p> <p>Universidad de los Andes</p> <p>Universidad del Valle</p> <p>Universidad América</p> <p>Universidad Javeriana</p> <p>Universidad Industrial de Santander</p> <p>Universidad EAFIT</p>
		X	<p>Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)</p> <p>Universidad de Chile (Chile)</p> <p>Universidad Complutense de Madrid (España)</p> <p>Universidad de Guadalajara (México)</p> <p>Universidad de Buenos Aires (Argentina)</p> <p>Instituto Dan Beninson (Argentina)</p> <p>Instituto Politécnico Nacional (México)</p>
Maestrías			
Geoquímica	X		<p>Universidad Nacional de Colombia</p> <p>Universidad de los Andes</p> <p>Universidad del Valle</p> <p>Universidad de Antioquia</p> <p>Universidad del Norte</p>
		X	<p>Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)</p> <p>Universidad de Buenos Aires (Argentina)</p> <p>Universidad de Cornell (Estados Unidos)</p> <p>Universidad de Nueva Granada (España)</p>
Geociencias	X		<p>Universidad Nacional de Colombia</p>

			Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad de Antioquia Universidad del Norte
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Universidad de Cornell (Estados Unidos) Universidad de Nueva Granada (España)
Química Analítica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad de Antioquia Universidad del Norte
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Universidad de Cornell (Estados Unidos) Universidad de Nueva Granada (España)
Geología	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad de Antioquia Universidad del Norte

		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Universidad de Cornell (Estados Unidos) Universidad de Nueva Granada (España)
Ingeniería Ambiental	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad de Antioquia Universidad del Norte
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Universidad de Cornell (Estados Unidos) Universidad de Nueva Granada (España)
Estadística	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad de Antioquia Universidad del Norte
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Buenos Aires (Argentina) Universidad de Cornell (Estados Unidos) Universidad de Nueva Granada (España)
Especializaciones			

Geoquímica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Javeriana Universidad de Antioquia Universidad Santiago de Cali Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
		X	Universidad de Buenos Aires (Argentina)
Estadística	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Javeriana Universidad de Antioquia Universidad Santiago de Cali Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
		X	Universidad de Buenos Aires (Argentina)
Química Instrumental	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Javeriana Universidad de Antioquia Universidad Santiago de Cali Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
		x	Universidad de Buenos Aires (Argentina)
Hidrogeología	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Javeriana Universidad de Antioquia Universidad Santiago de Cali Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
		X	Universidad de Buenos Aires (Argentina)

Sistemas de Información Geográfica (SIG)	X		Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC Universidad Distrital Francisco José de Caldas
--	---	--	---

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Tabla 16. Asuntos Nucleares

Programa de Formación	Ámbito		Institución
	Nacional	Internacional	
Doctorados			
Ciencias Nucleares		X	Instituto de Investigación Energética y Nuclear – IPEN (Brasil) Instituto Dan Beninson (Argentina)
Geociencias	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad de Antioquia Universidad Javeriana
		X	Instituto de Investigación Energética y Nuclear – IPEN (Brasil) Instituto Dan Beninson (Argentina)
Química	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad de Antioquia Universidad Javeriana

		X	Instituto de Investigación Energética y Nuclear – IPEN (Brasil) Instituto Dan Beninson (Argentina)
Física	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad de Antioquia Universidad Javeriana
		X	Instituto de Investigación Energética y Nuclear – IPEN (Brasil) Instituto Dan Beninson (Argentina)

Maestrías			
Ingeniería Nuclear	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad del Valle Universidad Javeriana Universidad Bolivariana
		X	Instituto de Investigación Energética y Nuclear – IPEN (Brasil) Instituto Dan Beninson (Argentina) Universidad Nacional de Costa Rica (Costa Rica)
Ciencias Nucleares	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad del Valle Universidad Javeriana Universidad Bolivariana

		X	Instituto de Investigación Energética y Nuclear – IPEN (Brasil) Instituto Dan Beninson (Argentina) Universidad Nacional de Costa Rica (Costa Rica)
Técnicas Nucleares	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad del Valle Universidad Javeriana Universidad Bolivariana
		X	Instituto de Investigación Energética y Nuclear – IPEN (Brasil) Instituto Dan Beninson (Argentina) Universidad Nacional de Costa Rica (Costa Rica)
Física Médica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad del Valle Universidad Javeriana Universidad Bolivariana

Especializaciones			
Protección Radiológica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle
		X	Universidad de Valencia (España)
Técnicas Nucleares		X	Universidad de Valencia (España)

Gerencia de Proyectos	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle
Isotopía y Geocronología	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle
		X	Universidad de Valencia (España)
ISO 9001 y 17025	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle

Fuente: Grupo de trabajo Talento Humano

Tabla 17. Geociencias Básicas

Programa de Formación	Ámbito		Institución
	Nacional	Internacional	
Doctorados			
Ciencias de la Tierra	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad EAFIT
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad Nueva Granada (España) Universidad de Barcelona (España)
Geofísica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)

			Universidad de Concepción (Chile) Universidad de Chile (Chile)
Geoquímica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)
Maestrías			
Geociencias	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad EAFIT Universidad del Norte
		X	Universidad de la República (Uruguay) Universidad Complutense de Madrid (España)
Sistemas de Información Geográfica (SIG)	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes
Geología Estructural		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)
Paleontología		X	Universidad Complutense de Madrid (España)
Geofísica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes
Museología	X		Universidad de los Andes

		X	Universidad Complutense de Madrid (España) Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España) Universidad Simón Bolívar (Ecuador)
Especializaciones			
Geomática	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad Militar Nueva Granada Universidad de Antioquia
Sistemas de Información Geográfica (SIG)	X		Universidad Nacional de Colombia

			Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad Militar Nueva Granada Universidad de Antioquia
Paleontología	X		Universidad de los Andes
		X	Universidad Nacional de La Plata (Argentina)
Estadística	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad del Valle Universidad Militar Nueva Granada Universidad de Antioquia Universidad Los Libertadores Universidad Industrial de Santander

		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)
Exploración Geotérmica		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Tabla 15. Recursos Minerales

Programa de Formación	Ámbito		Institución
	Nacional	Internacional	
Doctorados			
Geociencias	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
		X	Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de Sao Paulo (Brasil) Universidad Autónoma de Barcelona (España)
Prospección de Minerales		X	Universidad de Oviedo (España) Universidad Politécnica de Madrid (España) Universidad de Sao Paulo (Brasil) Laurentren University (Canadá) Universidad de Geociencias (China)
Geoquímica		X	Universidad Autónoma de Madrid (España) Universidad de Berkeley (Estados Unidos) Universidad de Queensland (Australia)

Geoestadística		X	Universidad de Colorado (Estados Unidos) Universidad de Southampton (Reino Unido) Universidad British Columbia (Canadá)
Maestrías			
Metalogenia y Metalografía		X	Universidad de Western (Australia) Universidad British Columbia (Canadá) Universidad de Geociencias (China)
Gerencia de Proyectos	X		Universidad Militar Nueva Granada
		X	Universidad de Barcelona (España) Universidad de Sidney (Australia) Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)
Prospección de Minerales	X		Universidad Nacional de Colombia en Medellín
		X	Universidad de Barcelona (España) Universidad de Queensland (Australia) Universidad Nacional de San Juan (Argentina) Universidad de Oviedo (España)
Geoquímica		X	Universidad de Harvard (Estados Unidos) Universidad de Barcelona (España) Universidad de Queensland (Australia)

Geoestadística		X	Universidad de Colorado (Estados Unidos) Universidad de Southampton (Reino Unido) Universidad de la República (Uruguay)
Geociencias	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
		X	Universidad de Sao Paulo (Brasil) Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad de California (Estados Unidos)
Especializaciones			
Geomática, Sistemas de Información Geográfica (SIG) y Cartografía	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Distrital Francisco José de Caldas Universidad Antonio Nariño Universidad de Manizales Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC
Estadística	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Santo Tomás
		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)
Gerencia de Proyectos	X		Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD Universidad Nacional de Colombia Universidad El Bosque Universidad Piloto

		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)
--	--	---	---

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Tabla 18. Hidrocarburos

Programa de Formación	Ámbito		Institución
	Nacional	Internacional	
Doctorados			
Geología de Petróleos		X	Universidad de Texas Universidad de Calgary (Canadá) Universidad de Aberdeen (Reino Unido)
Energías Renovables		X	Universidad Técnica de Dinamarca (Dinamarca) Instituto de Tecnología de Massachusetts – MIT (Estados Unidos) Universidad Técnica de Munich (Alemania) Universidad Nacional de Australia (Australia)
Geología	X		Universidad Nacional de Colombia
		X	Universidad de Sao Paulo (Brasil) Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México) Universidad Autónoma de Barcelona (España)
Geofísica	X		Universidad Nacional de Colombia
		X	Universidad Tecnológica de California (Estados Unidos) Universidad de Cambridge (Reino Unido)

			<p>Universidad de Tokyo (Japón)</p> <p>Universidad de Zurich (Suiza)</p> <p>Universidad de Caltech (Estados Unidos)</p> <p>Instituto de Tecnología de Massachusetts – MIT (Estados Unidos)</p>
Geoquímica		X	<p>Universidad Autónoma de Madrid (España)</p> <p>Universidad de Berkeley (Estados Unidos)</p> <p>Universidad de Queensland (Australia)</p>
Maestrías			
Geoquímica		X	<p>Universidad de Queensland (Australia)</p> <p>Universidad de Harvard (Estados Unidos)</p> <p>Universidad de Caltech (Estados Unidos)</p> <p>Universidad de Barcelona (España)</p> <p>Instituto de Tecnología de Massachusetts – MIT (Estados Unidos)</p> <p>Universidad de California (Estados Unidos)</p>
Petrofísica		X	<p>Universidad de Stanford (Estados Unidos)</p> <p>Universidad Alberta (Canadá)</p> <p>Universidad de Aberdeen (Canadá)</p>
Geofísica	X		<p>Universidad Nacional de Colombia</p> <p>Universidad Industrial de Santander</p>

		X	Escuela Politécnica Federal de Zurich (Suiza) Universidad de Caltech (Estados Unidos) Universidad de Oslo (Noruega) Instituto de Tecnología de Massachusetts – MIT (Estados Unidos) Universidad de Stanford (Estados Unidos)
Estratigrafía	X		Universidad Nacional de Colombia
		X	Universidad de Berkeley (Estados Unidos) Universidad de Stanford (Estados Unidos) Universidad de Buenos Aires (Argentina)
Especializaciones			
Transición Energética	X		Universidad Externado
		X	Universidad de Stanford (Estados Unidos) Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)
Gerencia de Proyectos	X		Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD Universidad Nacional de Colombia Universidad El Bosque Universidad Piloto
		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Tabla 19. Áreas Administrativas y de Apoyo

Programa de Formación	Ámbito		Institución
	Nacional	Internacional	
Maestrías			
Gestión pública Gestión Humana y Desarrollo Organizacional Asuntos de Género	X		Universidad de los Andes Universidad del Rosario Escuela Superior de Administración Pública – ESAP Universidad Javeriana
		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España) Universidad Europea de Madrid (España)
Ciencia de datos	X		Universidad Javeriana Universidad de los Andes Universidad El Bosque
		X	Universidad de Stanford (Estados Unidos) Universidad de Harvard (Estados Unidos)
Ciencias Económicas	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad Javeriana Universidad Santo Tomás
		X	Universidad de Stanford (Estados Unidos) Universidad de Harvard (Estados Unidos) Universidad de Chicago (Estados Unidos) Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM (México)

Gerencia de Proyectos	X		Universidad Militar Nueva Granada
		X	Universidad de Barcelona (España) Universidad de Sidney (Australia) Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)
Estadística	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de los Andes Universidad Javeriana Universidad El Bosque
		X	Universidad de Stanford (Estados Unidos) Universidad de Harvard (Estados Unidos) Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)
Especializaciones			
Talento Humano	X		Universidad de la Sabana Universidad Javeriana Universidad El Bosque
		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)
Gerencia de Proyectos	X		Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD Universidad Nacional de Colombia Universidad El Bosque Universidad Piloto
		X	Universidad Internacional de la Rioja – UNIR (España)

Finanzas y Administración Pública	X		Escuela Superior de Administración Pública – ESAP Universidad Militar Nueva Granada Universidad EAN
Contratación Estatal	X		Universidad Externado Universidad de la Sabana Universidad La Gran Colombia Universidad del Rosario

Control Interno, Auditoría y Gestión del Riesgo	X		Universidad Libre Universidad Antonio Nariño Universidad de Antioquia Universidad Javeriana Universidad Militar Nueva Granada
Derecho Constitucional	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad Católica Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Universidad Externado Universidad del Rosario Universidad Libre
Planeación Estratégica	X		Universidad Nacional de Colombia Universidad de la Sabana Universidad Libre Universidad Tecnológica de Bolívar

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

En relación a los convenios con instituciones educativas, se recomienda considerar las siguientes organizaciones:

- Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC (ofrece programas de educación superior y cursos de actualización)

- Instituto Nacional de Metrología – INM (Institución encargada de las mediciones)
- Asociación de Servicios Geológicos de Iberoamérica – ASGMI
- Unión Internacional de las Ciencias Geológicas: actualmente tiene su domicilio en Japón, sin embargo, es de carácter internacional.
- Banco Interamericano de Desarrollo – BID
- Banco Mundial
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura – FAO
- Servicios Geológicos Internacionales (Reino Unido, Estados Unidos, Alemania, China, Japón, España y Brasil). Estas instituciones cumplen las mismas funciones del SGC en Colombia y tienen disposición de conocimientos de expertos y datos.

11.6 Actividades de Integración

Se refiere a momentos de unión e interacción social entre los funcionarios y funcionarias, celebrando fechas especiales y actividades de integración.

OBJETIVO:

- Brindar espacios de sano esparcimiento para la integración y la recreación de los funcionarios(as), para mejorar el ambiente de trabajo y generar sentido de pertenencia hacia el Instituto. Dirigida a todos los funcionarios(as).

RESPONSABLE:

- El Grupo de trabajo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano, en colaboración con la Caja de Compensación Familiar, y otras entidades.

DIRIGIDO A:

- Todos los funcionarios(as) del Servicio Geológico Colombiano.

12. PLAN DE INCENTIVOS

MARCO LEGAL

El Decreto 1083 de 2015, establece en el artículo 2.2.10.8, que *“los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad”*

Artículo 2.2.10.9.” El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

El plan de incentivos para los funcionarios y funcionarias del Servicio Geológico Colombiano se orienta a reconocer el desempeño individual del mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad y los incentivos a los mejores equipos de trabajo.

El Decreto 1083 de 2015, reglamenta lo relacionado con el otorgamiento de los incentivos y ordena que las entidades deberán establecer el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como la evaluación y selección de los equipos de trabajo los criterios a seguir para dirimir los empates, en tal sentido el SGC expidió la Resolución D- 158 del 23 de agosto de 2013, y las demás normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen, 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 y funcionarias del Servicio Geológico Colombiano–SGC.

OBJETIVOS

- 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.

- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.
- 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.

INCENTIVOS Y RECURSOS

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 Plan 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:

- 1. Reconocimiento y estímulos por desempeño 10 – 20 - 30 y 40 años de servicio** (Resolución 158 del 23 de agosto de 2013).

OBJETIVO

Proclamar y otorgar reconocimiento público a los funcionarios por los años de servicio a la institución.

Requerimiento

Se asigna por Resoluciones por 10, 20, 30 y 40 años de servicio en la Entidad la entrega de Distinciones por años de servicio en la Entidad.

2. Reconocimiento al desempeño del mejor funcionario de carrera administrativa y los mejores funcionarios de carrera administrativa, por cada nivel jerárquico.

Requerimiento

El reconocimiento en el marco del Plan de Incentivos se otorga a través de bonos Turísticos los cuales están sujetos a disponibilidad presupuestal

3. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo. Se entregará incentivo de tipo pecuniario al equipo que ocupe el primer lugar y de tipo no pecuniario a los equipos que ocupen el segundo y tercer lugar respectivamente.

4. Ceremonia Especial de Entrega de Incentivos, Estímulos y Entrega de Resultados.

Objetivo: Integrar a los funcionarios de las diferentes dependencias para realizar el acto de proclamación y entrega de incentivos, según los reconocimientos establecidos.

PLAN DE INCENTIVOS EJECUTADO EN VIGENCIA 2023

Tabla 20. Incentivos 2023

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 libre nombramiento y remoción		
	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			

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

13. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES - BIENESTAR 2024

Tabla 21. Plan General de Actividades – Bienestar 2024

ACTIVIDADES GENERALES	MES PROGRAMADO
Identificación de necesidades	ENERO
Elaboración Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	ENERO

Ejecución de actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	FEBRERO - DICIEMBRE
Evaluación Final	DICIEMBRE
Informe	DICIEMBRE - ENERO

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

13.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Prevención e Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial en la Población Trabajadora

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos para afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

OBJETIVO

Establecer mecanismos efectivos para la promoción de la salud física, psicológica y social, prevención y control de enfermedades y factores de riesgo psicosocial identificados en la población trabajadora del Servicio Geológico Colombiano.

RESPONSABLES

El SVE de Riesgo Psicosocial se desarrolla como parte del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ejecución de este programa está a cargo de una profesional en Psicología especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

PRINCIPALES ACTIVIDADES PARA LA GESTIÓN DEL SVE PSICOSOCIAL

- Identificación y monitoreo permanente de los casos de alto riesgo psicosocial, ya sea por condiciones intralaborales, extralaborales y/o por características individuales específicas.
- Sesiones de orientación psicológica ocupacional.
- ✓ Intervenciones grupales específicas cuando se identifican factores de riesgo psicosocial intralaboral en los grupos de trabajo, así como de manera preventiva para fortalecer factores protectores.
- ✓ Diseño e implementación de protocolos de intervención en crisis, manejo de duelo, estrés agudo, entornos de trabajo saludables en la administración pública, prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral entre otros.
- ✓ Asesoría y acompañamiento permanente a líderes, en relación con la identificación y manejo del riesgo psicosocial en los diferentes grupos de trabajo.
- ✓ Asesoría al COPASST y al Comité de Convivencia Laboral en situaciones relacionadas con la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas
- ✓ Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental
- ✓ Gestión del cambio organizacional

Eje que será abordado desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual, para ampliar la información agradezco remitirse al Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACTIVIDADES EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Tabla 22. Sub eje Factores Psicosociales

ÁREAS DE INTERVENCIÓN – EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL				
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN	
FACTORES PSICOSOCIALES	Tarjeta de cumpleaños	SIN COSTO	Febrero - Diciembre	
	Implementación Teletrabajo		Enero-Diciembre	
	Análisis Postulaciones	COSTO POR VISITA VIRTUALES		
	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		
	Eventos deportivos			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		
Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales 2023	CON COSTO A CARGO DEL PBI, ESTIMADO \$225.373.867 POR	Junio - Noviembre		

		154 ASISTENTES	
	Eventos Culturales y Artísticos		Marzo – Diciembre
	Asistencia a Espectáculos (Cine)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Concurso Talentos SGC	SIN COSTO	
	Novenas Navideñas SGC (con CCF)	SIN COSTO	
	Capacitación Informal en Artes y Artesanías (Cocina Saludable)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 25 PERSONAS	
	Emprendimiento		Marzo – Diciembre
	Feria de emprendimiento	SIN COSTO	
	Concurso Talentos SGC	SIN COSTO	

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

Tabla 23. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y 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		
Diagnostico de la Implementación de Salas Amigas - Todas las sedes	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		Abril

	Jornada Reflexión y Conmemoración Día de la Niñez y la Recreación	SIN COSTO	
	Reconocimiento por legalización de Relación Conyugal (Nupcias)		Enero – Diciembre
	Resolución Adopción Salario Emocional por Nupcias	SIN COSTO	
	Actividades Recreativas Infantiles		Marzo – Diciembre
	Escuelas Deportivas (Natación)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 25 PERSONAS (dependiendo de disponibilidad presupuestal)	
	Vacaciones Recreativas, niñas niños y adolescentes	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 (Riesgo psicosocial)	CON COSTO A SST	

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

Tabla 24. Calidad de Vida Laboral

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	SIN COSTO	

	e inclusión en el servicio a la ciudadanía. (Híbrido)		
	Reconocimientos Profesionales		
	Envío de tarjeta de conmemoración por profesiones SGC	SIN COSTO	Febrero – Diciembre
	Celebración Día del Trabajo Decente (7 de Octubre)		Octubre
	Divulgación estado de la Planta	SIN COSTO	
	Preparación Frente al Cambio		Agosto
	Taller Prepensionados	CON COSTO A CARGO DEL PBI (dependiendo de disponibilidad presupuestal)	
	Desvinculación Laboral Asistida		Febrero - Diciembre
	Desvinculación asistida - Readaptación Laboral	CON COSTO A CARGO DE PBI (dependiendo de disponibilidad presupuestal)	Febrero - Noviembre
	Incentivos - Reconocimientos por Buen Desempeño		
	Ceremonia de Estímulos e Incentivos - Cierre de año	CON COSTO A CARGO DE PBI	Julio – Diciembre
	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 funcionario/a de Libre nombramiento y remoción	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Elección y Reconocimiento Mejor Equipo de Trabajo SGC	CON COSTO A CARGO DE PBI	

	Promoción de servicios Programa Servimos		Marzo - Diciembre
	Educación	SIN COSTO	
	Salud y Bienestar	SIN COSTO	
	Turismo, Recreación y Cultura	SIN COSTO	

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

12.2. Eje 2: Salud mental

Eje que será abordado desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual, para ampliar la información agradezco remitirse al Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACTIVIDADES EJE 2: MANTENIMIENTO SALUD MENTAL

Tabla 23. Higiene mental o psicológica

Tabla 25. Higiene mental o psicológica

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	Mantenimiento Salud Mental		Febrero - Noviembre
	Prevención Suicidio (Lanzamiento Ruta de escucha, Estrategias de afrontamiento)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Consumo SPA (Actualización de la Política - Capacitación en prevención)	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	SIN COSTO	
	Manejo del estrés	CON COSTO A CARGO	

		DE SST	
	Manejo de situaciones difíciles (Lanzamiento Ruta de escucha)	SIN COSTO	
	Prevención de Violencias	CON COSTO A PBI (dependiendo de disponibilidad presupuestal)	
	Técnicas de respiración y Autocuidado (Programa de estilos de vida y trabajo saludable)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Sensibilización en Prevención Ansiedad y Depresión	CON COSTO A CARGO DE SST	
Entorno Laboral Saludable			
	Buenos hábitos (Alimentación, Nutrición, Sueño, Actividad Física) (Programa de estilos de vida y trabajo saludable)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Primeros Auxilios Psicológicos (Ruta de escucha)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Derechos Sexuales y Reproductivos con perspectiva de género (Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo)	SIN COSTO	
	Estrategias de Trabajo Bajo Presión (Técnicas de afrontamiento)	CON COSTO A CARGO DE SST	
			Febrero - Noviembre

Tabla 26. Prevención de nuevos riesgos a la salud

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN

PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS EN SALUD	Prevención del Sedentarismo		Febrero - noviembre
	Pausas Activas (Programa de estilos de vida y trabajo saludable)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Prácticas de ejercicio físico (ansiedad y estrés)	SIN COSTO	
	Actividades para el manejo de la carga laboral (Intervención de Riesgo Psicosocial)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Fortalecimiento de Liderazgo (Intervención de Riesgo Psicosocial)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Caminatas Ecológicas	SIN COSTO	

Fuente: Grupo de trabajo Talento Humano

12.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (PNB 2023-2026).

Desde el SGSST se desarrollan estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, las cuales están dirigidas a todos los servidores del Servicio Geológico Colombiano.

Para ampliar la información agradezco remitirse al Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACTIVIDADES EJE 3: Diversidad e Inclusión.

Tabla 27. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.

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	SIN COSTO AL 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	
	Campaña Diversidad, equidad e inclusión.	SIN COSTO CLIMA Y CULTURA	
	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 en Diversidad, Inclusión y Equidad	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
Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre)	SIN COSTO	
Cultura Inclusiva		Marzo – Diciembre
Sensibilización Inclusión Personas con Discapacidad (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
Taller Diversidades Sexuales (Híbrido)	CON COSTO A PIC	

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Tabla 28. Prevención, atención y medidas de protección

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE	Identificación y Detección de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, Ciberacoso y Abuso de Poder		Enero – Diciembre

PROTECCIÓN:	Socialización Protocolo para la Prevención, Atención y seguimiento del Acoso Laboral, Violencias Basadas en Género y Discriminación, y Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual Laboral y demás Violencias de Tipo Sexual	CON COSTO A SST	Febrero – Diciembre
	Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral y Sexual y Abuso del Poder		
	Sensibilización prevención del acoso laboral y sexual y abuso del poder - Virtual	SIN COSTO A PIC	

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

13.4 Eje 4: Transformación Digital

En el marco de los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023 - 2026 donde indican que se requieren cambios inmediatos en el estilo y formas de trabajo de los servidores públicos, se busca formar al funcionario(a) público 4.0, brindando formación y herramientas que faciliten digitalización y automatización de los procedimientos internos de la entidad, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos.

Las actividades que se venían realizando de manera virtual fueron ajustadas para efectuarse de manera mixta, aún se continuará con actividades desde la virtualidad con el fin de garantizar mayor cobertura. La aplicación utilizará diferentes herramientas tecnológicas como son Google Meet, zoom, identificando a través del SGSST los funcionarios que tenían problemas a nivel tecnológico (equipo de cómputo, conectividad, manejo) con el fin de poder suministrar el respectivo apoyo y soporte tecnológico a través del grupo de las TIC.

ACTIVIDADES EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Tabla 29. Creación de cultura digital para el bienestar

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. (Programa de estilos de vida y trabajo saludable)	CON COSTO A SST	
	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	

Fuente: Grupo de trabajo de talento Humano

Tabla 30. Análisis de datos para el bienestar

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
	Apropiación, uso y aplicación de analítica de datos y protección de datos enfocados en el bienestar		Marzo – Diciembre

ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Capacitación Analítica de Datos	CON COSTO A PIC	Diciembre
	Inteligencia Artificial	CON COSTO A PIC	
	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información		
	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	

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

Tabla 31. Creación de Ecosistemas Digitales

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
Creación de Ecosistemas Digitales	Capacitaciones en Transformación Digital	CON COSTO A PIC	
	Herramientas de control de tiempos de labor y flujos de trabajo. (Automatización de procesos)	CON COSTO A PIC	
	Acceso fácil a información interna: Intranet	SIN COSTO	

Fuente: Grupo de trabajo de Talento Humano

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

13.5 Eje 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO

Este eje comprende acciones dirigidas a promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del SGC y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.

ACTIVIDADES EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO

Tabla 32. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Campañas Clima y Cultura		FEBRERO - DICIEMBRE
	Campaña Valores corporativos - Código de Integridad	SIN COSTO	
	Campaña Sentido de pertenencia	SIN COSTO	
	Campaña Resolución de conflictos	SIN COSTO	
	Campaña Inteligencia emocional	SIN COSTO	
	Taller socialización Modelo de liderazgo SGC - Coaching	CON COSTO AL PBI (dependiendo de disponibilidad presupuestal)	
	Estrategias por Equipo - Taller Socialización Lineamientos para la gestión y solución de conflictos	CON COSTO AL PBI (dependiendo de disponibilidad presupuestal)	
	Taller socialización Mecanismos para la creatividad e innovación del	CON COSTO AL PBI (dependiendo de disponibilidad	

	SGC	presupuestal)	
	Sentido de pertenencia		
	Socialización Misión Visión y Objetivos	SIN COSTO A CARGO DE PLANEACIÓN	
	Estrategia GEFES - Gestores de Felicidad		
	Invitación a Postulaciones de GEFES	SIN COSTO	
	Formación en Estrategias de Gestión de la Felicidad (Híbrido)	CON COSTO A PIC	FEBRERO - DICIEMBRE
	Concurso mejores GEFES	CON COSTO A PBI	
	Voluntariado	SIN COSTO	

Fuente: Grupo de trabajo de Talento humano

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social y Plan Incentivos 2024, se evaluará teniendo en cuenta los siguientes indicadores que se relacionan a continuación:

Tabla 33. Indicadores de Gestión de proyectos 2024

INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2024				
NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
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	Grupo de Talento Humano	Mensual
Indicador de Eficiencia	Permite medir la cobertura de los Funcionarios(as) beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Número de Funcionarios (as) 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
Indicador de Efectividad	Permite medir el nivel de satisfacción de los Funcionarios(as), con relación a las actividades ejecutadas durante la vigencia 2024.	% de satisfacción de las actividades ejecutadas.	Grupo de Talento Humano	Anual – 92%

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano

Tabla 34. Indicadores Clima y Cultura 2024

INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2024 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL				
NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Indicador de Eficiencia	Relación de los funcionarios(as) que se vieron beneficiarios con las actividades ejecutadas	No. de funcionarios convocados/ No. de funcionarios asistentes a la intervención	Grupo de Talento Humano	Periódico (de acuerdo con la programación)
Indicador de Eficacia	Actividades programadas para mejorar el clima y la cultura organizacional	No. de actividades programadas/ No. de actividades ejecutadas	Grupo de Talento Humano.	Mensual
Indicador de Efectividad	Medición de clima y cultura organizacional	Mediciones de Clima y Cultura Organizacional realizadas (% de mejoramiento)	Grupo de Talento Humano.	Bienal (cada 2 años)

Fuente: Grupo de Trabajo de Talento Humano