

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**Contenido**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>1. MARCO LEGAL</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>8</b>
<b>3. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>9</b>
<b>3.1 Política de la Calidad</b>	
<b>3.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Relacionados con Talento Humano</b>	
<b>4. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>5. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>13</b>
<b>5.1. Método de Recolección de la Información</b>	<b>14</b>
<b>5.2. Metodología de elaboración del Diagnóstico y Formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.</b>	<b>14</b>
<b>5.3. Diseño y Formulación del Plan</b>	<b>15</b>
<b>6. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC</b>	<b>16</b>
<b>6.1 Presupuesto ejecutado 2022</b>	<b>16</b>
<b>6.2 Indicadores ejecución Plan de Bienestar e Incentivos 2022</b>	<b>16</b>
<b>6.3 Programa Formación y Desarrollo del talento humano del SGC 2022</b>	<b>17</b>
<b>6.4. Resultados Diagnóstico de Necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023</b>	<b>18</b>
<b>6.5. Resultados Medición Clima Organizacional 2022</b>	<b>29</b>
<b>6.6. Análisis del Diagnóstico</b>	<b>44</b>
<b>7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023</b>	<b>47</b>
<b>7.1 Objetivos</b>	<b>47</b>
7.1.1. Objetivo general del programa	47
7.1.2. Objetivos estratégicos	47
<b>8. BENEFICIARIOS</b>	<b>48</b>
<b>9. RESPONSABLES</b>	<b>48</b>
<b>10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>48</b>
<b>10.1 Área calidad de vida laboral</b>	<b>48</b>

<b>10.2 Programa fortalecimiento Clima y Cultura organizacional</b>	48
<b>10.3 Área de Protección y Servicios Sociales</b>	88
<b>10.4 Otras Actividades</b>	89
<b>10.5 Educación Formal</b>	90
<b>10.6 Actividades de Integración</b>	96
<b>11. PLAN DE INCENTIVOS</b>	97
<b>12. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES - BIENESTA</b>	101
<b>12.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial</b>	101
<b>12.2. Eje 2: Salud mental</b>	106
<b>12.3. Eje 3: Convivencia social</b>	108
12.3.1 Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad	108
12.3.2 Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, y el abuso de Poder.	108
<b>12.4 Eje 4: Alianzas Institucionales</b>	110
12.4.1 Coordinación Interinstitucional	110
12.4.2 Fomento de Buenas Prácticas en materia de Bienestar	110
<b>12.5 Eje 5: Transversal: transformación digital</b>	112
12.5.1 Creación de Cultura Digital para el Bienestar	112
<b>13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	113

## 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.

Es importante dar a conocer que 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 2020-2022, el cual tiene como objetivo generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, y a su vez se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, a la mística y desarrollo profesional y personal.

Este Programa está compuesto por 5 ejes como son el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y las alianzas interinstitucionales, todo ello, utilizando las herramientas tecnológicas y la transformación digital, como aspecto estratégico.

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.”*

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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.

Artículo 2.2.10.2 *“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.*

El Decreto 648 de 2017 en su Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrá implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

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.

Finalmente es necesario hacer referencia al Código Disciplinario Único Ley 734 de 2002 que dispone en el artículo 33 en los 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.

Cada vez es 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 sienta 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:

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

**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, 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 suprima 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)

#### **E) POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.**

Para la vigencia 2023, se busca continuar con la implementación de la Política 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.

### **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 2023 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 2022.

*Encuesta de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2023:* 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 - 2022:* El Grupo de Talento Humano diseñó y aplicó el formato de evaluación de actividades de bienestar social e incentivos realizadas en la vigencia 2022, 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 2023.

*Evaluación del Clima y Cultura Organizacional:* Durante la vigencia 2022 en el marco del proyecto de inversión BPIN Fortalecimiento Institucional, se llevó a cabo la evaluación e intervención de clima organizacional, incluyendo la mirada sobre el Mapa Emocional de los equipos de trabajo del SGC, y los Acuerdos Mínimos Éticos. A partir de la intervención y evaluación de estos aspectos se identifican necesidades para continuar su ejecución en la vigencia 2023. De igual forma, dentro del mencionado BPIN se incluyó la realización de un estudio de la cultura organizacional actual del SGC y de la cultura deseada, a fin de determinar el Plan de Intervención para el cierre de estas brechas. Las conclusiones de los mencionados estudios se recogen en este documento para el diagnóstico y formulación de las actividades 2023.

## 5.2. Metodología de elaboración del Diagnóstico y Formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.

Con el objetivo de formular el plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos 2023, 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 2022, 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. Se retomaron las conclusiones y recomendaciones del estudio de cultura organizacional y de la evaluación de clima organizacional 2022.
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 2023, 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 el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, Alianzas Interinstitucionales y la transformación digital.

Diseño de los Ejes del Programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento de la Administración Pública, 2020.

- **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 2022

Para la vigencia 2022 se destinaron para la ejecución del plan \$574.000.000 distribuidos de la siguiente manera:

RECURSO	VALOR
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>\$374.000.000</b>
• CAJA DE COMPENSACIÓN	\$324.000.000
• APOYOS ECONÓMICOS	\$50.000.000
<b>INVERSIÓN</b>	<b>\$200.000.000</b>
• INTERVENCIÓN CLIMA	\$100.000.000
• IDENTIFICACIÓN CULTURA	\$100.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$574.000.000</b>

### 6.2 INDICADORES EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	RESULTADO
Indicador de Eficacia	Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100	Grupo de Talento Humano	Mensual 96%	99,5% Anual (220 actividades programadas, 219 realizadas) Mayo 95% (22 actividades programadas, 21 realizadas)
Indicador de Eficiencia	Número de Funcionarios participantes en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos/Número total de Funcionarios inscritos o convocados en las actividades*100	Grupo de Talento Humano	Anual 94%	94% (333 funcionarios/as vinculados a la planta en la vigencia 2022, 312 funcionarios/as que participaron en actividades de bienestar)



Indicador de Efectividad	% de satisfacción de las actividades ejecutadas.	Grupo de Talento Humano	Anual – 92%	92% de satisfacción (tomando en consideración la evaluación realizada por medio del Formato Evaluación Actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022 y la Evaluación a las Olimpiadas Deportivas).
--------------------------	--	-------------------------	-------------	---

### 6.3 PROGRAMA FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL SGC 2022

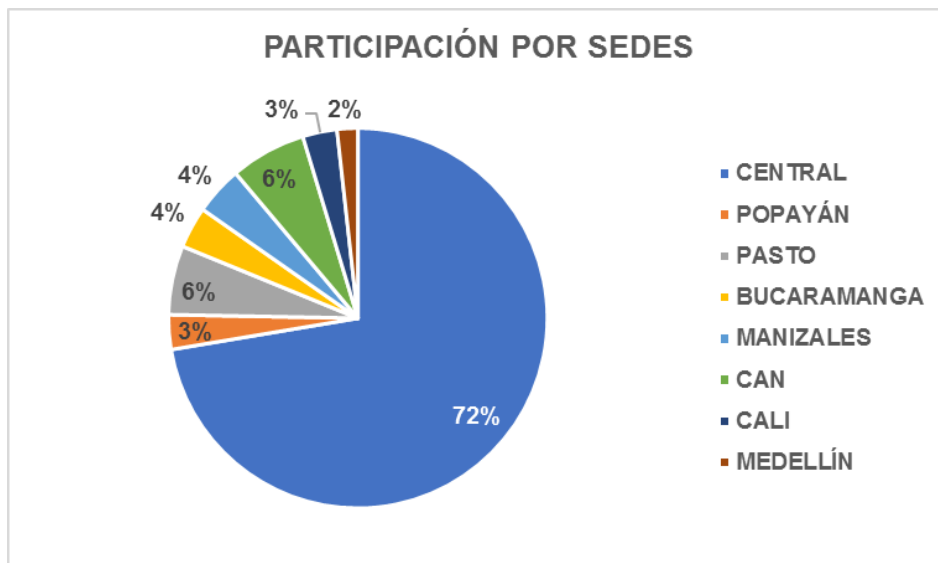
Para 2022 se tenía \$50.000.000 disponibles para apoyos económicos de educación formal, se recibieron 11 solicitudes, y se aprobaron 9 de estas, distribuidos los recursos de la siguiente manera:

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

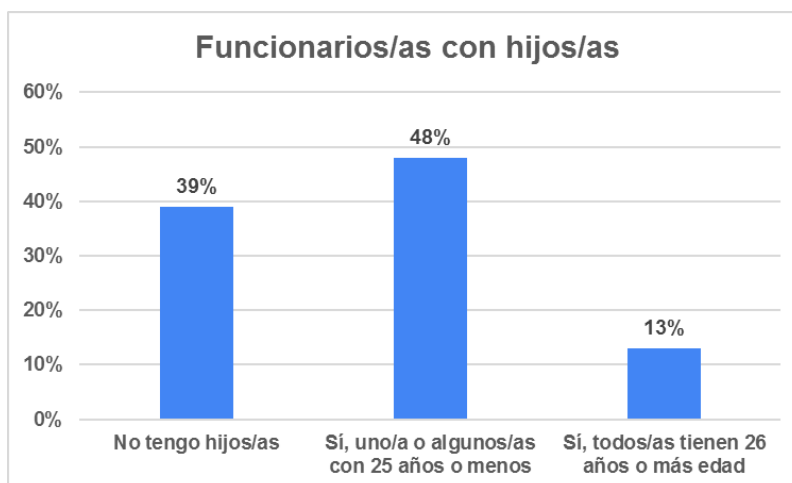
9	JUAN GUILLERMO RAMIREZ GONZALEZ	Acta No. 06 del 18 de abril de 2022	1	\$ 8.024.810	\$ 7.366.694	Segundo Semestre Doctorado en Ciencias Físicas de la UNAL. Por disponibilidad presupuestal no se alcanzó a cubrir el 100%.
TOTALES COMPROMETIDO			9	\$68.495.157	\$50.000.000	

#### 6.4. Resultados Diagnóstico de Necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023

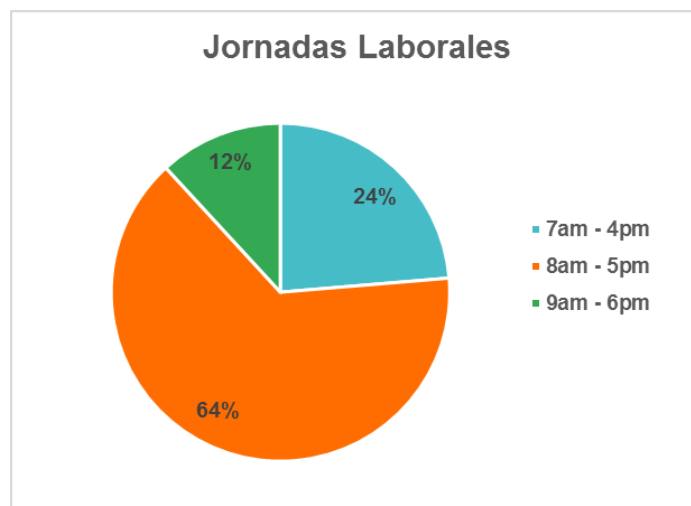
La encuesta del diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista correspondiente a (295) funcionarios(as) y fue enviada vía Google Drive, haciendo uso del correo institucional, recibiendo 169 respuestas brindadas por los/las funcionarios(as) de las diferentes sedes a nivel nacional que participaron en la encuesta realizada del 12 de diciembre de 2022 al 4 de enero del 2023, que corresponde al 57% del total de funcionarios(as) de la entidad. De los cuales 76 eran funcionarias (45%) y 93 funcionarios (45%).



Es de resaltar, que el 72% representa a la sede Central, la sede CAN y el OVS Pasto tiene ambos 6%, GT Bucaramanga y OVS Manizales tiene un 4% de participación, OVS Popayán y GT Cali un 3%, y por último GT Medellín con un 2%.



De las personas encuestadas, se observó que el 61% de ellos tienen hijos/as, y que 48% tienen una edad igual o menos a 25 años. También se identificó que el 29% de funcionarios/as encuestados/as son padres/madres cabezas de hogar, que el 1% (2 personas) tienen una condición de discapacidad, y 6% de las personas se identifican reconocen como Negro(a), Mulato(a) o Afrodescendiente. Adicionalmente, 3% de las personas encuestadas indicaron que se reconocen como víctimas del Conflicto Armado en Colombia, pero ninguno de ellos se encuentra vinculado al Registro Único de Víctimas - RUV.



En cuanto a otras variables demográficas de la población encuestada, se observó que solamente un 36% de las personas se acogen a alguno de los horarios flexibles, la mitad de ellos/as vive con alguno de sus hijos/as, y un 63% 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 edad en la que ellos/ellas piensan pensionarse es de 14 años; la distribución de las respuesta se puede observar en el siguiente histograma:

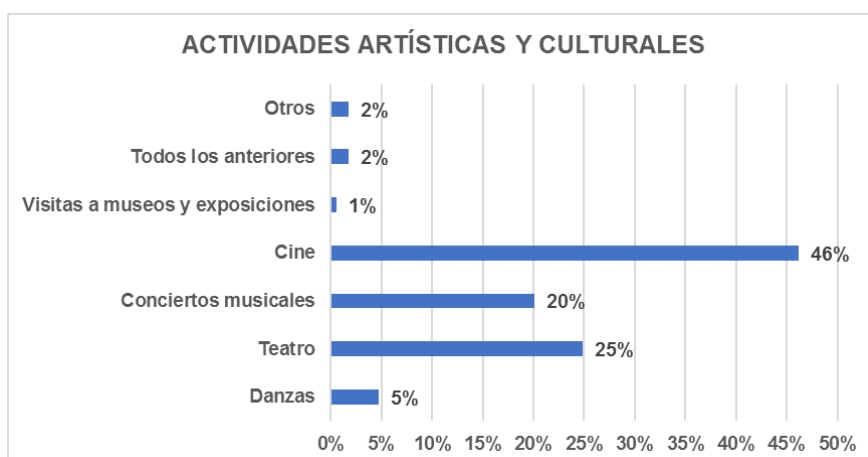


En la gráfica anterior se observa que alrededor de un tercio de encuestados/as planean jubilarse en los próximos 6 años (34%, 23 personas). Es necesario mencionar que solamente el 40% de las personas encuestadas respondieron esta pregunta.

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:

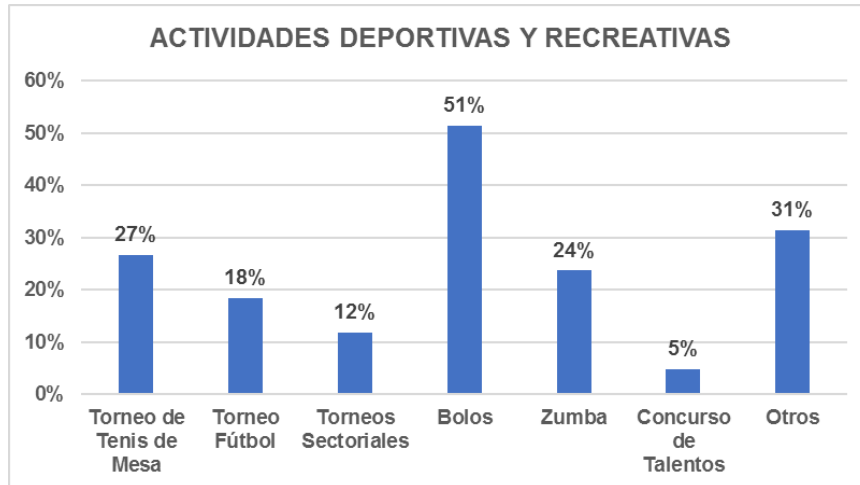
### 5.1.1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

#### ➤ Eventos Artísticos, Culturales o Sociales



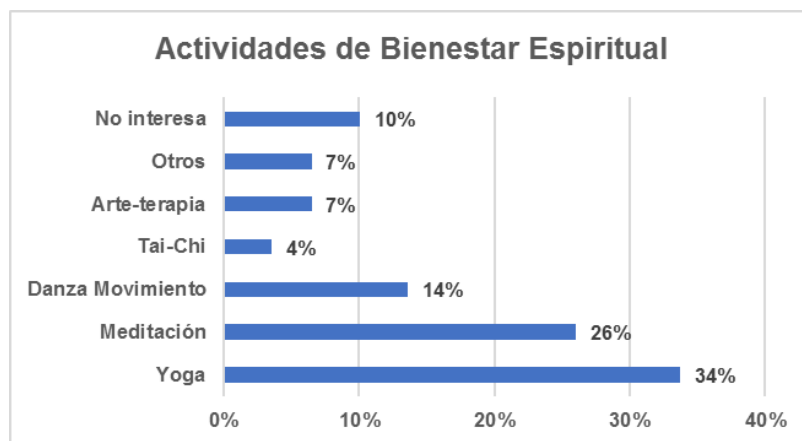
El mayor interés de los funcionarios(as) es en Cine, donde el 46% manifiesta interés en participar. Le sigue Teatro donde el 25% indica su interés en participar de este tipo de actividades, y Conciertos musicales con el 20%. El restante 19% se divide entre Danzas (5%), Otros (2%) y a quienes les interesan Todas las anteriores opciones (2%).

#### ➤ Actividades Deportivas y Recreativas



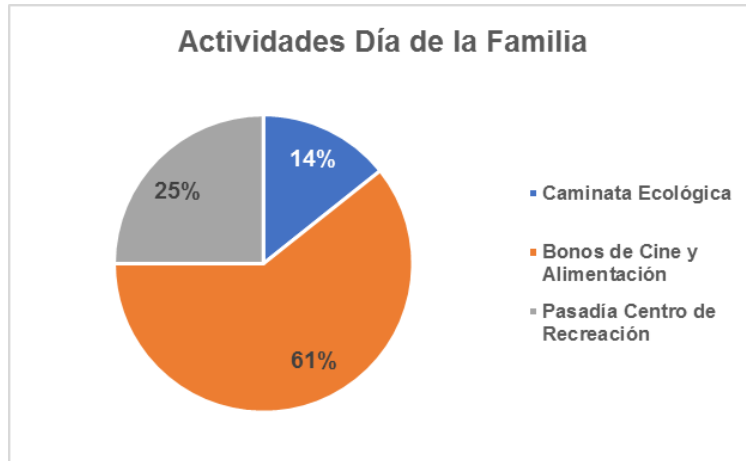
En cuanto a estas actividades se observa que la mitad de funcionarios/as indican su preferencia a Bolos (51%), seguido de Otras actividades (31%; mencionan juegos de mesa, Ciclismo, Natación, Voleibol, entre otros). Le sigue Torneo de Tenis de Mesa con 27%, Zumba con 24%, Torneo de Fútbol con 18%, Torneos Sectoriales con 12% y por último Concurso de Talentos con un 5%.

➤ **Bienestar Espiritual**



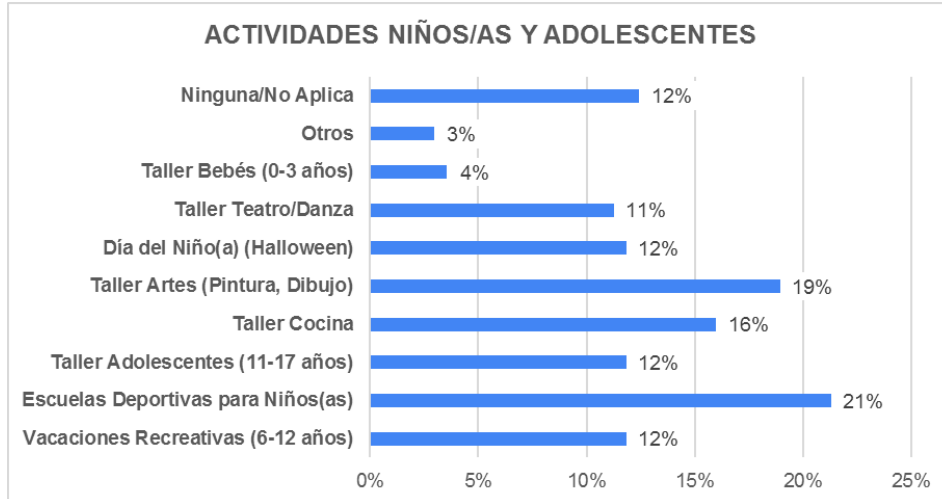
El mayor interés de los funcionarios(as) es el Yoga con un 34%, seguido de Meditación con 26%, Danza Movimiento con 14%, Arteterapia con 7% y Tai-Chi por último con 4%. Un 7% de funcionarios/as mencionan otras actividades dentro de las que se encuentran Cursos de Decodificación Emocional, Aromaterapia, Jornadas de Convivencia, entre otros. Hay un 10% que manifiesta no tener interés en participar de este tipo de actividades.

➤ **Equilibrio entre vida laboral y familiar - Día de la Familia**

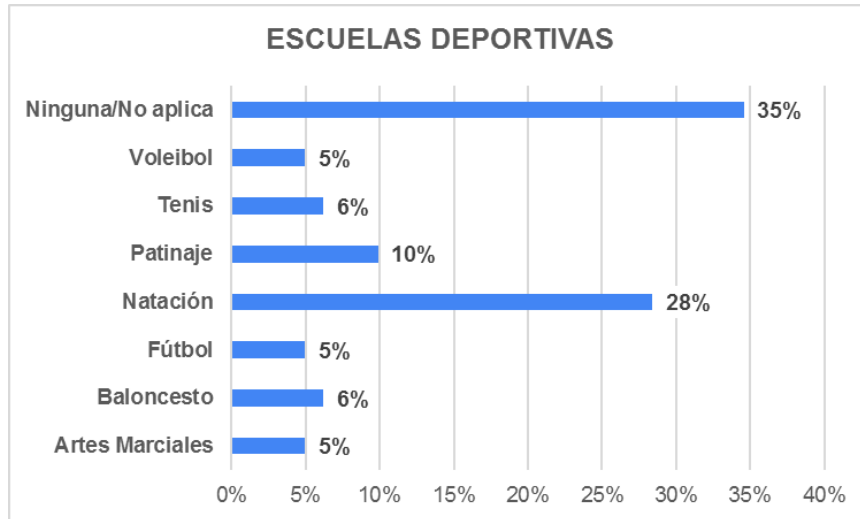


Los y las funcionarias participantes de la encuesta indicaron en su mayoría (61%) una preferencia por la recepción de Bonos de Cine y Alimentación, y en menor medida la realización de una Pasadía en un Centro de Recreación (25%) o una Caminata Ecológica (14%).

➤ **Actividades Niñas, Niños y Adolescentes**

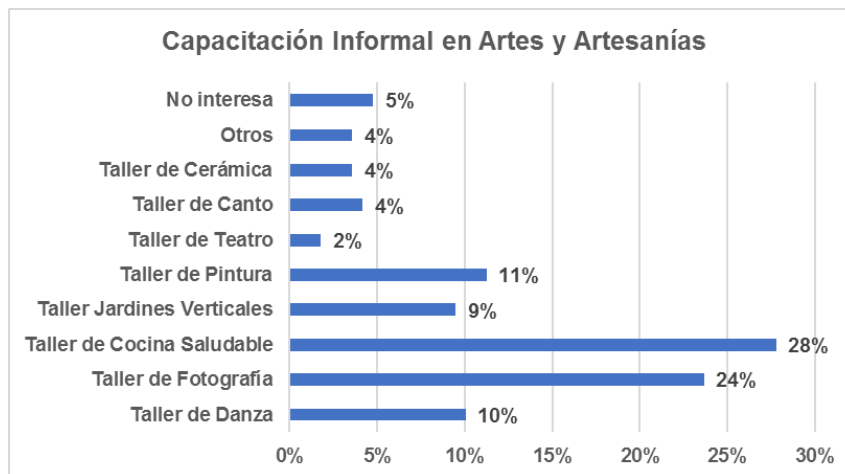


Teniendo en cuenta que el 48% de funcionarios y funcionarias tiene hijos menores a 26 años, se les consultó sobre actividades que les interesaría que sus hijos participaran. Como se observa en la gráfica anterior, la actividad de mayor preferencia son las Escuelas Deportivas ( 21%), seguido de los Talleres de Artes (19%) y los Talleres de Cocina (16%). Un 3% indica otro tipo de actividades, donde mencionan Caminatas Ecológicas, Cursos de Idiomas y Campamentos para adolescentes.



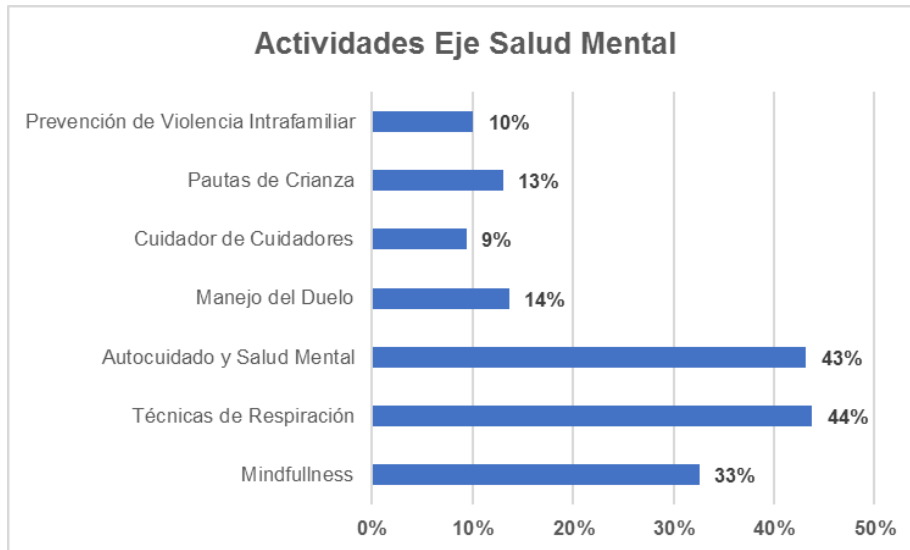
Adicionalmente, se les consultó a los padres y madres sobre su interés en los servicios de Escuelas Deportivas, y como se observa en la gráfica anterior, hay una marcada preferencia por Natación (28%), seguido de Patinaje (10%). Un 35% de papás y mamás indicaron que no les interesa ninguna, debido en ocasiones a que sus hijos tienen más de 20 años y probablemente no estén interesados en este tipo de actividades.

➤ **Capacitación Informal en Artes y Artesanías**



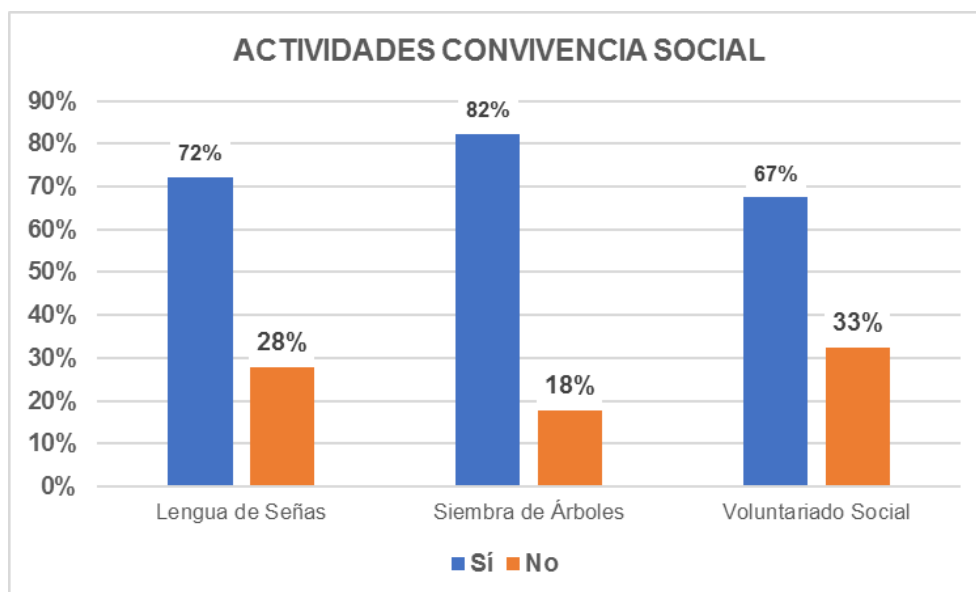
En esta sección se presenta un interés mayoritario en Talleres de Cocina Saludable (28%) y Talleres de Fotografía (24%). Le siguen Talleres de Pintura con 11%, Talleres de Danza con 11%, Talleres de Jardines Verticales con 9%, Talleres de Cerámica y Canto, ambos con 4%, y por último Taller de Teatro con 2%. Un 4% incluye otras opciones dentro de las que se encuentra talleres de instrumentos musicales como guitarra, saxofón, y otros, y un 5% indica no tener interés en participar en este tipo de actividades.

**5.1.2. Eje Salud Mental**



En las actividades relacionadas con el Eje de Salud Mental se evidencia una preferencia en las relacionadas con Técnicas de Respiración (44%) y Autocuidado y Salud Mental (43%). En tercer lugar se ubica Mindfulness con 33%, cuarto lugar Manejo de Duelo con 14%, quinto lugar Pautas de Crianza con 13%, sexto Prevención de Violencia Intrafamiliar con 10% y Cuidando de Cuidadores en último lugar con 9%. Es necesario indicar que un 5% de los encuestados decidieron no responder esta pregunta.

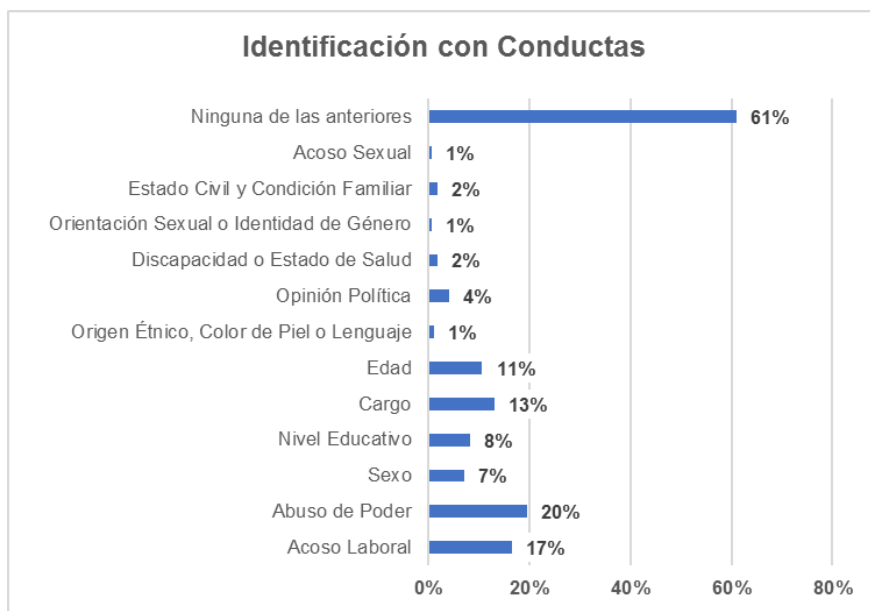
### 5.1.3. Eje 3: Convivencia Social



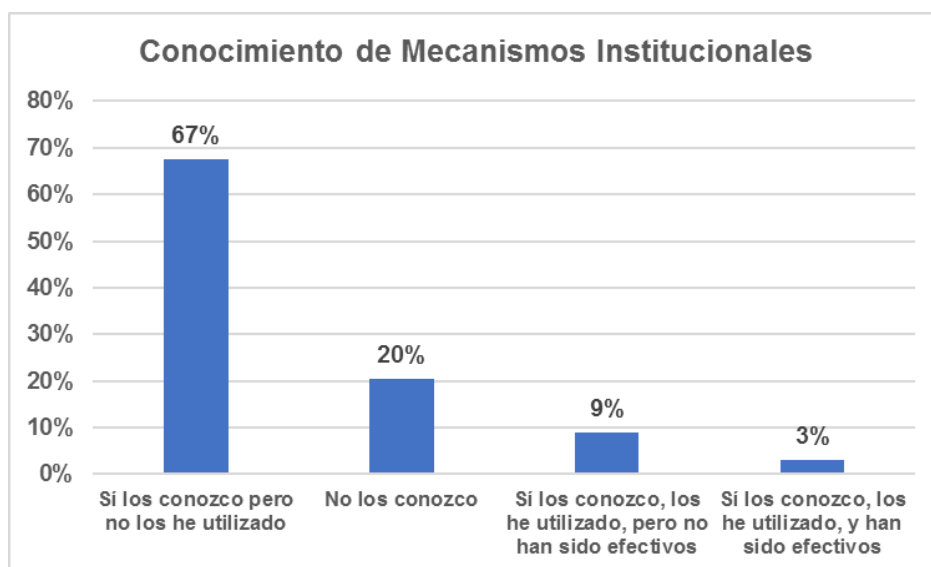
En cuanto a las opciones de actividades enmarcadas en el eje de Convivencia Social, en donde se le preguntó a funcionarios/as sobre si participaría en tres diferentes tipos de eventos, se encontró que existe una inclinación en participar en actividades de Siembra de Árboles (82%), seguido de Capacitación en Lengua de Señas Colombiana (72%) y que la realización de un Voluntariado (67%).



➤ **Situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder:**



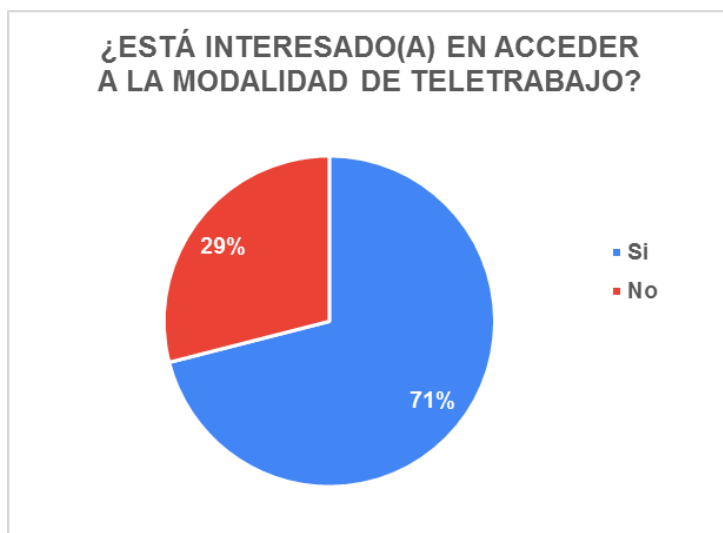
A las y los funcionarios encuestados se les preguntó si en algún momento se han sentido víctima de las anteriores conductas especificadas en la gráfica anterior. Se observa que un 61% de ellos indica que no se ha sentido víctima por este tipo de comportamientos, siendo esta la opción predominantemente seleccionada. Con 20% funcionarios/as han sido víctimas de Abuso de Poder, 17% víctimas de Acoso Laboral, 13% discriminados/as por el nivel de cargo que ocupan, 11% discriminados/as por su edad, 8% discriminados/as por su nivel educativo, 7% discriminados/as por su sexo, y un 10% por otras múltiples conductas de acoso o discriminación.



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 67% de encuestados/as conoce los mecanismos,

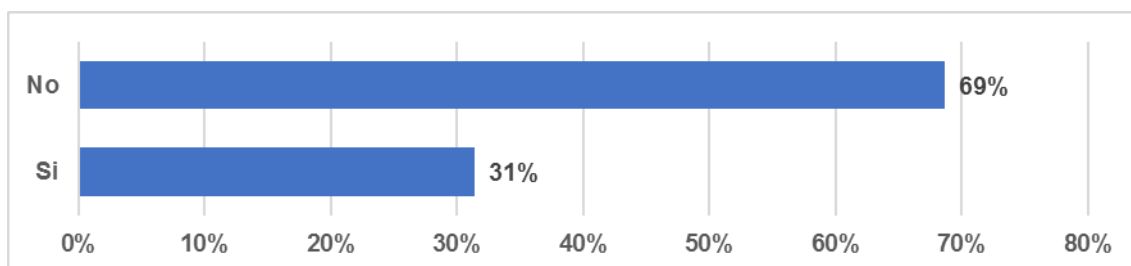
a pesar de que nunca los haya utilizado, el 20% no los conoce, 9% los conoce, los ha utilizado, pero considera que no han sido efectivos, y un último 3% los conoce, los ha utilizado y considera que sí han sido efectivos.

#### 5.1.5. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



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 71%, mientras que menos del un tercio encuestado, 29%, indicó que no le interesaría desarrollar su trabajo en esta modalidad.

#### 5.1.5. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

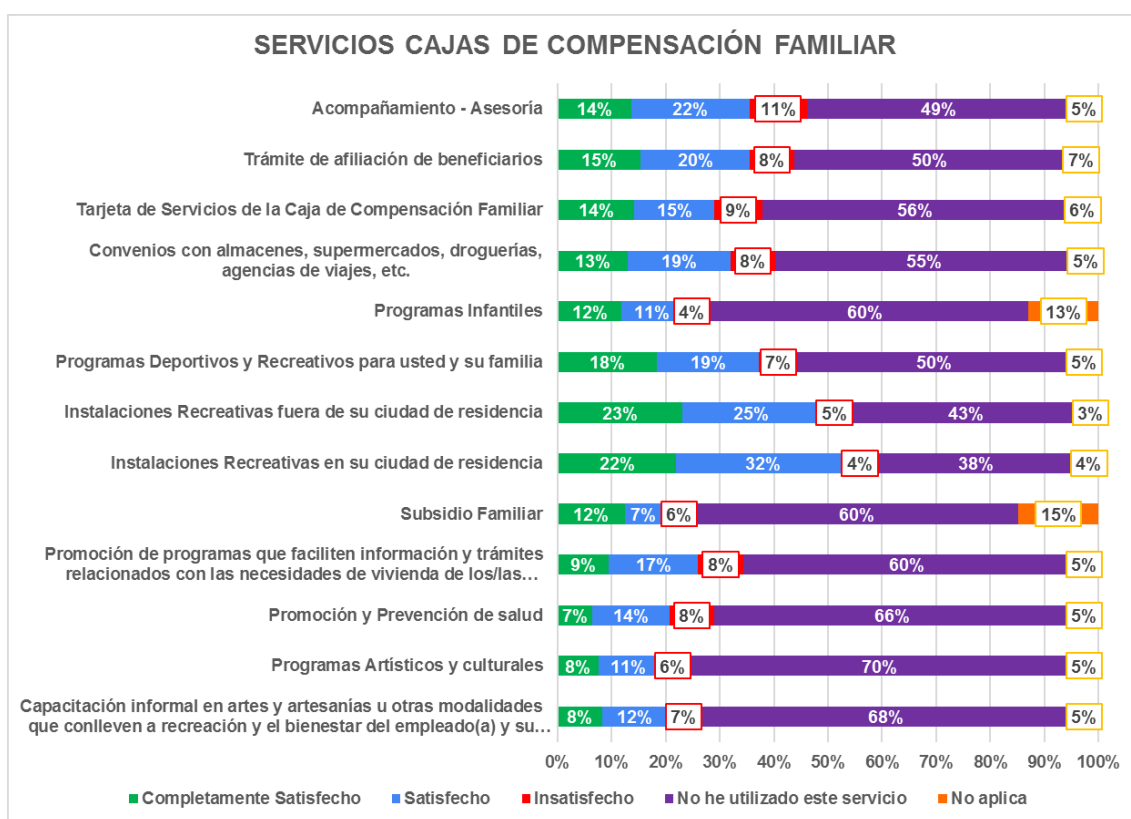


Se observa que el 31% de funcionarios(as) que participaron en la encuesta manifiestan tener sugerencias de Alianzas Institucionales o de algún Convenio Interadministrativo. Estas sugerencias están orientadas al intercambio de servicios entre diferentes Cajas de Compensación a nivel nacional, formación en idiomas con empresas privadas, con universidades para la formación académica y diferentes servicios que puedan prestar en sus instalaciones, y por último que en el caso de las sedes regionales se visibilice más la oferta de servicio que sus cajas de compensación. Un 69% de quienes fueron encuestados/as indican no tener alguna sugerencia de alianza o convenio.

## SUGERENCIAS ACTIVIDADES.

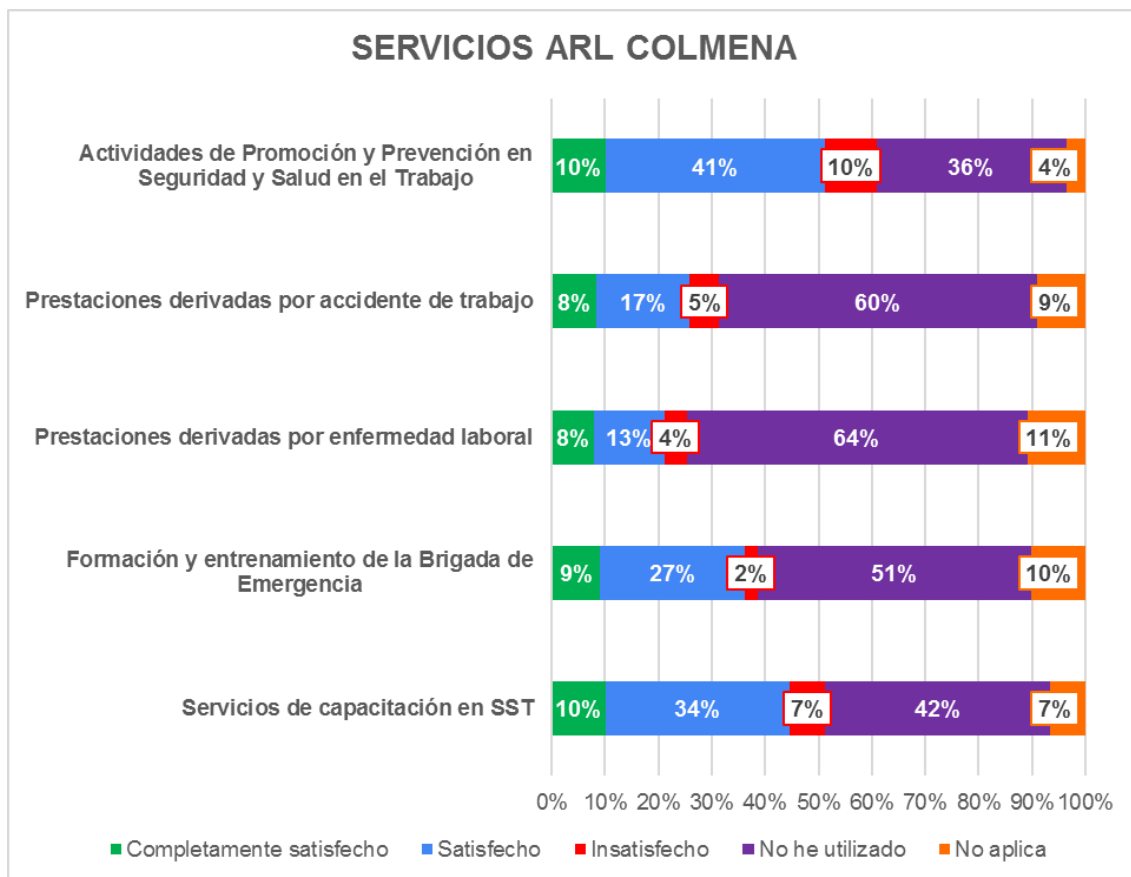
En las actividades adicionales que pudiesen incluir los/las funcionarios/as en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023, 47% de las personas encuestadas indicaron actividades de compartir e integrar con compañeros de otros grupos de trabajo, cena o ceremonia de fin de año, una jornada cultural, y alcance de las actividades que se realizan en las sedes de Bogotá también para las sedes regionales.

## 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 menos utilizan son los Programas Artísticos y Culturales (70%), la Capacitación en Artes y Artesanías (68%) y aquellos de Promoción y Prevención de la Salud (66%). Por otra parte, los servicios con los que los y las funcionarios se encuentran mayormente satisfechos es con las Instalaciones Recreativas en la ciudad de residencia (55%), Instalaciones fuera de la ciudad de residencia (48%) y Programas Deportivos y Recreativos para la Familia (37%). El servicio que presenta mayor insatisfacción es el de Acompañamiento y Asesoría por parte de la Caja de Compensación, pero cabe resaltar que para los demás servicios en esta valoración el porcentaje no sobrepasa el 9%.

## SATISFACCIÓN SERVICIOS - ARL COLMENA



Con relación a los servicios prestados por la Aseguradora de Riesgos Laborales - Colmena, se observa que la mitad de los funcionarios y funcionarias no utilizan 3 de los 5 servicios evaluados, siendo el que menos utilizan las Prestaciones derivadas por enfermedad laboral (64%). 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 (51%), siendo también este aquel con el que sienten más insatisfacción (10%); probablemente esta situación se deba a que es el servicio que reportan más acceso los funcionarios y funcionarias (61%).

### Plan de Intervención en Clima y Cultura Organizacional

En relación con el Programa de Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional 2022 se ejecutó la fase V del Plan de Intervención en Clima y Cultura Organizacional, para lo cual se llevaron a cabo las siguientes actividades:

#### *Componente Clima Organizacional:*

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

equipo de la Universidad Nacional adicionalmente hizo entrega del informe de resultados general de la medición del Mapa Emocional a nivel institucional.

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

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

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

## **6.5. Resultados Medición Clima Organizacional 2022**

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

Esta encuesta se abordaron 11 dimensiones, y estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista correspondiente a (293) funcionarios(as), fue enviada vía Google Drive, haciendo uso del correo institucional, recibiendo 92 respuestas brindadas por los/las funcionarios(as) de las diferentes sedes a nivel nacional que participaron en la encuesta realizada del 26 de noviembre del 2022 al 4 de diciembre del 2023 y que corresponde al 31.39% del total de funcionarios(as) de la entidad. De los cuales 92 eran funcionarias (43.48%) y 52 funcionarios (56,52%).

Dimensiones:

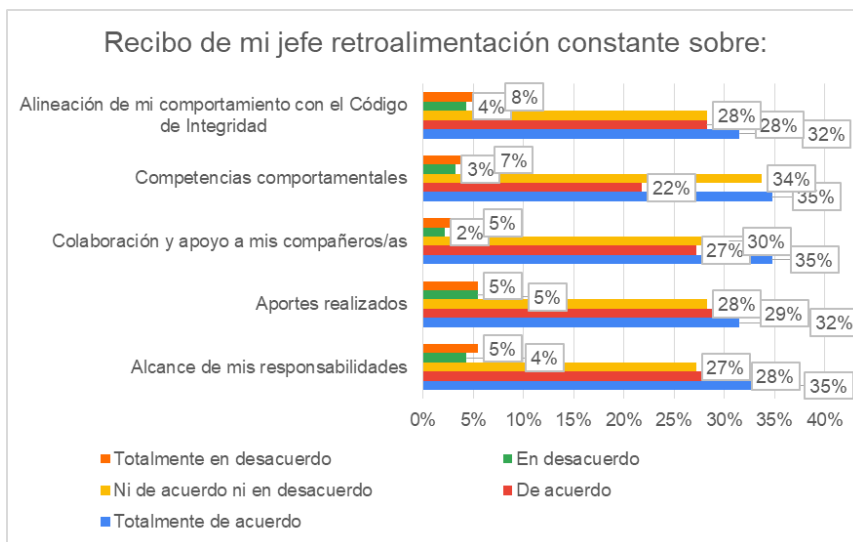
1. Liderazgo
2. Toma de decisiones
3. Diseño de cargos
4. Mejoramiento continuo y fortalecimiento institucional

5. Interacción social
6. Motivación
7. Sistema de recompensas e incentivos
8. Supervisión
9. Apertura Organizacional
10. Gestión de conflictos
11. Trabajo en equipo
12. Estilos de resolución de conflictos
13. Programas de intervención
14. Programas de intervención – Valoración

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

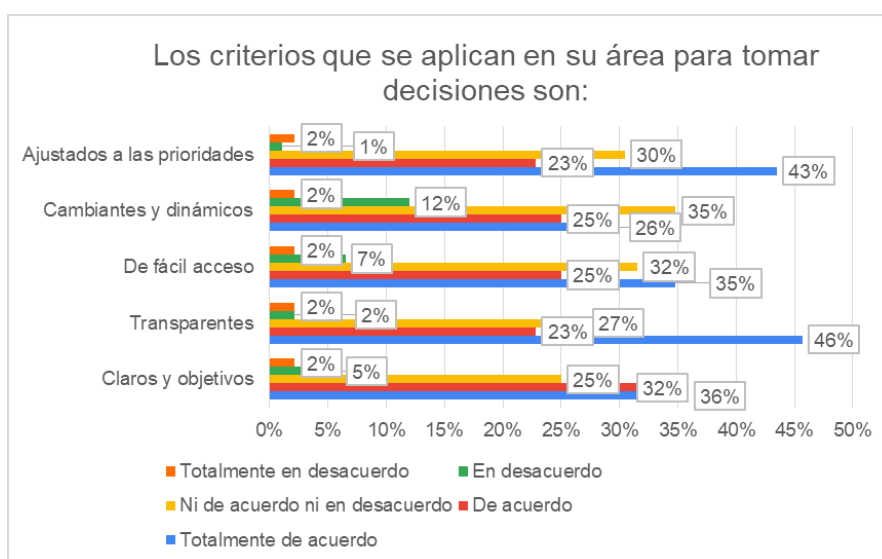
## **1. LIDERAZGO**

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



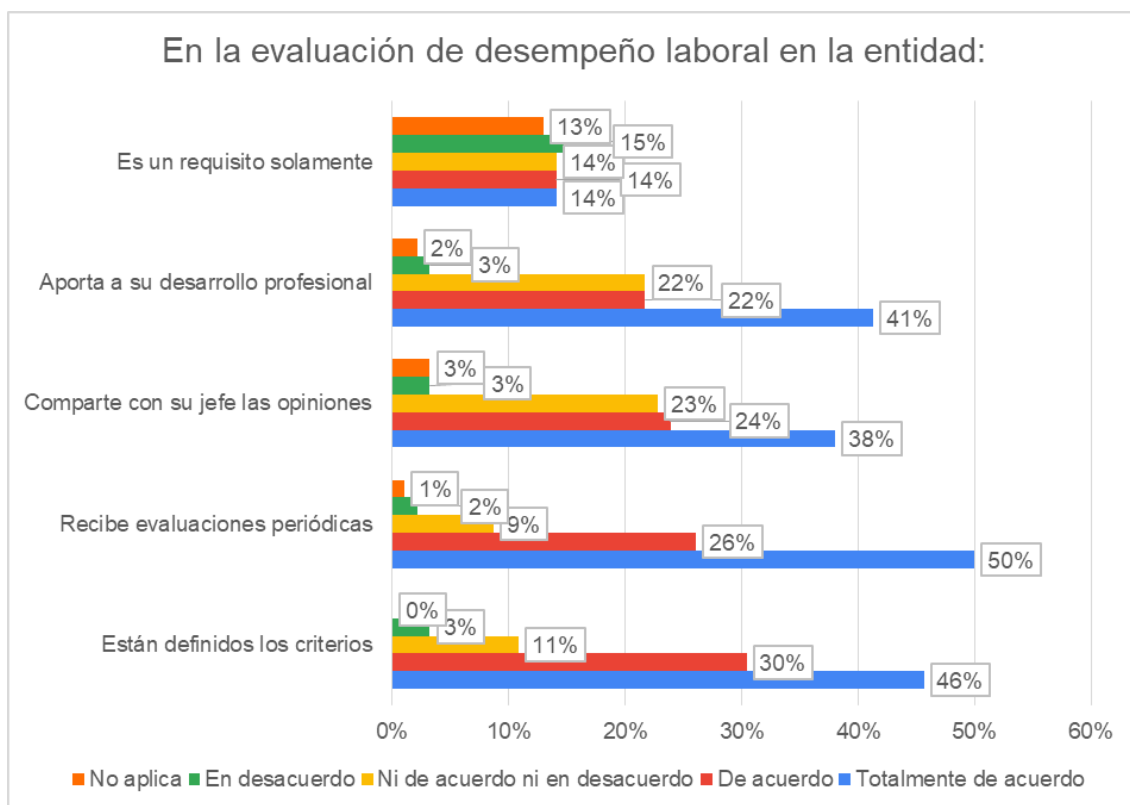
## 2.TOMA DE DECISIONES

En esta dimensión se evaluaron dos indicadores, Autonomía y Transparencia. En relación con la percepción del 2019 frente a la autonomía en la gestión del trabajo, indicaron que se evidencia con un 42.5%, ya en el 2022 se mejora de manera positiva la percepción positiva con un 84% donde indican que si logran organizarse priorizando. Para Transparencia se pregunta cómo se aplica en la toma de decisiones indica que los criterios tenidos en cuenta lo cual se modifica en relación al 2019 donde el principal elemento percibido fue el ajuste a prioridades del área con un 30,8% y para el 2022 fue de un 43% aunque aumenta para la última medición la transparencia es percibida en 46%, al igual que si los criterios son claros y objetivos también se evidencia mayor favorabilidad en su percepción.



### 3. CLARIDAD ORGANIZACIONAL

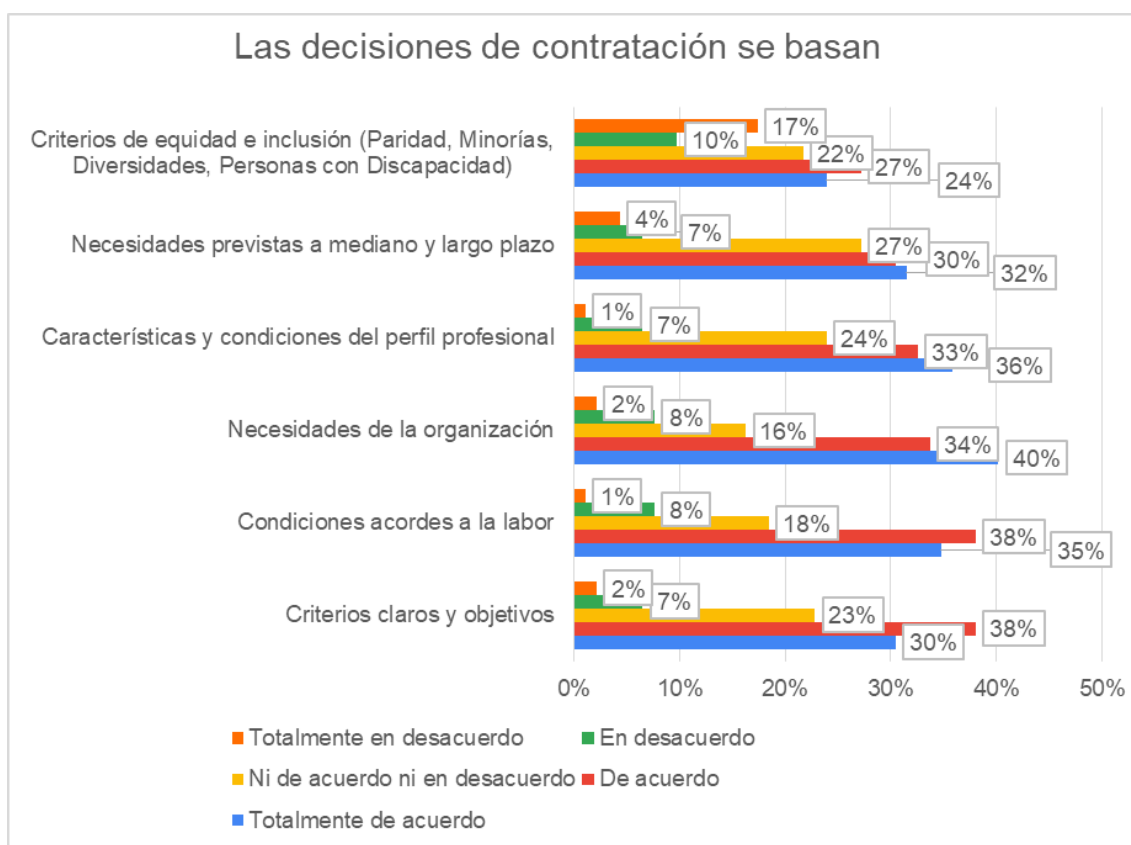
En esta dimensión se evaluaron seis indicadores: Diseño de Cargos, Evaluación, Disponibilidad, Información, Procesos y Procedimientos, Decisión de Contratación. Para Diseño de cargos indica que se mantiene la percepción de que responde a los objetivos y es claro y específico, aunque ya no hay claridad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



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



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

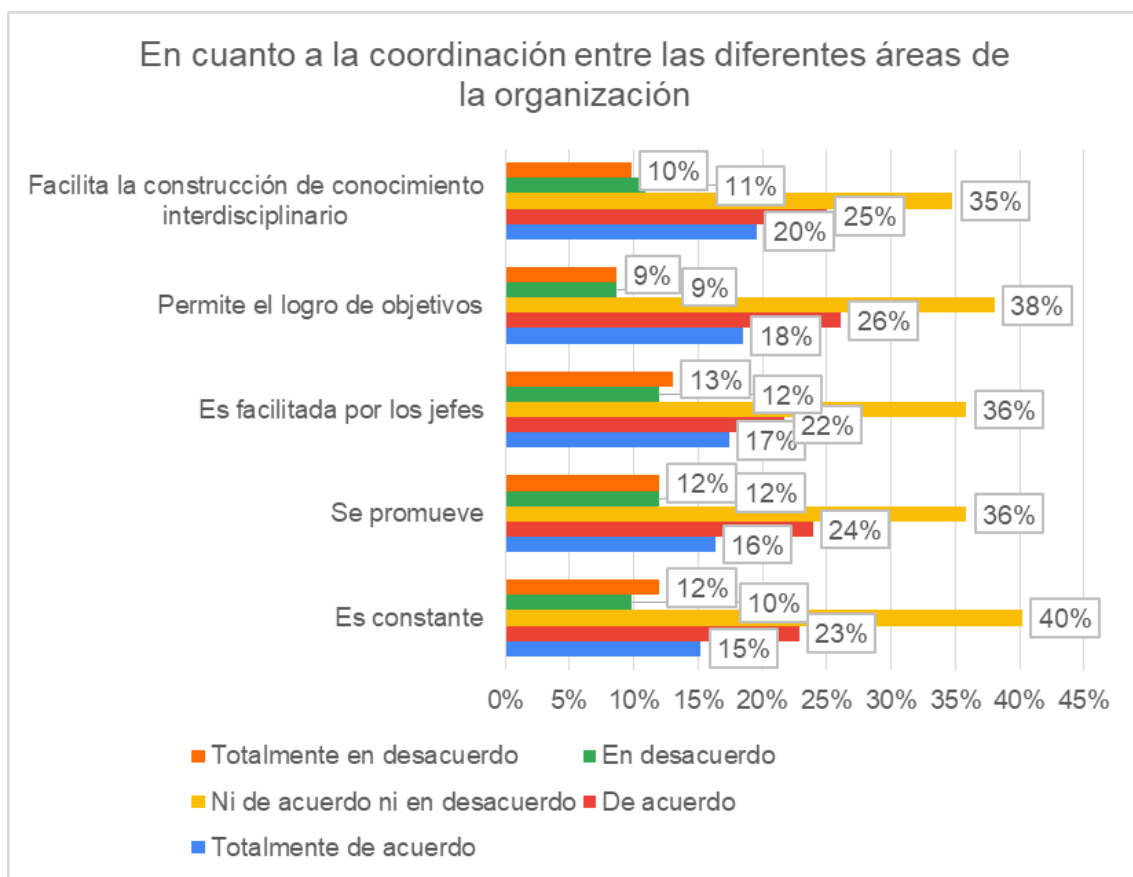


#### 4. MEJORAMIENTO CONTINUO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

En esta dimensión se evaluaron los indicadores Visión de Futuro, Coordinación entre Áreas y Desarrollo Laboral. En el indicador Visión de Futuro se evidencia una variación en la percepción en el 2022 al percibirse que principalmente una visión inspiradora y realizable dejando en un segundo lugar a que se conoce y se comparte, aunque todos los criterios aumentan favorablemente. Para la coordinación entre áreas en comparación con el 2019 continúa la percepción de que es necesario fortalecer la

coordinación, pues no se promueve, ni se conoce. El máximo obtenido (totalmente de acuerdo) teniendo en cuenta los cinco criterios fue de 20%, en comparación con la percepción de que no es clara la coordinación con un 40%. Esta dimensión se evidencia como crítica, y de interés de los funcionarios(as).

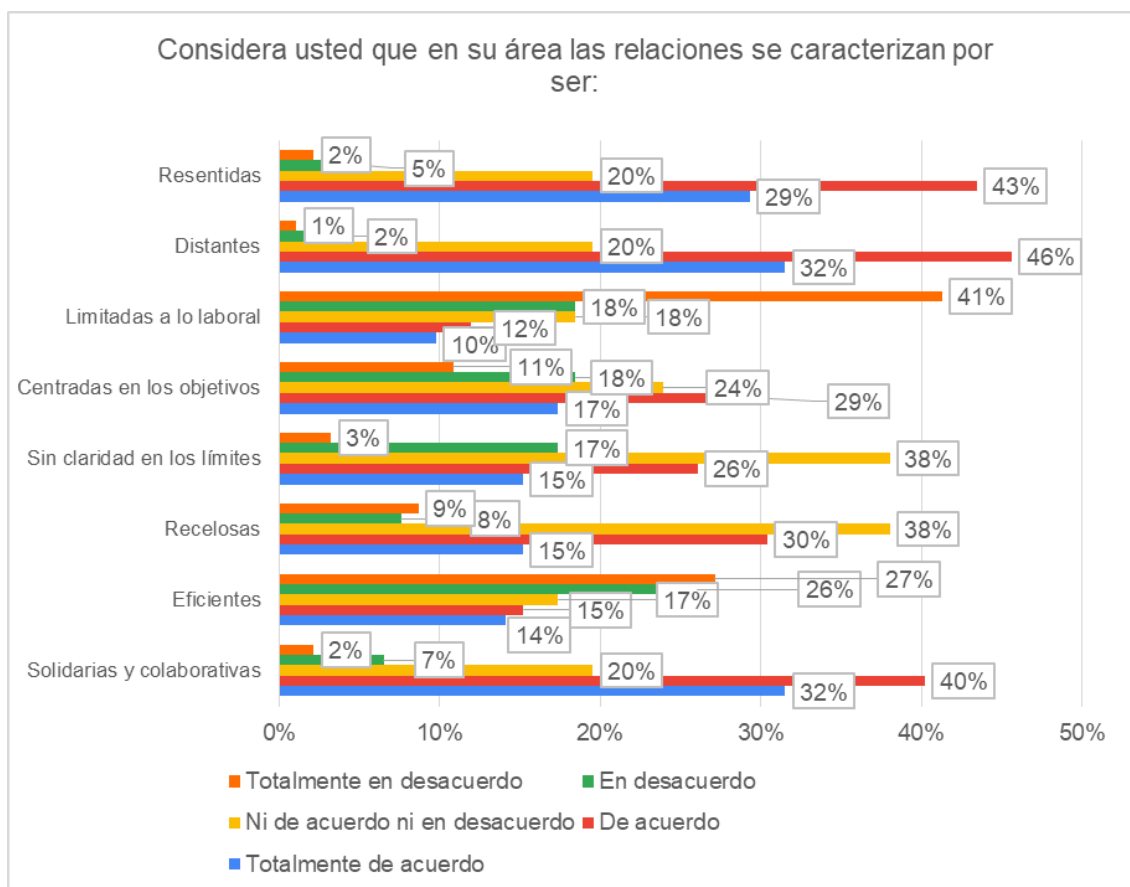
Para desarrollo laboral no se encuentra comparativo con el 2019 y en la actual implementación se percibe que las oportunidades de desarrollo laboral son claras y reglamentadas en un 20 % (totalmente de acuerdo) y 32% (de acuerdo) aunque para el 24% no es claro y el 15 % (en desacuerdo) y 10% (totalmente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



## 5.INTERACCIÓN SOCIAL

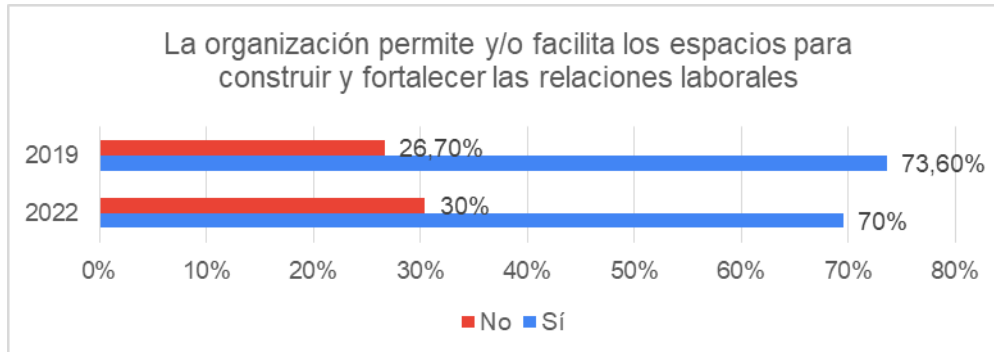
En esta dimensión se evaluaron los indicadores de Ética de Cuidado, Colaboración y Relaciones. En el indicador de Ética de cuidado realizando la comparación con el año 2019 frente a la opción de expresar desacuerdos sin ninguna represalia, muestra que ha mejorado con una brecha del 11.6% que considera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

fue ser respetuoso y cordial con un 36% (totalmente en de acuerdo) y un 37% (de acuerdo). Los otros criterios no indican consenso, lo que puede confirmar un malestar frente al trato.



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

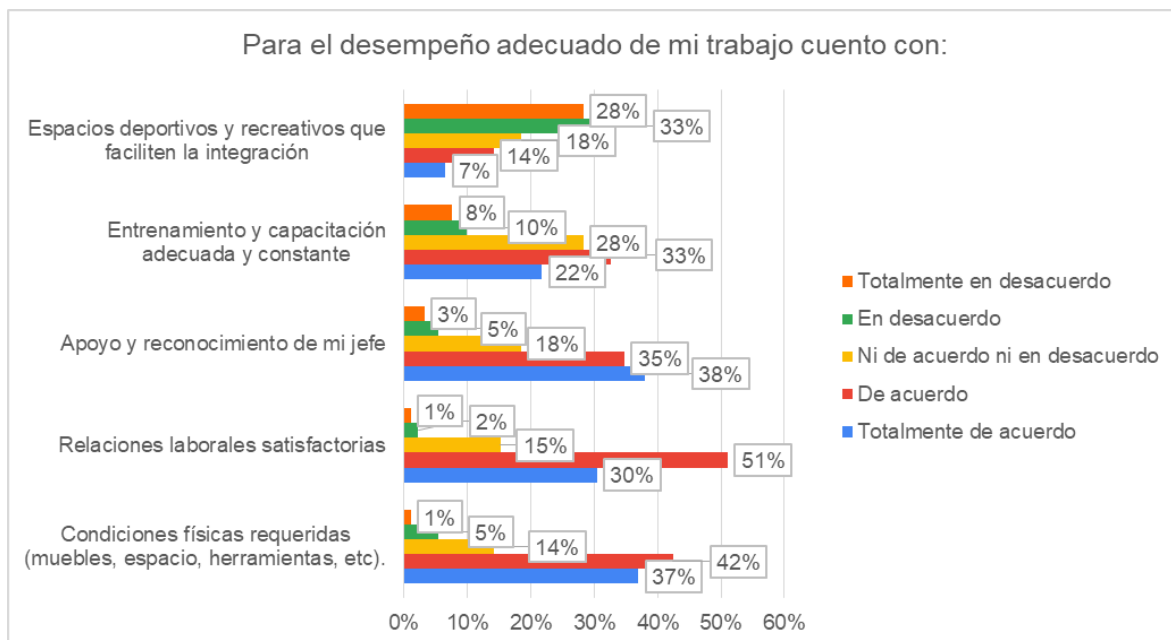
Por último en Relaciones no se evidencia una variación significativa entre el 2019 y 2022 acerca de si la institución facilita espacios para el fortalecimiento de relaciones que es favorable con posibilidad de mejora, lo cual invita a revisar si se gestiona los espacios u otros recursos y estrategias.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



## 6. MOTIVACIÓN

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

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



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

## 7. SISTEMA DE RECOMPENSAS

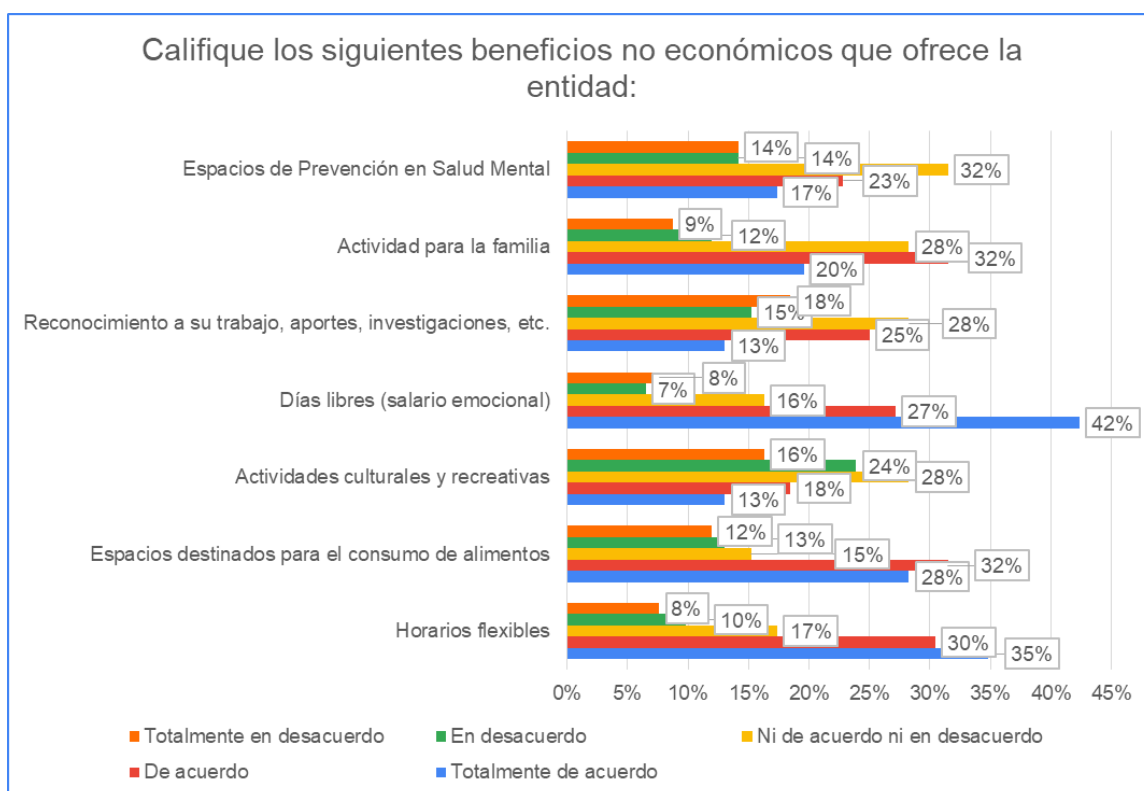
En esta dimensión se evaluaron los indicadores Reconocimiento, Innovación, Capacitación, Salario Emocional, Bienestar. Para el indicador de Reconocimiento se percibe en comparación con el año 2019 que disminuye la satisfacción frente a la remuneración salarial, con una brecha del 10.5%, se recomienda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

En Innovación no se cuenta con comparativo del 2019 y se percibe de manera positiva las nuevas ideas y la creatividad, se recomienda continuar en la formación y fortalecimiento de estas habilidades para integrarlas en la aplicación de las funciones y

permitir una sensación generalizada de acogida a las nuevas ideas y la creatividad ya que un 32,6% no lo percibe positivamente.

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

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

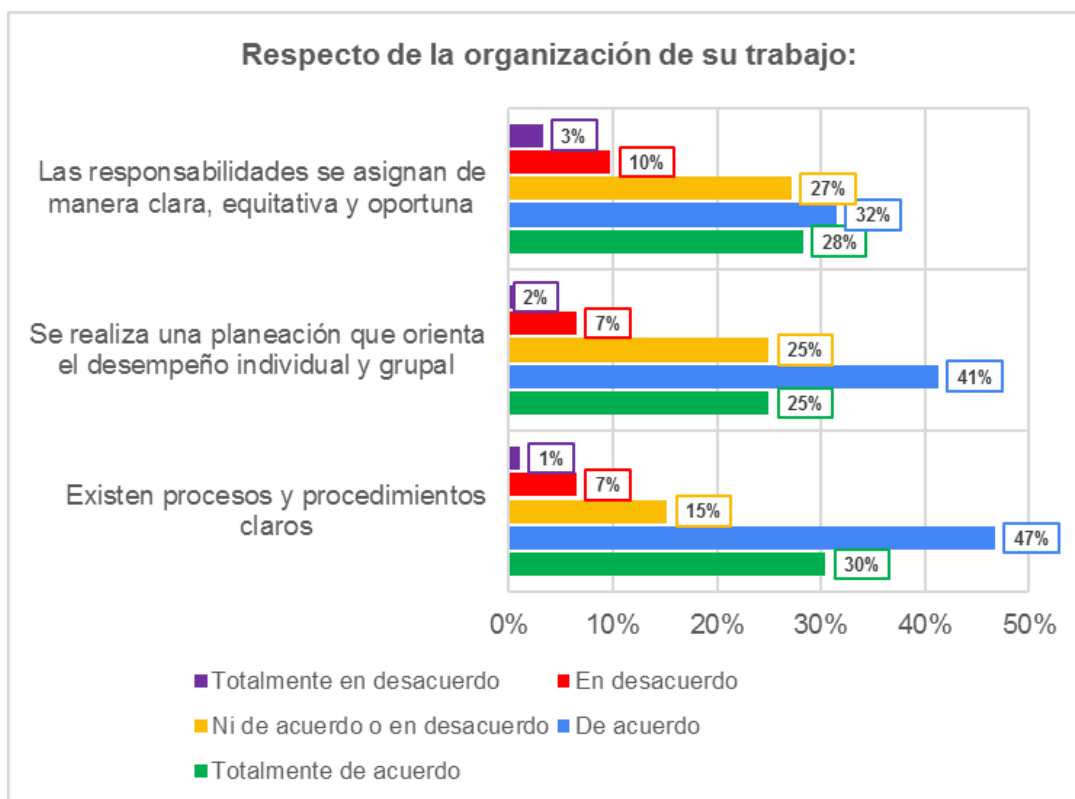


Para Bienestar Indican una percepción positiva en un 64,1% de las acciones de Talento Humano para el bienestar de los funcionarios(as) se recomienda fortalecer ya que aún hay un 35,9% que no percibe se contribuya desde TH a su bienestar. Ha mejorado en comparación con el año 2019 la percepción frente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

## 8. SUPERVISIÓN

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

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

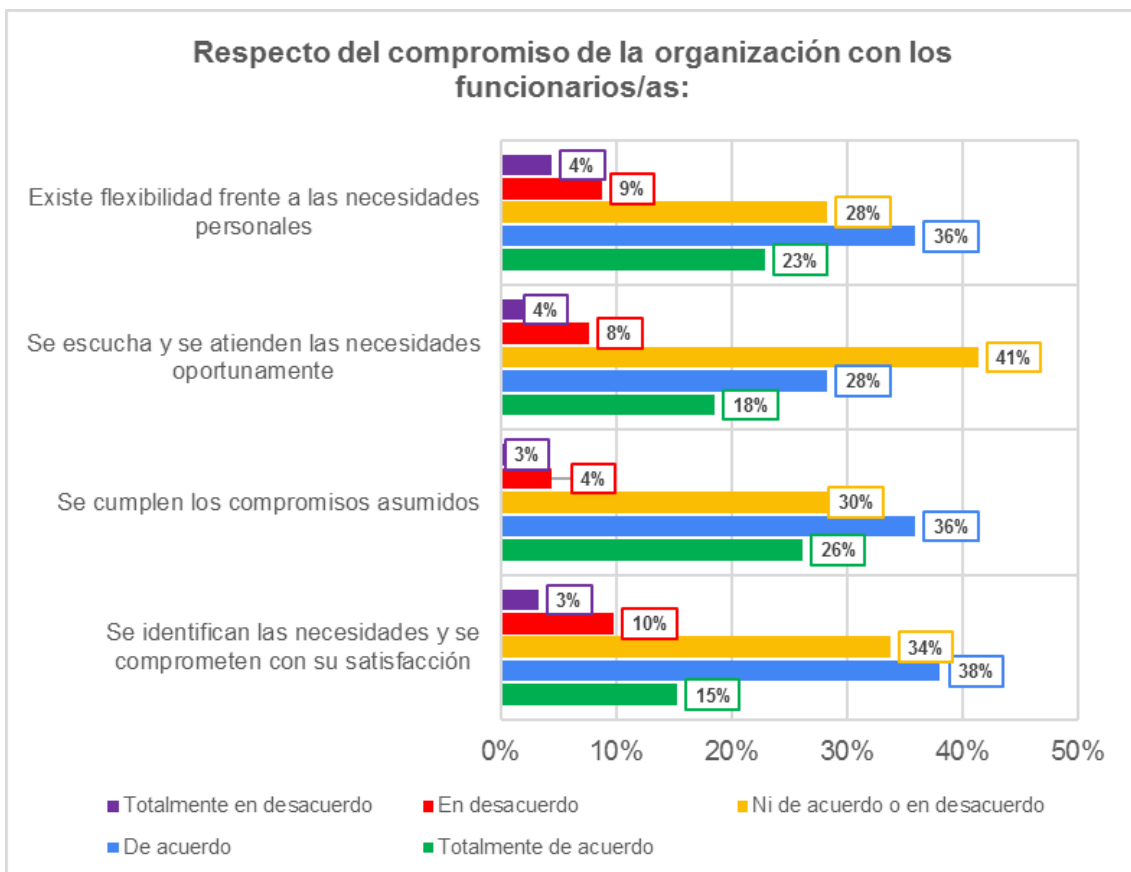


## 9. APERTURA ORGANIZACIONAL

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

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

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



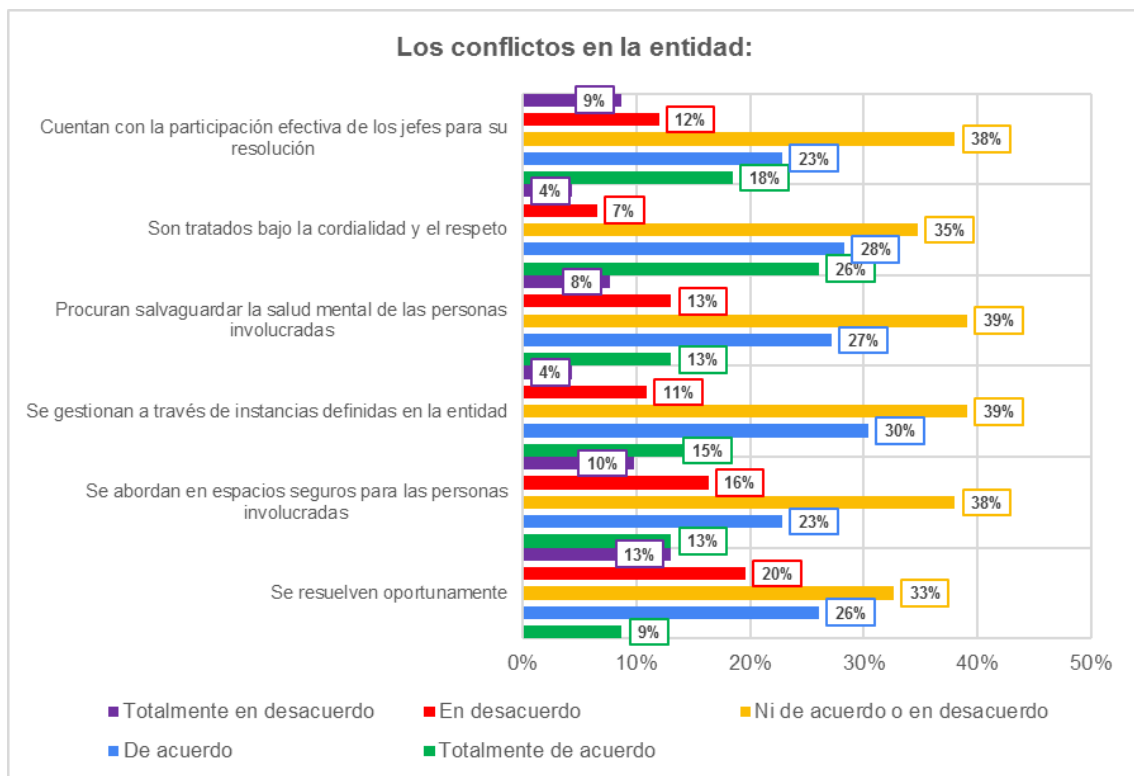
## 10. ADAPTACIÓN DE CONFLICTOS



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

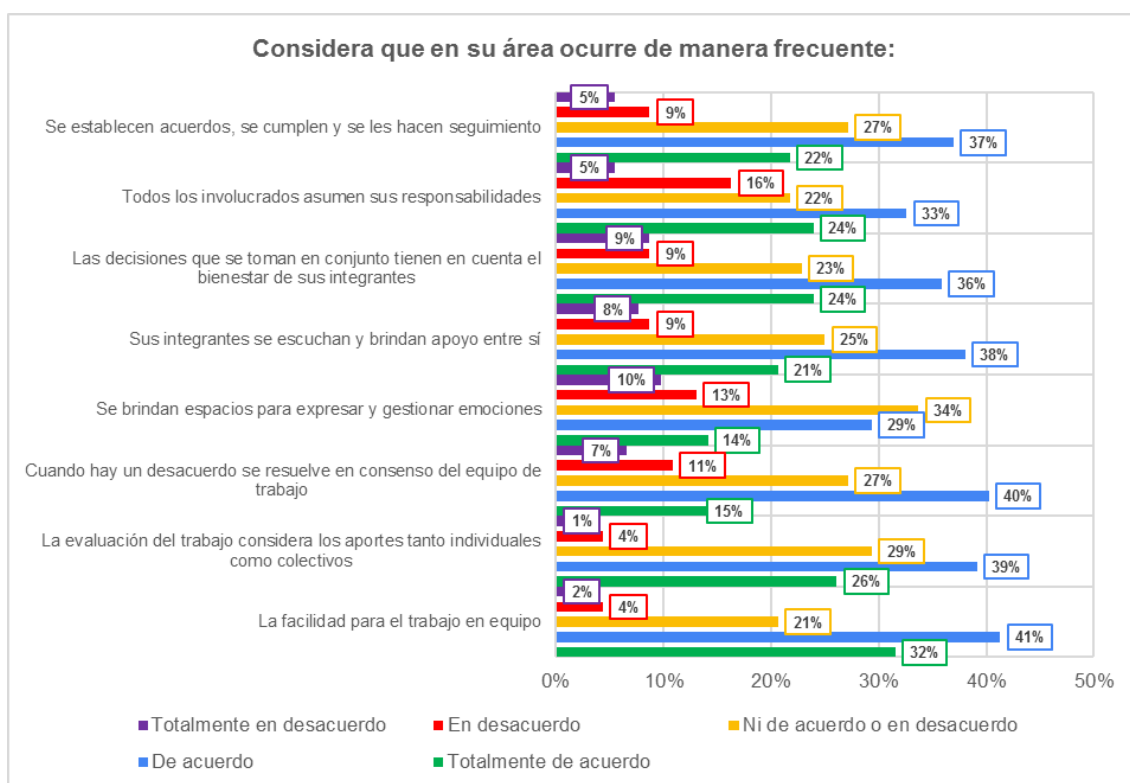
En cuanto al indicador de Mecanismo de Solución se observa que se mantiene la tendencia hacia el conocimiento de estos por parte de los trabajadores (67%), aunque no necesariamente se acuda a estos por la mayoría de ellos (86%).

Con respecto a Gestión de Conflictos, prevalece la tendencia a seleccionar opciones intermedias cuando se consultó sobre la efectividad de los mecanismos de solución de conflictos (40% en 2019 a 47% en 2022), quizá relacionado con el poco uso actual que se hace de ellos. También, en cuanto a la percepción del estilo para resolver conflictos se observa que la mayoría considera que tanto reconoce cuál es su estilo (84%) como que cuenta con habilidades que le favorecen resolver estos de manera asertiva (80% de elección de opciones del extremo De acuerdo). Por otro lado, cuando se solicitó caracterizar los conflictos que se viven en la entidad, la mayoría optó por describirlos con la afirmación *Son tratados bajo la cordialidad y el respeto* con un porcentaje de elección en el extremo de opciones De acuerdo de 54%.



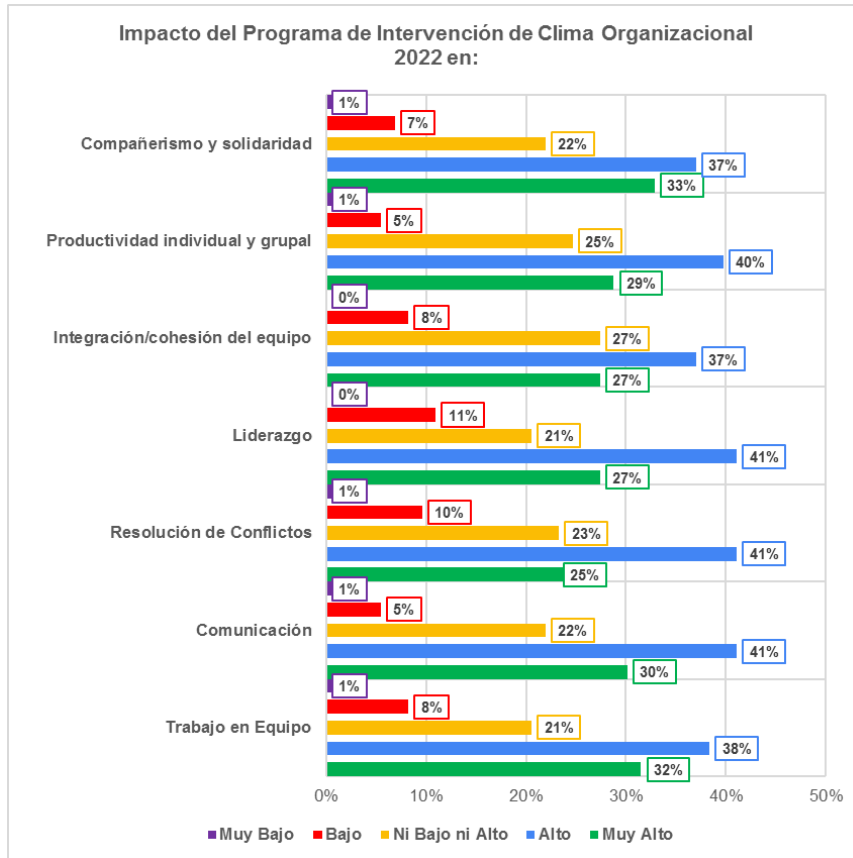
## 11. ESTILO JEFES

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



## EVALUACIÓN INTERVENCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2022

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



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

#### Componente Cultura Organizacional.

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

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

- cultura organizacional actual y cultura deseada, por cada dependencia de la entidad. En total se recopilieron 167 respuestas al instrumento.
3. Con base en el análisis preliminar de los resultados del instrumento aplicado a los 167 funcionarios participantes, se diseñó la Fase II de Grupos Focales, así: antiguos, jóvenes, organizaciones sindicales, mujeres, hombres, sedes regionales, grupos de investigación, nivel directivo. En total se llevaron a cabo 8 grupos focales para la recolección de información.
  4. Análisis de información. Se realizó análisis estadístico de la información cuantitativa obtenida en las encuestas. Así mismo, se llevó a cabo análisis de la información obtenida en grupos focales, contraste de fuentes de información, se establecieron tendencias y correlaciones que permitieron llegar a las conclusiones del estudio.
  5. Se formuló documento Plan de Intervención con las recomendaciones por parte de los consultores a la luz de los hallazgos para las vigencias 2023 y siguientes.

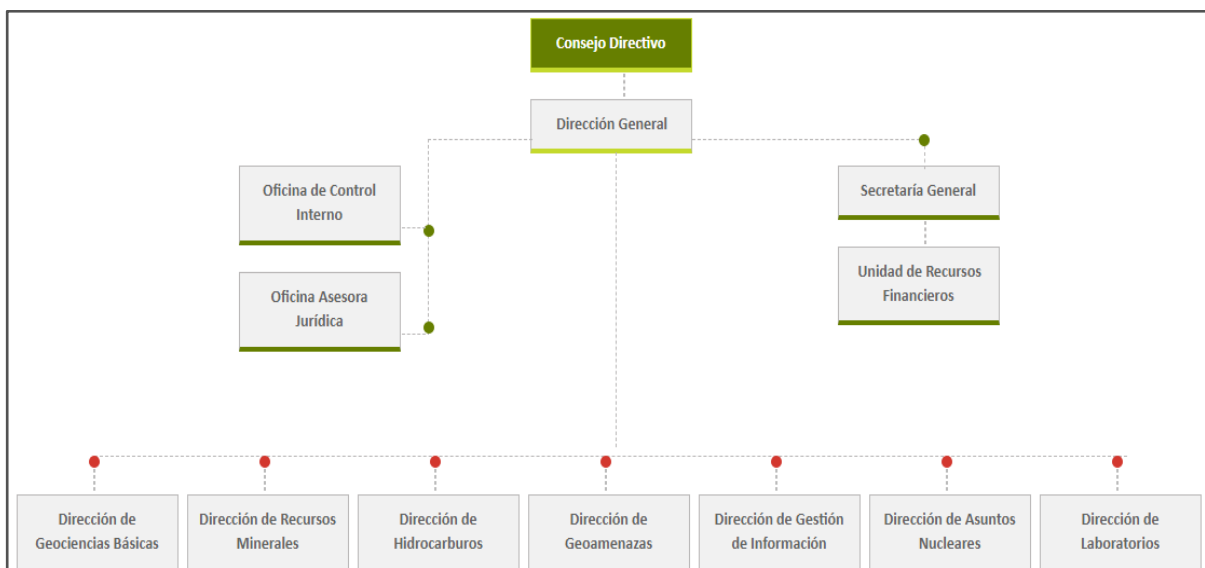
## 6.6. Análisis del Diagnóstico

Con el análisis de la información se puede identificar las actividades a efectuar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y el de sus familias, generando espacios saludables que fomenten la participación e integración en contextos de tipo cultural, recreativo, deportivo y familiar, mediante el desarrollo de actividades, talleres, y estrategias de intervención, buscando un equilibrio entre calidad de vida y trabajo.

Para el presente análisis se tendrá en cuenta la información de la planta del personal del SGC a la fecha.

### A) ORGANIGRAMA

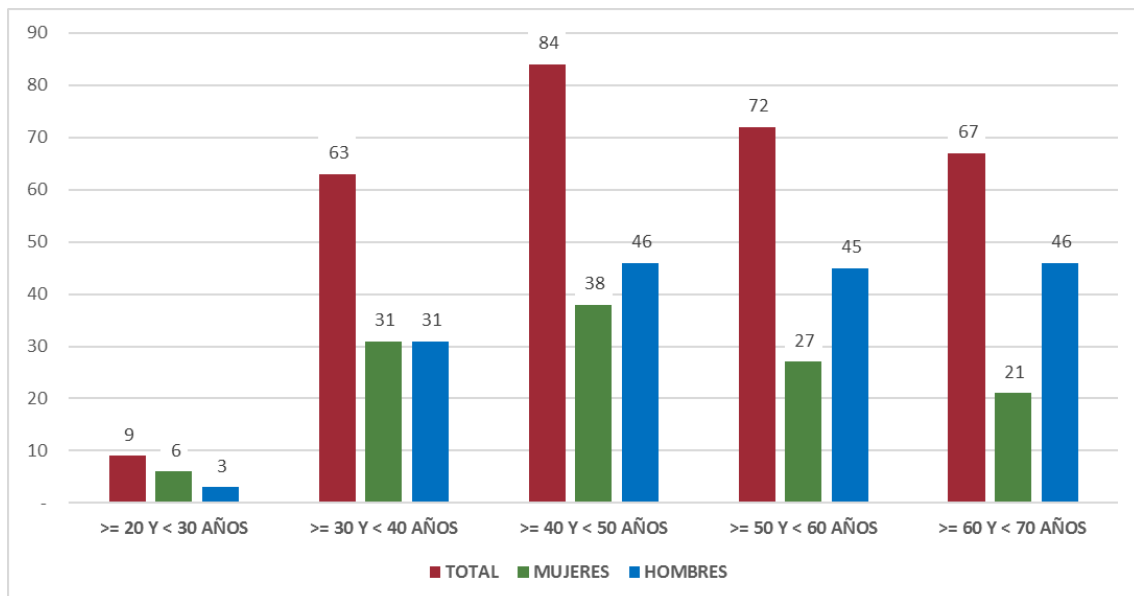
Gráfica 12. Organigrama



## B) ANÁLISIS DEMOGRÁFICO DEL SGC

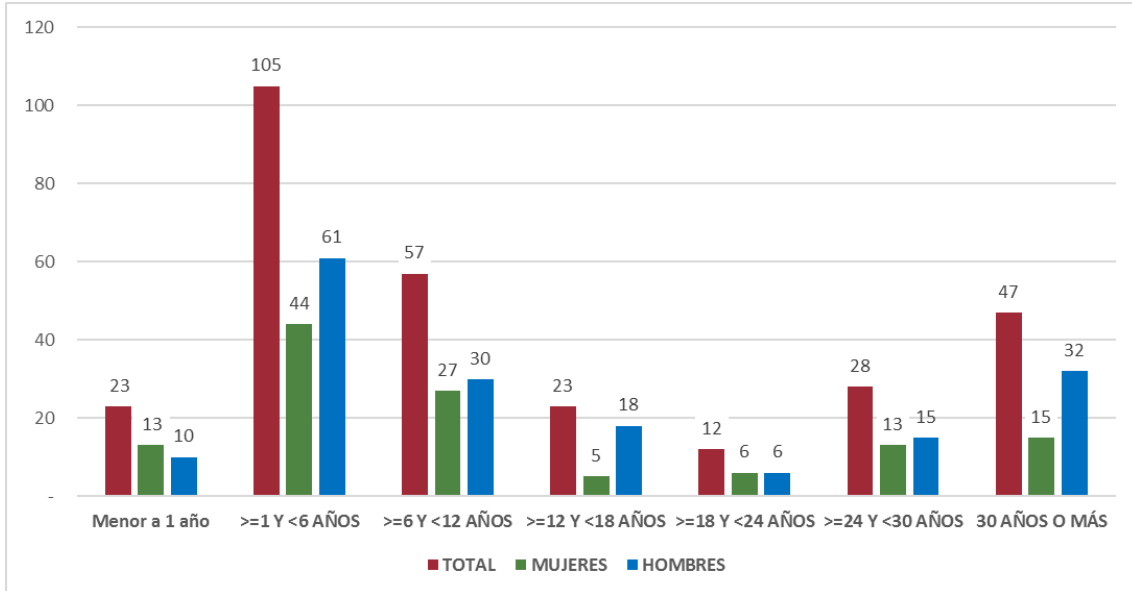
El Servicio Geológico Colombiano cuenta con una planta de personal de 295 funcionarios(as), donde el 41,7% (123) son mujeres y el 58,3% (172) son hombres. Del total de funcionarios/as, se resalta que el 21% se encuentran en un rango de edad entre 30 a 40 años (62 funcionarios(as), el 47% son mayores de 50 años (139 funcionarios/as), encontrándose en este rango, trabajadores que están próximos a cumplir y otros(as) que ya cumplieron los requisitos de pensión, y el 3% (8 personas) es menor a 30 años.

Gráfica 13. Distribución de funcionarios/as según edad



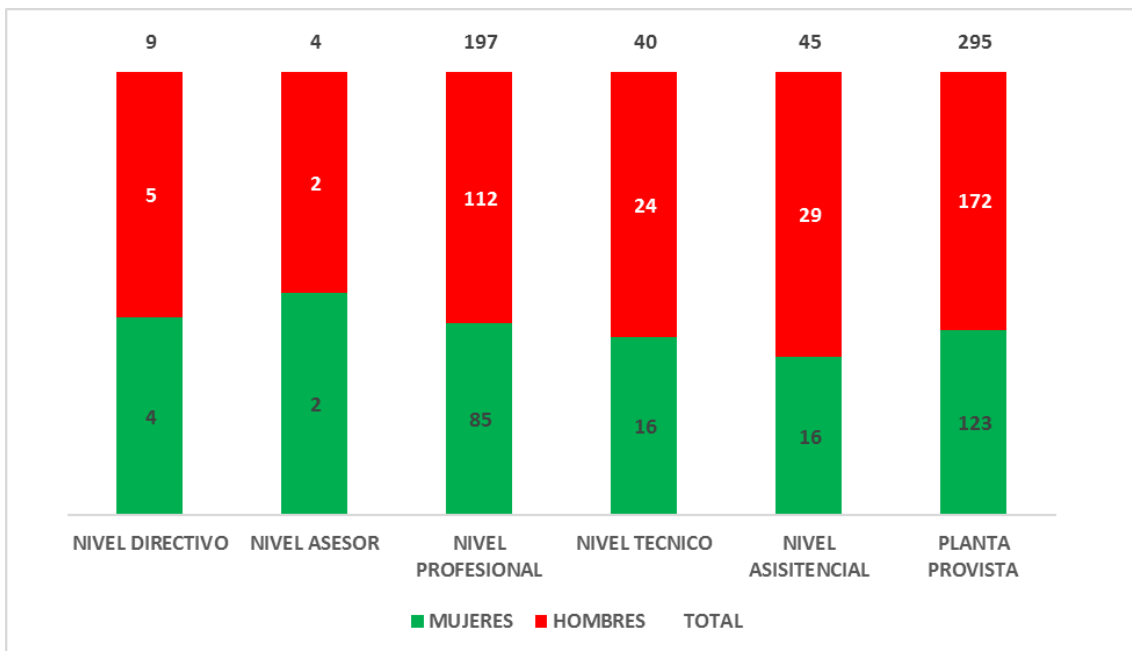
Se observa en cuanto a la antigüedad que el 57% de la planta (167 personas) llevan vinculados a la entidad 6 años o más. También, se observa una tendencia en la mayoría de categorías donde hay más funcionarios que funcionarias, siendo las excepciones quienes están vinculados Menos de 1 año (mayoría mujeres) y quienes llevan entre 18 y 24 años (misma cantidad de hombres y mujeres).

Gráfica 14. Distribución de funcionarios según antigüedad



Con respecto a la distribución por niveles de cargo, se observa la tendencia de la planta donde por nivel jerárquico hay más hombres que mujeres, siendo una pequeña excepción el nivel Asesor, donde hay igual cantidad de hombres y mujeres. También, como es de esperarse, los niveles jerárquicos en los que hay más personas son en el Profesional, seguido del Asistencial y Técnico.

Gráfica 15. Distribución de funcionarios según cargos por niveles



\* Información planta a 31 de diciembre de 2022.

## 7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

### 7.1 Objetivos

#### 7.1.1. 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.

#### 7.1.2. 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.

## 8. 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*”.

## 9. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano será el responsable de diseñar y ejecutar el Plan de bienestar 2023.

## 10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

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

### 10.1 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.

### 10.2 Programa fortalecimiento 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 2023 se continúa el Programa de Fortalecimiento del Clima Organizacional:

### Hallazgos y Recomendaciones Evaluación Clima Organizacional - 2022.

#### ***Conclusiones Medición Mapa Emocional a nivel general del SGC.***

Emoción más frecuente:

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

Fortalezas red de apoyo.

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

Problemáticas más frecuentes:

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

Acuerdos más frecuentes:

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

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

DEPENDENCIA	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
ASUNTOS NUCLEARES	En esta dirección se hace necesario trabajar alrededor de los indicadores emocionales que en su mayoría evidenciaron una percepción insatisfactoria del clima laboral. Es importante empezar por el área de reconocimiento y motivación, profundizando en las variables señaladas en cada uno de los grupos como la prioridad para sentirse reconocidos y motivados. Las rutas emocionales en los tres grupos deben ser abordadas de manera prioritaria, construyendo opciones	1. Tomar decisiones que permitan mejorar los indicadores emocionales en relación con las prioridades establecidas en cada uno de los grupos 2. Abordar las rutas emocionales identificadas como circulares a través de la metodología sugerida en la guía

	<p>para la expresión del displacer o la incomodidad al interior de los grupos y acordando espacios para expresar la necesidad de reconocimiento. En el grupo de Licenciamiento y Control deben orientarse las actividades a la mejora de la autogestión de las emociones, pues cuatro de las cinco rutas, marcaron como circulares. Es importante anotar que varios de los trabajadores no encuentran espacios seguros para poder expresar sus inconformidades o necesidades, por lo cual prefieren callar. En cuanto a los mínimos éticos vale la pena señalar que los grupos los sienten como espacios de apoyo en los cuales es posible la escucha y el diálogo.</p>	<p>dos para semilleros de convivencia. 3. Propiciar la construcción de acuerdos relacionados con el respeto, la convivencia y la comunicación asertiva. 4. Continuar el proceso de acompañamiento a nivel de la coordinación hasta establecer al menos seis mínimos éticos sobre los temas de mayor interés en cada uno de los grupos.</p>
<p><b>SECRETARÍA GENERAL</b></p>	<p>Lo primero que hay que señalar es que existen grupos con un funcionamiento autónomo que aun cuando estén inscritos a esta dirección, presentan un funcionamiento particular. Éstos grupos son: Planeación, participación ciudadana y tecnologías de información.</p> <p>Los grupos que a continuación se señalan están compuestos por Talento Humano, Recursos Financieros, Contratos y Convenios, Servicios Administrativos y Liquidación de nómina. En estos grupos se pudo encontrar indicadores emocionales satisfactorios, con la característica común de necesitar mejora tanto en el reconocimiento como en la expresión de su necesidad.</p> <p>En todos estos grupos el nivel de estrés es alto en algunos seguido de resignación en otros de indignación y frustración, por esa razón la sugerencia es construir espacios de diálogo que permitan identificar los niveles de frustración y definir cuáles de ellos pueden ser resueltos en el corto plazo, en especial lo planteado en cuanto a las cargas laborales.</p> <p>Si bien es cierto estos grupos se perciben como empáticos es necesario trabajar sobre los acuerdos que faciliten la colaboración, solución de conflictos y la relación con otras áreas. Se destaca en esta dirección y en la entidad, el grupo de planeación con los indicadores emocionales más altos lo cual califica en un excelente nivel, el clima laboral. De otra parte, se identifica una capacidad para gestionar las emociones de una manera asertiva. Es un grupo empático donde el diálogo y la escucha se presentan como indicadores de las relaciones amistosas percibidas por el grupo en el 90%. El caso de participación ciudadana también presenta una percepción satisfactoria del clima laboral en los indicadores emocionales. Vale la pena trabajar la motivación y satisfacción personal, a partir de los criterios señalados en el mapa emocional. Al interior de este grupo existen dos subgrupos que se relacionan de manera diferente se sugiere para las próximas intervenciones realizar mediciones específicas de cada uno. El grupo de tecnologías de información presenta indicadores satisfactorios en la percepción del clima, encontrando de manera específica la necesidad de trabajar la falta de reconocimiento. Requiere acompañamiento como grupo para establecer acuerdos</p>	<p>1. Mantener los espacios de diálogo para fortalecer los temas de motivación, reconocimiento y expresión de las emociones de rabia y displacer. Generar estrategias para disminuir el estrés generado entre otros por distribución de funciones, falta de recursos, sobrecarga laboral y trabajo bajo presión.</p> <p>Acompañar a los coordinadores con metodologías que faciliten su liderazgo en los grupos en cuanto al clima laboral.</p> <p>Trabajar en disminuir la percepción de desigualdad en el trato según el tipo de contratación.</p> <p>Documentar las experiencias relacionadas y realizar un encuentro a nivel de coordinación que permita identificar los logros alcanzados y las dificultades encontradas. Continuar con el trabajo realizado en la construcción de mínimos éticos y mantener y mejorar el indicador de acuerdos explícitos.</p>

	<p>que permitan expresar de manera adecuada las situaciones de rabia displacer y necesidad de reconocimiento. Se percibe como empático y amistoso y presenta un nivel de estrés y frustración que requiere trabajar en algunas situaciones de tipo laboral. Así como el grupo de planeación, este grupo no sólo acogió las sugerencias sino que avanzó en la propuesta desarrollando espacios de diálogo sobre los temas laborales requeridos para mejorar los aspectos de frustración y estrés señalados.</p>	
<p><b>GEOAMENAZAS</b></p>	<p>Los indicadores emocionales en los grupos de esta dirección muestran un buen nivel de satisfacción en el clima laboral. Vale la pena sin embargo profundizar en las prioridades que plantea el grupo en relación con el indicador de reconocimiento.</p> <p>Se destaca el estrés como la emoción más frecuente en el grupo seguida de frustración lo que significa que es necesario abordar en estos grupos los aspectos que generan estrés para ver cuáles de ellos pueden ser resueltos y disminuir la sensación de frustración e incrementar el alcance de sus objetivos.</p> <p>Las rutas emocionales a considerar como un proceso de desarrollo de competencias para la autogestión emocional en este grupo son las relacionadas con la expresión del displacer y la falta de reconocimiento.</p> <p>En estos grupos se considera el grupo de trabajo como un espacio de escucha y diálogo donde es posible construir y cumplir acuerdos. Sin embargo, el porcentaje de acuerdos explícitos es bajo</p>	<p>1.Mantener espacios de diálogo que permitan disminuir el estrés y construir acuerdos para mejorar aquellos aspectos que generan frustración.</p> <p>2. En cuanto a las habilidades sociales se hace necesario construir acuerdos sobre comunicación, empatía, respeto y buen trato. De igual manera establecer procesos de articulación entre grupos y áreas de trabajo.</p>

<p><b>GEOCIENCIAS BÁSICAS</b></p>	<p>Tres de los cinco grupos que participaron en el mapa emocional, perciben el clima laboral de manera satisfactoria. Dos de ellos requieren de apoyo y mejoramiento sobre estos indicadores emocionales especialmente en los temas de reconocimiento y asertividad.</p> <p>Las rutas emocionales deben ser enriquecidas para expresar de manera asertiva el displacer y la necesidad de reconocimiento, en todos los grupos que participaron de esta dirección.</p> <p>En cuanto a las habilidades sociales es uno de los grupos que marca un alto nivel de empatía y relaciones amistosas en un alto porcentaje lo que significa que están listos para seguir construyendo acuerdos de convivencia que faciliten su crecimiento y mejoren sus indicadores en el clima laboral. Es importante también anotar la cantidad de acuerdos explícitos percibidos, lo cual contribuye a la salud del ambiente de trabajo. Sin embargo, es necesario fortalecer la convivencia en especial en temas de comunicación y respeto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener los espacios de diálogo y construir estos espacios en los grupos que hacen falta con el propósito de reunirse periódicamente para elaborar acuerdos.</li> <li>2. Las temáticas sugeridas por los grupos, están relacionadas con situaciones que les generan estrés en cuanto a cargas laborales, cumplimiento de objetivos y convivencia (buen trato).</li> <li>3. Con estos grupos vale la pena continuar apoyando desde la coordinación e incluir jefes o líderes en los grupos para que puedan acompañar estos procesos de convivencia y de mejora en el clima laboral.</li> </ol>
<p><b>GESTIÓN DE INFORMACIÓN</b></p>	<p>Considerando las diferencias en los grupos de trabajo de esta dirección es valioso destacar que tienen indicadores emocionales con un muy buen nivel de satisfacción en el clima laboral.</p> <p>En cuanto al manejo de las rutas es necesario acompañar los procesos de expresión de rabia displacer y las formas como los grupos esperan que sean reconocidos sus aportes en el contexto laboral, teniendo en cuenta que algunos de los trabajadores manifiestan preferir callar antes que comunicar.</p> <p>Se percibe un alto nivel de estrés en relación con las cargas laborales y desigualdades seguido de la frustración en la consecución de objetivos o los tiempos de entrega.</p> <p>Se plantea en un porcentaje alto (70% en un grupo y 100% en el otro), relaciones armoniosas en la percepción de vínculos de amistad al interior de los grupos . Además se considera la empatía como una característica en cada uno de los grupos, razón por la cual se los considera como una Red de apoyo en circunstancias difíciles.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tomar En este contexto de percepción, empatía y comunicación vale la pena mantener espacios de diálogo que permitan establecer acuerdos relacionados con temas que disminuyan el estrés y la frustración y aumenten su capacidad de Relacionamiento, cooperación y comunicación entre los distintos grupos.</li> <li>2. Se propone trabajar en la expresión emocional en situaciones difíciles a partir de las metodologías entregadas para el abordaje de los semilleros de convivencia.</li> <li>3. Se requiere mantener el apoyo a los niveles de coordinación, incluyendo jefes. Se destaca el interés y la participación de los coordinadores en el desarrollo de estos procesos.</li> </ol>

<p><b>LABORATORIOS</b></p>	<p>Los indicadores emocionales muestran en este grupo un nivel satisfactorio en relación con el clima laboral. Vale la pena seguir trabajando los aspectos relacionados con la expresión de las situaciones que generan displacer y rabia y de la necesidad de reconocimiento.</p> <p>Son grupos que se muestran empáticos, amistosos y encuentran en su grupo de trabajo espacios de escucha y diálogo.</p> <p>Requieren trabajar construyendo acuerdos explícitos relacionados con temas de comunicación, trabajo colaborativo, respeto y buen trato y algunos aspectos laborales relacionados con el cumplimiento, la colaboración y el compromiso.</p> <p>El estrés y la frustración son emociones muy frecuentes en el grupo, razón por la cual vale la pena proponer espacios de diálogo orientados a la disminución de estas dos emociones propias de necesidades insatisfechas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener los espacios de diálogo iniciados alrededor de temas que permitan el incremento de los indicadores emocionales señalados.</li> <li>2. Trabajar a partir de la guía dos, los aspectos relacionados con las rutas emocionales de rabia displacer y reconocimiento.</li> <li>3. Seguir acompañando a los niveles de coordinación en la construcción de espacios de diálogo para construir acuerdos que permitan disminuir los niveles de estrés y de frustración encontrados en los distintos grupos, de esta dirección.</li> <li>4. Se destaca el compromiso de la participación y el interés de los coordinadores y por esa razón es necesario mantener este apoyo y nivel de reconocimiento hacia ellos en este aspecto.</li> </ol>
<p><b>HIDROCARBUROS</b></p>	<p>Éste es uno de los grupos con los mejores indicadores en cuanto a la percepción del clima laboral en los grupos se sienten satisfechos sin que esto quiera decir que se pueda seguir trabajando en aspectos como la asertividad y el reconocimiento.</p> <p>Como los diferentes grupos del servicio geológico colombiano, vale la pena trabajar en la construcción de rutas emocionales que permitan la expresión asertiva del displacer y la necesidad de reconocimiento.</p> <p>El grupo presenta altos índices de empatía en cuanto al apoyo, la escucha y la capacidad de diálogo. Se propone sin embargo establecer algunos acuerdos sobre temas laborales y sobre aspectos de convivencia relacionados con el respeto por las ideas la confianza y algunos otros asuntos de tipo laboral.</p> <p>En este grupo y gracias al apoyo del director fue posible trabajar con los jefes de grupo, expresándoles la necesidad de avanzar en el tema del clima y mostrándoles los resultados del mapa emocional. Esto generó compromiso de parte de los participantes por desarrollar los espacios de diálogo atendiendo a los resultados del mapa emocional</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construir los espacios de diálogo atendiendo a las sugerencias de la guía uno sobre semilleros de convivencia</li> <li>2. Trabajar en la construcción de acuerdos sobre rutas emocionales utilizando la guía dos diseñada para este fin.</li> <li>3. Seguir acompañando a los jefes de grupo para liderar al interior de sus equipos procesos de diálogo colaborativo sobre temas de convivencia que impactan el clima laboral.</li> </ol>
<p><b>RECURSOS MINERALES</b></p>	<p>Los indicadores emocionales de los grupos que participaron permiten concluir que existe una percepción satisfactoria respecto del clima laboral. Vale la pena seguir trabajando aspectos relacionados con el reconocimiento y la motivación.</p> <p>Las rutas emocionales a trabajar en este grupo tienen que ver con el repertorio requerido para la expresión de emociones relacionadas con la rabia, el displacer y la necesidad de reconocimiento.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Considerando que el grupo de Recursos Energéticos es el que tiene un porcentaje más alto en estos indicadores, se considera importante su apoyo a nivel de coordinaciones y jefes.</li> <li>2. Considerando el nivel de estrés y resignación que se</li> </ol>

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

***Propuesta Objetivos Intervención Clima Organizacional 2023.***

Fuente: Universidad Nacional de Colombia - Sara Helena Llanos

1. Seguir fortaleciendo el nivel de coordinación para el mejoramiento del clima laboral, en el eje de autogestión y autorrealización.
2. Incluir a supervisores y jefes en el desarrollo de competencias para fortalecer el clima laboral.
3. Continuar fortaleciendo el proceso de semilleros de convivencia en todos los grupos de trabajo.
4. Realizar talleres presenciales para construir acuerdos relacionados con la empatía y las rutas emocionales.
5. Realizar anualmente la medición del mapa emocional para identificar procesos de cambio y fortalecimiento del clima laboral.

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, a través de los semilleros de convivencia
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. De igual forma, promover actividades que impulsen el desarrollo de conocimiento científico.
5. Finalmente, se recomienda apropiarse de las herramientas ofrecidas durante la intervención, acerca de las rutas para poder gestionar asertivamente las situaciones problemáticas identificadas durante el proceso.

*A Nivel de Coordinación:*

- Asesoría Individual
- Apoyo al trabajo grupal

*A Nivel de Directivos, Jefes y Supervisores.*

- Intervención en rutas emocionales
- Intervención en mínimos éticos

*A Nivel de todos los funcionarios y funcionarias*

- Autorrealización
- Autogestión

**Hallazgos y recomendaciones estudio de Cultura Organizacional actual y deseada 2022**

**Cultura Organizacional:** Para el estudio realizado en la vigencia 2022 por la Universidad Nacional de Colombia, se entiende la cultura organizacional como el

conjunto de creencias y significados naturalizados por los miembros de la organización, convirtiéndose en simbolismo de interpretación, orientador de conductas y prácticas (Ma. de Lourdes Elena García Vargas, Gerardo Reyes Ruiz y Tirso Javier Hernández Gracia, 2015).

Este concepto se complejiza desde la mirada de la antropología social como un conjunto relativamente sólido de creencias, valores y comportamientos practicados y compartidos por la sociedad, el cual se da a través del desarrollo de personal motivado, comprometido con un conjunto común de valores, creencias y suposiciones (Denison, 1996) citado por García, Hernández, Vargas y Cuevas (2012).

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

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

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



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

	<p>mejor talento disponible en geociencias. Se requiere fortalecer los estímulos y reconocimientos a los productos de la investigación, como factor que impulse la producción académica.</p>	
<b>Crítica/ Retroalimentación</b>	<p>Esta dimensión presenta dos elementos, por un lado, el manejo de la crítica y la retroalimentación como factores de orientación y aprendizaje y, por el otro, la utilización del reconocimiento como mecanismos para incentivar el desempeño sobresaliente.</p> <p>Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se observa que en el contexto institucional, el término crítica parece tener una connotación negativa, por lo que es importante trabajar en la cultura sobre la importancia del diálogo y el manejo de la diferencia sin llegar a afectar las relaciones interpersonales.</p> <p>Se requiere potenciar ambientes de trabajo productivos donde la crítica haga parte del proceso de mejoramiento continuo sin llegar a afectar las emociones o el ambiente laboral.</p> <p>De igual forma es muy importante que los líderes desarrollen sus habilidades para la retroalimentación continua, la evaluación de competencias, saber comunicar e incluso llegar a la figura de mentor de sus colaboradores a cargo, de manera que sea fácil monitorear el desarrollo de sus competencias y la alineación a los valores y procedimientos institucionales.</p> <p>Así mismo, se requiere implementar mecanismos para el reconocimiento de los funcionarios y funcionarias no solo por lo que hacen, sino por lo que son, implementando beneficios de salario emocional para los colaboradores del SGC.</p>	<p>La retroalimentación es una estrategia efectiva para incrementar el bienestar de los trabajadores(as) por parte de los jefes o coordinadores sobre los resultados del trabajo de las personas del equipo, los métodos utilizados, los tiempos empleados, porque da tranquilidad saber que se están ejecutando bien las funciones y tareas, lo que disminuye las situaciones de estrés y sus consecuencias. Para la aplicación de esta estrategia se buscará formar a quienes apliquen la estrategia acerca de conceptos, alcances, limitaciones y formas de usarlo.</p>
<b>Gestión de personal</b>	<p>La ampliación de la planta de personal y modernización de la Entidad es una necesidad sentida por las personas, de todas las dependencias. Cabe insistir en que este elemento es un punto de quiebre para el surgimiento del estrés laboral con todas las consecuencias laborales y personales, salud mental y clima organizacional. Por lo que mientras se da ese proceso, es importante que se continúe fortaleciendo el servicio de psicología ocupacional, el programa de vigilancia epidemiológica por riesgo psicosocial y el programa de salud mental.</p> <p>En la búsqueda del bienestar integral para todas las personas, se requiere fortalecer la implementación de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión y hacer realidad los compromisos de la transversalización del enfoque diferencial en la gestión del talento humano, de manera que se pueda dar respuesta a los diferentes grupos poblacionales que hacen parte de la planta de personal y sus familias. En este sentido, se requiere fortalecer la comunicación organizacional y establecer mecanismos para prevenir y sancionar las actitudes que vayan en contravía de la política institucional.</p> <p>Se resalta la importancia, para los funcionarios y funcionarias, de contar con rituales y tradiciones que impulsen la identidad, el sentido de pertenencia, el bienestar y el desempeño sobresaliente, mediante estrategias como la bienvenida institucional mediante un cálido programa de inducción, la celebración de días especiales para las profesiones y las ocupaciones, la despedida del año de labores,</p>	<p>Partiendo de la línea de acción “ Conocer a las personas que trabajan en el SGC” se quiere impactar al bienestar de las personas que hacen parte del SGC, por medio de políticas que coordinen los programas de SST (como salud mental), donde se capacite a los y las funcionarios(as) en el desarrollo de programas de bienestar, para de esta manera replicar y contar con coordinadores y jefes como ejes para incentivar a la participación de los diversos espacios que fortalezcan esta dimensión.</p> <p>Ya en específico desde la gestión de personal trabaja en políticas que propicien el relevo generacional, lo cual va de la mano con el fortalecimiento de programas de jubilación, por lo que hacer una revisión y ajuste de los procesos de selección, capacitación y desarrollo es necesario para la transición e incorporación de los cambios; desde esta mirada la capacitación tendrá en cuenta el ciclo vital de quienes hacen parte del SGC y acompañará los diferentes procesos. También se evidencia una necesidad de ampliación de la planta, junto con políticas que integren temas de</p>

	<p>los éxitos especiales logrados por los investigadores, la despedida por retiro de la Entidad, por el motivo que sea, entre otras.</p>	<p>género, diversidad e inclusión en la contratación. Respecto de los rituales y tradiciones hay algunas que resultan importantes para mantener la cohesión y la identidad por tanto es importante mantener: Las Olimpiadas, las Novenas de fin de año, los reconocimientos por antigüedad, el día de la familia, y los grupos primarios que se realizaban anteriormente para discutir temas técnicos y compartir experiencias y aprendizajes.</p>
<b>Manejo de conflicto</b>	<p>Esta dimensión es de alta sensibilidad dado que el conflicto es inevitable donde haya más de un ser humano; del cuidado oportuno y efectivo que se tenga, dependerá el bienestar integral individual y el clima laboral. De aquí que el diseño de los protocolos para el manejo de los conflictos sea una necesidad urgente. Se requiere socializar los mecanismos institucionales para tramitar los conflictos, así como el seguimiento a los acuerdos mínimos, e incluso el protocolo de acoso laboral y acoso sexual laboral del Instituto. De igual forma realizar acciones de formación y entrenamiento en resolución de conflictos y especialmente a los líderes, en técnicas de mediación.</p>	<p>Inicialmente se debe conocer en qué consiste el conflicto, i) las partes implicadas (intrapersonales, interpersonales, intragrupal, intergrupales colectivos); ii) las causas que los provocan (relaciones, intereses, información, recursos, estilos, percepciones, metas, exigencias, valores, políticas inconsistentes); iii) su naturaleza (falsos, verídicos, manejables, ocultos, no percibidos); o iv) las consecuencias que pueden tener para la empresa (de interés institucional, disfuncionales). Partiendo de esta formación se desarrollará el protocolo para la gestión de conflictos dirigido a coordinadores y jefes, con temas como comunicación asertiva, causales del conflicto, fijación de responsabilidades, habilidades de escucha, balance entre pros y contras, negociación paso a paso. También se posibilitan espacios de fortalecimiento de habilidades en resolución de conflictos, donde se integre el protocolo inicialmente planteado.</p>
<b>Obtención de resultados</b>	<p>Esta dimensión aborda dos temas: el manejo del error por parte de los jefes, por una parte, y cómo la Entidad ha logrado mucho reconocimiento nacional y extranjero, por otra. Respecto del primer punto, se observa que los jefes deben mejorar las estrategias de afrontamiento de los errores y omisiones, pues es una percepción generalizada que su postura frente a estos incide en el desempeño, para bien o para mal. Se busca desarrollar habilidades para que los jefes encuentren el error y las omisiones como ocasiones propicias para el análisis, la orientación y el aprendizaje, como parte del modelo de liderazgo transformacional que se requiere implementar en la Entidad. La segunda perspectiva alude al reconocimiento que el SGC ha logrado, nacional e internacionalmente, por sus avances, su dinamismo y la cualificación de sus funcionarios y funcionarias, siendo considerado una institución digna de imitación, por lo que es importante documentar las experiencias exitosas que llevan a esos logros a fin de que se instauren como políticas institucionales y procedimientos a</p>	<p>Se parte de que los líderes comprenden que hay un ser humano detrás de cada colaborador(ra), al que es preciso acompañar, motivar para dar impulso a equipos de alto desempeño, con claros objetivos, con base en la creación de confianza, en la escucha activa y redimensionando los errores y fracasos, puesto que siendo la dirección de otros intencionada, el directivo es consciente de sus acciones y de cómo las ejecuta, de quiénes reciben esas acciones, cómo las perciben y cómo responden a ellas, lo anterior desde la dirección. Para fortalecer el desempeño del personal y lograr las metas que viabilizan la sostenibilidad de la organización, a la vez que se promueve el crecimiento personal, se encuentran tres propuestas conceptuales útiles</p>

	seguir por todas las áreas de manera estándar.	para un jefe o coordinador que lidera personas y procesos: ser mentor, ser una persona que influye en otros y crear equipos de alto desempeño. Por lo que se busca formar a las personas en cargos de liderazgo, y toma de decisiones, en estilos de liderazgo (retroalimentación) que promuevan la transformación.
<b>Planeación</b>	<p>Se requiere fortalecer los procesos de planeación de manera que permitan contar con capacidades para la atención de imprevistos, gestión adecuada de los riesgos y facilitar los procesos de innovación y creatividad.</p> <p>De otro lado, se requiere fortalecer las habilidades de los líderes para la planeación estratégica, formulación de proyectos, gestión del riesgo, gestión de capacidades, construcción de indicadores, para potenciar su rol.</p> <p>De otro lado, es importante que existan espacios de construcción colectiva para la formulación de los planes, programas y proyectos institucionales de manera que las personas se sientan reflejadas y comprometidas con la planeación institucional.</p>	<p>Con el fin de lograr una estructura organizacional que facilite a los funcionarios(as) conocer su ubicación y funciones dentro de la Entidad, que de claridad sobre quién es su jefe directo y qué hacen las áreas y los diferentes cargos, logrando una comunicación interna óptima que facilite la interacción entre los procesos misionales y de apoyo, con una repartición equitativa de responsabilidades entre las diferentes áreas y cargos.</p> <p>Por lo que desde la alta dirección y cargos de liderazgo y toma de decisiones, empiecen a crear espacios de discusión que permitan consolidar la estructura adecuada, para la transformación y avance según las necesidades actuales del SGC. Para lo anterior es necesario que haya una transversalización en la planeación estratégica y que los líderes se encuentren con la apertura y habilidades para identificar los saberes y necesidades de los y las funcionarios(as) que aporten a la construcción y una cultura de constante crecimiento e interés al fortalecimiento de conocimiento y habilidades</p>
<b>Equidad de Género, Diversidad e inclusión</b>	<p>Cuando se habla de equidad se refiere a asegurar el acceso a igualdad de oportunidades. En el SGC, a través de los grupos focales, se reconocen fortalezas a lo largo del tiempo relacionadas con el respeto por los géneros, incremento de la participación de las mujeres y acceso a cargos de decisión. Refieren que no se percibe discriminación entre hombres y mujeres para acceder a un cargo.</p> <p>En general, en el Servicio Geológico Colombiano las mujeres son tratadas en igualdad de condiciones. Hay otras percepciones que consideran que históricamente en el SGC no ha sido fácil la inclusión de las mujeres, "que recurren a ellas cuando necesitan algo", se ven grupos con predominio masculino y nunca ha habido mujeres directora general de la Entidad.</p> <p>En ocasiones se percibe que hay mayor credibilidad para un hombre que para una mujer a pesar de tener las mismas habilidades y competencias. Algunos cargos pareciera que respondieran a estereotipos de género como por ejemplo, solo hay conductores hombres y personal de aseo femenino. Observan que se requiere que haya más oportunidades con equidad y apoyo a las madres cabeza de familia.</p> <p>En las regionales aún se ve un trato discriminatorio</p>	<p>Se evidencia como un componente transversal, al cual se aborda inicialmente desde la política de equidad, inclusión, diversidad y género por lo que se debe continuar y fortalecer su difusión e implementación. Lo anterior de la mano de un ajuste de los protocolos en los procesos de selección, visibilización de problemáticas desde diferentes estrategias y creando espacios de formación en empoderamiento para los grupos minoritarios.</p> <p>Se requiere abordar lo referente a discapacidad, y orientaciones sexuales diversas, así como en diversidad étnica en las sensibilizaciones a realizar.</p>

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

	<p>masculino, pues por la visión de la Geología, a lo largo de la historia la han visto como trabajo de hombres y en una parte femenina la relacionan con el desarrollo de la química. Pese a esto, a veces los liderazgos femeninos se ven como una amenaza. Es posible que se estén normalizando los actos de violencia, pues hay temas de acoso que no se denuncian.</p>	<p>laboral.</p>
<p><b>Estructura Organizacional</b></p>	<p>La estructura organizacional es adecuada a las funciones que se desempeñan actualmente, pero puede tener mejoras, por ejemplo, en temas de comunicación entre las Direcciones Técnicas y con las sedes, pues cada sede tiene su misión particular. Los coordinadores de las regionales son un puente con la sede central en temas administrativos, y dentro de las sedes hay diferentes grupos técnicos que están dirigidos por las Direcciones Técnicas y los coordinadores de grupo. Ha cometido errores propios del desarrollo y proceso de madurez, conservando algunos vicios como la desigualdad; sigue centralizado y los demás son como ramas y se desentiende de sus funcionarios.</p> <p>Se tiene un aumento de funciones y responsabilidades y muy pocas personas para atender las necesidades. Intenta hacer muchas cosas a un mismo tiempo lo cual incide en la efectividad.</p> <p>En el presente, la investigación ha bajado, tiene menores recursos y se perdió la sección de relaciones internacionales, sintiéndose desmotivación por las pocas oportunidades y la complejidad de la burocracia que dificulta la investigación y que hace que todo sea un poco lento o desintegrado.</p> <p>Al narrar su historia, los viejos no añoran, solo cuentan, por ejemplo, que está mejor con esta nueva estructura, pero que igualmente necesita un cambio, pues funcionan como islas, sin articulación entre las áreas y personas, las áreas parecen ruedas sueltas, se repiten trabajos, hay doble esfuerzo sobre los mismos problemas. Se siente como si fueran 9 institutos distintos, no se trabaja de manera integrada. La estructura no es buena y hay mucho papeleo y estilos de administración muy diferentes.</p> <p>Se nota que la estructura organizacional puede ser flexible en ciertas circunstancias, pero en otras es totalmente rígida. Por ejemplo, en el tema de los encargos.</p> <p>El trabajo por proyectos es complejo porque las personas pueden estar en dos o más proyectos y hay problemas de jerarquías.</p> <p>Todo tiene mucho trámite, la toma de decisiones es demorada porque todo está muy centralizado.</p> <p>El SGC se encuentra estancado, puesto que en el transcurso de los últimos 20 años la planta de personal de carrera se ha visto reducida a menos de la mitad.</p> <p>Las personas de las regionales que participaron en los focales perciben que las sedes no son visibles. Hay muy buenos técnicos haciendo labores administrativas en las regiones que les quitan tiempo; como administrativo debe responder por todo sin el apoyo de otras personas del área administrativa, como secretarías, jefe de bodega,</p>	<p>Quieren un desarrollo más encaminado a los Grupos de Investigación que a los grupos funcionales. Que permitan la interdisciplinariedad y la transversalidad, participando en diferentes proyectos.</p> <p>En cuanto a la organización quieren que se vuelva a crear la oficina de asuntos internacional, para tener convenios y alianzas que faciliten el intercambio de personas para conocer y estudiar y tener asesorías externas especializadas.</p> <p>En las regionales anhelan que los procesos, desde los simples hasta los complejos, no sean centralizados en Bogotá. Esperan un fortalecimiento de todas las Direcciones Técnicas en las regionales; debe haber crecimiento geográfico, no todos los cargos importantes deben estar en Bogotá.</p>

	<p>estas funciones no permiten que desarrollen mejor sus potenciales investigativos; es el coordinador y supervisor de los contratistas. Cada sede depende de una Dirección Técnica distinta. Es importante y urgente repensar la estructura organizacional. Administrativamente la institución es centralizada y eso, en parte, presta apoyo a las sedes, pero en otras circunstancias limita su autonomía, tanto administrativa como técnica. La estructura administrativa actual ha descuidado mucho las sedes regionales lo cual ha afectado, de manera importante, su funcionamiento y ha recargado de labores administrativas a los profesionales que se encuentran al frente de los Grupos de Trabajo Regional. Para dar un paso simple en una regional, hay que esperar el visto bueno de un funcionario de la central.</p> <p>Cada unidad territorial es un ente independiente, amarrada a un área o dirección, con lo positivo y negativo que eso conlleva.</p>	
--	---	--

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

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

	<p>Coordinación</p>	<p>34.8% consideran que el trabajo en equipo está diseñado para que haya una máxima interacción productiva entre las personas, un 32.3% considera que a veces sí y a veces no. 32.6% perciben que hay buena coordinación entre las Direcciones, mientras que 43.5% prefieren mantenerse en el punto medio sobre la existencia de esta condición.</p>	<p>Dispersión de las opiniones frente a la coordinación de las direcciones. En esta dependencia se requiere aclarar a través de qué procesos se implementará la coordinación-comunicación entre departamentos, y como fomentar estrategias de liderazgo que posibiliten el trabajo en equipo. El 92.9% desea que se dé interacción entre las Direcciones, a partir de un manejo directivo coordinado. 91.3% desea que el trabajo en equipo sea una realidad, donde haya una máxima interacción productiva.</p>
	<p>Creatividad e innovación</p>	<p>91.3% visualizan que se premia la innovación y la creatividad. 37% percibe que las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional, mientras que otro 37% perciben que a veces sí y a veces no.</p>	<p>Visión positiva frente al reconocimiento de la dimensión. Identificar elementos posibilitadores para aplicación en otras direcciones. Espacios de escucha de propuestas institucionales. El 85% ven importante que la aceptación de nuevas ideas sea parte de la política institucional, con reconocimiento a la innovación y la creatividad (91.3%)</p>
	<p>Crítica/ Retroalimentación</p>	<p>52.5% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo. 39.2% percibe que no hay evaluación de los procesos, mientras que el 30.9% ven que sí. 45.7% perciben que la discusión y el debate están presentes cuando hay diferencias en los proyectos</p>	<p>En esta dependencia, no se propician espacios para crítica y retroalimentación, aunque se dan espacios de discusión a partir de la diferencia. Se recomienda crear estrategias relacionadas con salario emocional. Identifica el aporte para la construcción e innovación de los proyectos o espacios de investigación o gestión del conocimiento.</p>
	<p>Gestión de personal</p>	<p>60.9% percibe que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones.</p>	<p>En esta dependencia se evidencia que la satisfacción y seguridad laboral afectadas, desde inversión económica, carga laboral, valor a la funcionaria(o) Se recomienda caracterizar el personal, identificar competencias para el aprovechamiento del talento humano. Espacios que favorezcan la horizontalidad. El 91.9% quiere contar con una cultura organizacional donde se sientan seguros y satisfechos</p>



			laboralmente, lamayor parte del tiempo; 92.5% aspiran a que sus jefes los conozcan más desde sus cualidades y debilidades y no solo por los resultados funcionales. Requiere de intervención.
	Manejo de conflicto	36.9% ven que no se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien, mientras que el 34.8% perciben que sí hay negociaciones adecuadas; el 37% están en un punto medio frente a la percepción de que haya un análisis adecuado y búsqueda de soluciones de los conflictos y otro 37% consideran que no existe este análisis.	En esta dependencia se evidencia evitación del conflicto, desconocimiento, manejo inadecuado predomina frente a las negociaciones adecuadas. Brindar herramientas, para el manejo desde lo individual y desde la institución un conducto regular para que desde los diferentes niveles identifique una posible ruta de acción. Inteligencia emocional. El 91.3% esperan que las negociaciones de los conflictos se manejen de manera que la mayoría de las personas se sientan bien.
	Obtención de resultados	43.4% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores favorece la efectividad laboral y el 23.9% consideran que esto no siempre es así. 50.9% perciben que sí se piden mejores resultados con las mismas estrategias	En esta dependencia se exige sin cambios que posibiliten la mejora. Por lo que se buscará fortalecer habilidades de liderazgo, identificación de tipos de líderes en los grupos, herramientas para obtención de resultados. El 92.1% quieren que la reacción de los jefes frente a los errores y los problemas favorezca las buenas relaciones en pro de la eficacia y la eficiencia.
	Planeación	50% ve que el futuro previsible e innovador está presente como un elemento clave para la planeación institucional.	En esta dependencia la proyección de innovación se requiere fortalecer además visibilizar los métodos, incorporando estrategias de difusión de la información.
<b>Asuntos Nucleares. Cultura distante en el comparativo con otras direcciones (sede)</b> Presentaron la	Comunicación	91.9% quiere contar con una cultura organizacional donde se sientan seguros y satisfechos laboralmente, lamayor parte del tiempo; 92.5% aspiran a que sus jefes los conozcan más desde sus cualidades y debilidades y no solo por los resultados funcionales. Vincular, integrar a	Vincular, integrar a los y las funcionarios(as) Desconocimiento de la institución y sus procesos. Espacios de diálogo entre las direcciones y grupos de trabajo. Comunicación constante y activa

<p>prueba 46 personas. Con respecto de las 62 que configuran su planta, las 46 son el 74.2%</p>		<p>los y las funcionarios(as) Desconocimiento de la institución y sus procesos.</p>	
	<p>Conciencia costo/beneficio</p>	<p>91.6% consideran que hay falencias, que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre aspectos institucionales. 66.7% percibe que la comunicación institucional no se da en todos los sentidos. No hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados; además, perciben baja conciencia de las utilidades.</p>	<p>En esta dependencia se cree que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados; además, perciben baja conciencia de las utilidades. El conocimiento de los rubros de los proyectos no solo es transparencia, sino posibilidad de aprendizaje y de mayor identidad con la Institución.</p>
	<p>Control/evaluación</p>	<p>16.6% creen que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan</p>	<p>En esta dependencia el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan. Socializar los procesos, su importancia y beneficio. Fortalecer la identidad.</p>
	<p>Coordinación</p>	<p>16.7% cree que hay buena coordinación entre las direcciones; Frente al trabajo en equipo 71% consideran que no está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas.</p>	<p>En esta dependencia no se evidencian coordinación, ni trabajo en equipo entre direcciones Identificar estilos de trabajo personal y por direcciones, para fortalecer habilidades por mejorar y expandir las fortalezas al trabajo con otras direcciones. El 100% espera que la coordinación entre las diferentes áreas sea eficiente, con claridad en la comunicación y acuerdos explícitos; 91.6%, confían que el trabajo en equipo sea una realidad, en donde haya máxima interacción productiva entre las personas, pudiendo participar en las discusiones para estar bien informados sobre las problemáticas de la Entidad.</p>

	Creatividad e innovación	75% percibe que las ideas nuevas no se aceptan ni hacen parte de la política institucional. 84.4% ven que la innovación y la creatividad no son premiadas No hay reconocimiento, ni integración de la dimensión.	En esta dependencia no hay reconocimiento, ni integración de la dimensión. Se requiere replicación del conocimiento generado internamente, fomentar la participación en coloquios y espacios de investigación. Reconocer el aporte de la dimensión a través de sus funcionario(as). Requiere de intervención. El 100% de los que participaron en el estudio están convencidos que la innovación y la creatividad deberían ser estimuladas y reconocidas en la entidad.
	Crítica/ Retroalimentación	66.7% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo 16.7% perciben que se hace retroalimentación al final de los logros y de los aprendizajes 75% expresan que cuando hay diferencias en los proyectos no hay cabida para la discusión y el debate.	En esta dependencia no hay procesos definidos para retroalimentar el desempeño general y por funciones. Identificar el aporte de la dimensión para la eficiencia y eficacia y la satisfacción del desempeño por parte de las y los líderes y del funcionario(a)
	Gestión de personal	75% asumen que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción alguna con otras inversiones 58.4% percibe que las personas no se sienten seguras y satisfechas laboralmente 87.4% creen que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo 67.7% están de acuerdo en que los jefes no se ocupan de analizar las cualidades y debilidades de las personas, pareciera que solo lo técnico es válido	En esta dependencia indican que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo, únicamente se valora lo técnico. Los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones Se requiere caracterizar el personal en identificación de competencias, aprovechamiento del talento humano y que se favorezcan la horizontalidad. Se propicie la socialización de los avances y un estudio de la carga laboral para identificar acciones de mejora. 91.7% desean que se incremente el rubro dedicado al bienestar de las personas, de tal manera que sea equitativo con las otras inversiones. El 100% busca sentirse seguros y satisfechos en su medio laboral, al igual que todos quieren que se replantee la cantidad de trabajo para el número de personas que hay actualmente en la Dirección. 75% están a favor de los horarios flexibles como motivantes en el compromiso laboral

	<p>Manejo de conflicto</p>	<p>16.7% perciben que cuando estos se presentan se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien 75% cree que no hay un análisis adecuado y búsqueda de soluciones a los conflictos</p>	<p>En esta dependencia indican que no hay un manejo adecuado para el manejo del conflicto o se desconoce. Se requiere brindar herramientas, para el manejo desde lo individual y desde la institución un conducto regular para que los diferentes niveles identifique una posible ruta de acción. Inteligencia emocional. El 100% que la resolución de conflictos esté encaminada al bienestar de las personas.</p>
	<p>Obtención de resultados</p>	<p>83.3% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores no favorece la eficacia laboral 66.7% siente que se piden mejores resultados con las mismas estrategias Los jefes requieren fortalecer sus habilidades en situaciones de conflicto, ya que no se perciben las habilidades que permiten direccionar al logro, aún con las dificultades</p>	<p>En esta dependencia los jefes requieren fortalecer sus habilidades en situaciones de conflicto, ya que no se perciben las habilidades que permiten direccionar al logro. También fortalecer habilidades de liderazgo, identificación de tipos de líderes en los grupos, los tipos de grupos y su dinamismo, además de herramientas para obtención de resultados. Agregar valor e identificar la importancia desde los grupos de trabajo del bienestar individual de sus integrantes. El 100% quisieran un SGC donde los jefes favorezcan las buenas relaciones y hagan un manejo adecuado del error, siendo un sentir generalizado de esta Dirección. 91.6% quieren que se creen nuevas metodologías y se busquen nuevas estrategias para obtener resultados diferentes.</p>
	<p>Planeación</p>	<p>24.4% creen que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional</p>	<p>En esta dependencia indican que no hay una cultura de proyección y estratégica. Se requiere fortalecer estrategias de comunicación interna de la dirección y entre direcciones. Proyectar metas a corto, mediano y largo plazo. Requiere de intervención</p>

<p><b>Geociencias Básicas</b> Fueron 20 las personas que participaron por la Dirección en la aplicación de la prueba, representando el 45.5% del total de la Dirección.</p>	Comunicación	60% consideran que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 65% percibe que la comunicación institucional no se da en todos los sentidos (arriba abajo horizontal), lo cual afecta el ritmo labora	En esta dependencia se requiere vincular, integrar a los y las funcionarios(as) debido al desconocimiento de la institución y sus procesos a causa de falencias en la comunicación. Propiciar espacios de diálogo entre las direcciones y grupos de trabajo, comunicación constante y activa.
	Conciencia costo/beneficio	No se encontraron resultados concluyentes en esta dimensión a nivel estadístico.	Se requiere fortalecer en los líderes la importancia de tomar conciencia sobre la relación costo/beneficio a la hora de tomar decisiones que afecten a su personal.
	Control/evaluación	55% creen que el control en ocasiones se da por medio de la comprensión y los acuerdos	En esta dependencia se requiere definir, difundir y asegurarse de que se conocen y entienden los procesos y su finalidad
	Coordinación	90% expresan que no hay buena coordinación entre las Direcciones o que a veces sí, a veces no 55%consideran que el trabajo en equipo no está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas	En esta dependencia no se evidencian coordinación, ni trabajo en equipo entre direcciones. Identificar estilos de trabajo del personal y por direcciones, para fortalecer habilidades por mejorar y expandir las fortalezas al trabajo con otras direcciones. El 90% que hay mayor coordinación entre las direcciones del SGC 95% creen que trabajar en equipo es lo más importante para fomentar la interacción productiva
	Creatividad e innovación	55% percibe que las ideas nuevas sólo en ocasiones se aceptan 57.2% ven que la innovación y la creatividad no son premiadas, mientras que el 21.4 creen que sí	En esta dependencia se cree que no hay reconocimiento, ni integración de la dimensión en la cultura. Se requiere promover espacios de exploración de la dimensión y dar reconocimiento fomentando la participación en congresos o creando un espacio interno para compartir conocimiento consolidado. El 80% esperan que sus ideas nuevas sean escuchadas y aceptadas 85% esperan estímulos a través de premios o reconocimientos por sus logros

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

	Obtención de resultados	65.5% percibe que la manera como los jefes afrontan los errores favorece o no la efectividad laboral 60% sienten que se piden mejores resultados con las mismas estrategias 90% creen que hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados, percibiendo baja conciencia de las utilidades por parte de las personas del área	En esta dependencia se requiere fortalecer la divulgación de información y habilidades de liderazgo.
	Planeación	25% creen que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional	En esta dependencia indican que no hay una cultura de proyección y estratégica. Se requiere fortalecer estrategias de comunicación interna de la dirección y entre direcciones. Proyectar metas a corto, mediano y largo plazo. Requiere de intervención
<b>Recursos Minerales</b> Esta Dirección fue representada por 21 personas que respondieron la prueba, siendo la tercera con mayor participación. El porcentaje respecto de la Dirección es del 80.8%.	Comunicación	28.5% consideran que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 35.5% expresan que no es una constante, que a veces se presenta y en otras ocasiones no 52.3% percibe que la comunicación institucional se da en todos los sentidos	En esta dependencia se busca que los canales de información lleguen a todos, es necesario se fortalezcan.
	Conciencia costo/beneficio	32% creen que hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados, percibiendo baja conciencia de las utilidades entre las personas del área	Fortalecer comunicación interna. El 100% creen que es importante construir cultura alrededor de la conciencia del costo beneficio en los proyectos y sus implicaciones
	Control/evaluación	75.2% creen que el control, en ocasiones, se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan	En esta dependencia la dimensión tiene un percepción positiva
	Coordinación	19% considera que hay buena coordinación entre las Direcciones Sobre el trabajo en equipo hay percepciones encontradas, pues el 28.5% consideran que está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas, el 43% consideran que no y el 28.6% creen que a veces se da y a veces no	En esta dependencia no hay claridad y se requiere fortalecer estrategias de trabajo y comunicación entre direcciones en los grupos de trabajo. El 100% de las personas consideran de importancia la coordinación entre las diferentes áreas del SGC; además, que exista la motivación durante las fases de los proyectos, haciendo evaluación e identificando los

			aprendizajes alcanzados.
	Creatividad e innovación	43.8% percibe que las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional 58.1% ven que la innovación y la creatividad no son premiadas, mientras que el 38.1% creen que, en ocasiones, sí es así	En esta dependencia se cree que no hay reconocimiento, ni integración de la dimensión en la cultura. Se requiere promover espacios de exploración de la dimensión y dar reconocimiento fomentando la participación en congresos o creando un espacio interno para compartir conocimiento. El 91% quisiera tener la innovación como eje en la planeación institucional.
	Crítica/ Retroalimentación	9.6% opinan que se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo, 90.4% o niegan que esto se haga o no se deciden por un sí o un no 42% que cuando hay diferencias en los proyectos no hay cabida para la discusión y el debate, mientras que otro 28.3% piensan que sí se da	En este departamento hay una percepción negativa de la dimensión, es de importancia que los proyectos institucionales sean un elemento clave para el desarrollo y se promueva la crítica y argumentación para su mejoramiento. El 93.1% sueñan con que sus logros sean reconocidos.
	Gestión de personal	4.8% percibe que los rubros asignados para el bienestar guardan proporción con otras inversiones; o sea que 95.2% ven que poco o nada de equilibrio hay 19.1% de las personas se sienten seguras y satisfechas laboralmente, el 80.9% lo ponen en duda o no están satisfechas ni seguras. 90.5% ve que la cantidad de personas es inadecuada para la cantidad de trabajo 28.5% están de acuerdo en que los jefes se ocupan de analizar las cualidades y debilidades de las personas, mientras que el 38.1% perciben que a veces se da y a veces no	Esta dependencia indica que hay una percepción negativa de la dimensión, que no hay esfuerzos en pro del bienestar y desinformación frente a los rubros asignados. El 96% quieren sentirse seguros en el trabajo y experimentar satisfacción laboral de manera permanente. 95% buscan que sus jefes los conozcan, tanto en sus cualidades como en sus limitaciones.
	Manejo de conflicto	50% perciben que cuando estos se presentan no se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien, mientras que el 14.3% creen que sí 33.1% expresan que hay un análisis adecuado y búsqueda de soluciones a los conflictos, pero el 37% creen que no	En esta dimensión se requiere fortalecer la difusión de los protocolos y fortalecer habilidades.



	Obtención de resultados	57.% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores favorece la eficacia laboral 70% coinciden en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias	En esta dependencia indican que los jefes cuentan con algunos recursos y que se desea brinde estrategias para la obtención de resultados. El 95% quieren que la manera como se tratan los errores y los problemas en la Dirección sea a través del fomento de las buenas relaciones.
	Planeación	42% expresan que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional	Se requiere fortalecer estrategias de comunicación interna de la dirección y entre direcciones. Proyectar metas a corto, mediano y largo plazo. Requiere de intervención
<b>Hidrocarburos</b> Fueron 5 personas de la Dirección las representantes en la prueba, siendo la de mayor participación con relación a su planta, con el 83.3%	Comunicación	60% consideran que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 40% percibe que la comunicación institucional se da en todos los sentidos, pero el otro 40% prefiere mantenerse en el punto medio, a veces sí, a veces no	En esta dependencia se busca que los canales de información lleguen a todos, es necesario que se fortalezcan. El 100% quisieran que la comunicación entre las diferentes dependencias sea la constante y que la información fluyera hacia arriba, hacia abajo y entre pares, mejorando la práctica de la discusión y la crítica
	Conciencia costo/beneficio	40% que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados, percibiendo baja conciencia de las utilidades por parte de las personas del área	En esta dependencia se requiere fortalecer la apropiación en los diferentes procesos del SGC, integralidad.
	Control/evaluación	40% ven que el control no se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan, mientras que otro 40% percibe que se da a veces; 20% perciben que sí hay control acordado	En esta dependencia no hay claridad de los procesos se requiere difundir los protocolos.
	Coordinación	60% se mantienen en el punto medio frente a la existencia de una buena coordinación entre las Direcciones Frente al trabajo en equipo hay percepciones encontradas, pues el 20.5% consideran que está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas, otro 20% consideran que no es así y el 40% creen que a veces se da y a veces no	En esta dependencia indican que no es clara la coordinación entre direcciones y grupos de trabajo. El 100% desean que haya coordinación entre las diferentes dependencias para que la información fluya.

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

		planeación institucional	comunicación interna de la dirección y entre direcciones. Proyectar metas a corto, mediano y largo plazo. Requiere de intervención
<p><b>Geoamenazas</b> Fueron 5 personas de la Dirección las representantes en la prueba, siendo la de mayor participación con relación a su planta, con el 83.3%</p>	Comunicación	42.8% consideran que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC, mientras que el 37.7% creen que se da, pero no de manera constante 42.8% piensan que la comunicación institucional no fluye por todas las áreas ni en todos los sentidos	Se requiere fortalecer los procesos de comunicación en esta dependencia, de manera que la información fluya entre los diferentes niveles de la organización. Así mismo, se requieren fortalecer los espacios de discusión y de compartir conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias puedan participar en espacios para la solución de problemáticas del SGC. 100% desean que fluya la comunicación en todas las direcciones y sentidos, es decir, que llegue a todos.
	Conciencia costo/beneficio	42.8% creen que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos, mientras que otro 42% consideran que sí	La mayoría de personas no consideran que exista conciencia de costo/beneficio en los procesos de toma de decisiones a nivel organizacional. Requiere intervención. 93.4% tienen la expectativa de que se cree conciencia sobre la importancia de entender el equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados.
	Control/evaluación	35.7% expresan que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan, mientras que otro 42.9% percibe que se da solo a veces	Existe una percepción deficiente sobre los acuerdos, para el ejercicio del control. Se requiere fortalecer las habilidades de los líderes para el ejercicio del control y los criterios para la evaluación del desempeño grupal e individual.
	Coordinación	35.6% perciben que hay buena coordinación entre las Direcciones, mientras que el 42.9% prefieren mantenerse en el punto medio frente a la existencia de esa condición 50% consideran que el trabajo en equipo no está diseñado para la máxima interacción productiva entre las personas, pero un 37.5% considera que sí es así	Las personas de esta dependencia perciben una coordinación deficiente entre las diferentes áreas del Instituto. Requiere intervención. 100% quieren que exista una excelente coordinación entre Direcciones para que la comunicación fluya, todos se enteren de los avances, novedades y cambios. 100% quieren que el trabajo en equipo los caracterice y que este

			sea diseñado de tal forma que promueva la interacción productiva.
	Creatividad e innovación	57% expresan que la innovación tiende al punto medio, pues a veces las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional y otras veces sí; 25% perciben que no hay aceptación 57.2% ven que la innovación y la creatividad no están tan presentes en la Entidad	Se requiere fortalecer las habilidades para la innovación y la gestión de la creatividad en esta dependencia. Requiere intervención. 100% que la innovación y la creatividad sean una constante institucional
	Crítica/ Retroalimentación	35.7% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo, mientras que otro porcentaje igual percibe que a veces se da y a veces no 64.3% se mantienen en el punto medio con relación a la percepción de la presencia de la discusión y el debate cuando hay diferencias en los proyectos	Se requiere fortalecer las habilidades de los líderes para la realización de espacios de retroalimentación del desempeño, evaluación de habilidades y competencias, así como de los procesos de reconocimiento al desempeño sobresaliente. 100% desea que exista adecuada evaluación de los avances a medida que se desarrollan los proyectos.
	Gestión de personal	64% percibe que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones 42.9% perciben que las personas, a veces, se sienten seguras y satisfechas laboralmente pero que esa sensación no es constante 57% creen que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo 28.6% están de acuerdo en que los jefes se ocupan de analizar las cualidades y debilidades de las personas, mientras que 35.7% considera que no es así; y otro 35.7% no/sí	Requiere fortalecerse la inversión en el bienestar de los funcionarios y funcionarias de la entidad. Requiere fortalecerse la percepción de seguridad y la satisfacción laboral de los funcionarios y funcionarias de la dependencia. Las personas perciben que el personal de la dependencia es insuficiente para llevar a cabo las funciones. Existe un nivel crítico respecto de las habilidades de los jefes para evaluar las cualidades y debilidades de las personas a cargo, por lo que requieren entrenamiento y capacitación.  92.9% desean que se haga un ajuste en la carga laboral, porque consideran que no hay equilibrio entre la cantidad de trabajo y la cantidad de personas. 100% esperan ser reconocidos por lo que son y no solo por lo que hacen, esperando que los

			<p>jefes conozcan sus competencias humanas, limitaciones y cualidades.</p> <p>100% quisieran sentirse seguros y experimentar satisfacción laboral de manera permanente.</p> <p>57.2% están a favor de los horarios flexibles, como motivantes para el compromiso laboral.</p>
	Manejo de conflicto	<p>57.1% perciben que a veces se dan y a veces no se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien</p> <p>Este mismo porcentaje visualiza que no hay un análisis adecuado y búsqueda de soluciones a los conflictos</p>	<p>Se requiere fortalecer las habilidades de los funcionarios y funcionarias, así como de los líderes sobre el manejo del conflicto.</p> <p>100% quieren que se examinen las razones de los problemas y se busquen soluciones antes que dejarlos pasar.</p> <p>92.9% aspira a que el resultado de las negociaciones frente a los conflictos busque el bienestar de las personas</p>
	Obtención de resultados	<p>64.3% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores a veces favorece la eficacia laboral y a veces no</p> <p>35.7% coinciden en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias y que a veces sí se usan nuevas metodologías</p>	<p>Se requiere fortalecer las habilidades de los líderes en relación con la eficacia laboral.</p> <p>Así mismo, en relación con los mecanismos y estrategias para la obtención de resultados y los procesos de planeación institucional, y el uso de nuevas tecnologías.</p>
	Planeación	<p>57.1% se encuentran en un punto medio frente a que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional</p>	<p>Se requiere fortalecer las habilidades para la planeación, la innovación, la prospectiva y la creación de capacidades para la atención de situaciones imprevistas o cambiantes.</p>
<p><b>Laboratorios</b></p> <p>Fue la segunda gran participación en la prueba con 25 personas.</p> <p>Respecto de la planta de esta Dirección, representa el 71.4%.</p>	Comunicación	<p>36.7% consideran que hay falencias, pues las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC; mientras que el 40% se mantienen en el punto medio</p> <p>36% consideran que la comunicación institucional fluida en todos los sentidos, no se da;</p> <p>40% perciben que a veces se da y a veces no</p>	<p>Existe una percepción de procesos de comunicación organizacional deficientes, de manera que las personas no están informadas ni sienten que pueden participar en problemáticas que atañen al SGC.</p> <p>Para esta dependencia, no existe comunicación fluida entre los diferentes niveles de la organización. Requiere intervención.</p>

	Conciencia costo/beneficio	36% creen que hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los resultados, mientras que 36% consideran que a veces sí y a veces no	Para los funcionarios y funcionarias de esta dependencia, no existe conciencia de costo/beneficio sobre las decisiones que se toman en la organización, por lo que para ellos y ellas, no se tiene en cuenta el impacto sobre las personas de las decisiones administrativas. Requiere intervención.
	Control/evaluación	56% ven que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos mientras que el 36% percibe que se da a veces sí y a veces no 44% perciben que a veces se hace evaluación de los procesos y a veces no	En esta dependencia, la mayoría de personas considera que el control se da a través de acuerdos, sin embargo, requiere fortalecerse esta práctica. Requiere también fortalecerse la evaluación de los procesos y la medición sobre el aporte individual y grupal.
	Coordinación	34% visualizan que hay buena coordinación entre las Direcciones, mientras que el 43.5% se mantienen en el punto medio frente a la existencia de esta situación 32% consideran que el trabajo en equipo no está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas, pero un 44% considera que esta característica se da a veces sí y a veces no	Para esta dependencia, se requiere fortalecer la coordinación entre las dependencias del Instituto. Así mismo, se requiere fortalecer el trabajo en equipo, de manera que se potencie la interacción productiva sobre las personas, especialmente en lo que se refiere a la gestión del conocimiento. 88% desean que la coordinación entre las áreas sea cada vez mejor y más frecuente; 91.3% aspira a tener un trabajo en equipo diseñado para mejorar la interacción y la productividad.
	Creatividad e innovación	40% tiende al punto medio, a veces perciben que las ideas nuevas no son muy aceptadas ni hacen parte de la política institucional y otras veces que sí; 36% sí sienten que son escuchadas las nuevas ideas 48% ven que la innovación y la creatividad no están muy presentes en la Entidad	Se requiere fortalecer los procesos de creatividad e innovación en esta dirección técnica. Las personas sienten que no son escuchadas sus propuestas y nuevas ideas.
	Crítica/ Retroalimentación	48% considera que no se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo, mientras que el 40% percibe que a veces sí se da y a veces no 60% expresan que la discusión y el debate están presentes	Se requiere fortalecer los procesos de retroalimentación y reconocimiento al desempeño en esta dependencia. Así mismo fortalecer la discusión y el debate para el crecimiento colectivo y producción de conocimiento.

		cuando hay diferencias en los proyectos, el 41.6 creen que sí se da, mientras que el 26.1% no lo ven así	88% esperan ser motivados a medida que se da el avance de los proyectos; 88% quisieran recibir premios y reconocimientos por sus logros dentro de la institución.
	Gestión de personal	52% percibe que los rubros asignados para el bienestar no guardan proporción con otras inversiones, el 32% perciben que a veces sí 40% expresan que las personas a veces se sienten seguras y satisfechas laboralmente, pero que esa sensación no es siempre, mientras que el 40% perciben que sí hay satisfacción 40.6% creen que la cantidad de personas no es adecuada para la cantidad de trabajo, mientras que el 44% prefiere mantener su percepción en un punto medio 48.% están en un punto neutro frente a la percepción de que los jefes se ocupen de analizar las cualidades, competencias y limitaciones de las personas, mientras que 32% considera que sí se ocupan de esto los jefes	Las personas de esta dependencia no perciben que los recursos asignados para el Bienestar de las personas estén acordes a la inversión de la Entidad. La mayoría no percibe seguridad ni satisfacción laboral. La mayoría percibe que el número de personas de la planta no es proporcional a la carga laboral. Se requiere fortalecer las habilidades de los jefes para el análisis de las cualidades, competencias y debilidades de su personal a cargo.
	Manejo de conflicto	39.1% perciben que no se dan estas negociaciones; el 34.7% perciben que sí 69%% están en un punto medio frente a la percepción de que haya un análisis adecuado y una búsqueda de soluciones a los conflictos	Se requiere capacitar a los funcionarios y funcionarias sobre resolución de conflictos a fin de fortalecer sus habilidades y las de los líderes de la dependencia. 80% aspiran a que la resolución de conflictos se dé a través de estrategias de debate y discusión.
	Obtención de resultados	52% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores favorece la efectividad laboral y el 66% consideran que a veces sí y a veces no 44% coincide en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias; 40% perciben que a veces sí se usan nuevas metodologías y a veces no	Se requiere fortalecer en los jefes el manejo del error y su abordaje para la obtención de resultados. Así mismo se requiere el desarrollo de habilidades de planeación, prospectiva y diseño de estrategias para la obtención de resultados. Igualmente en lo que tiene que ver con transformación digital y nuevas tecnologías de laboratorios.
	Planeación	52% perciben que el futuro previsible e innovador está y no está presente como un elemento clave para la planeación	Se requiere fortalecer las habilidades de planeación, prospectiva, innovación y desarrollo de capacidades para

		institucional	abordar imprevistos.
<p><b>Dirección General</b> Fue la segunda gran participación en la prueba con 25 personas. Respecto de la planta de esta Dirección, representa el 71.4%.</p>	Comunicación	33% consideran que no hay falencias y las personas están bien informadas y participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 57.4% percibe que la comunicación institucional llega a todos en sentido horizontal y vertical	Porcentaje muy bajo para un tema clave, que contrasta con el porcentaje de quienes consideran que la comunicación institucional llega a todos, siendo la percepción más alta entre todas las áreas: pocos participan, pero les llega la información y, aun así, no están bien informados.
	Conciencia costo/beneficio	58.3% creen que hay equilibrio entre el costo de los proyectos y los beneficios reportados 83% perciben alta conciencia de las utilidades por parte de las personas del área	Consideran que existe conciencia entre el costo/beneficio de las decisiones que se toman en la organización.
	Control/evaluación	66.7% consideran que el control se da por medio de la comprensión y los acuerdos entre quienes participan	En esta dependencia los acuerdos se hacen y se cumplen.
	Coordinación	58.3% piensan que hay buena coordinación entre las Direcciones. 41% consideran el trabajo en equipo diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas	Consideran que existe buena coordinación entre las dependencias del Instituto. Así mismo, consideran que existe máxima interacción productiva entre las personas. 100% desean mayor coordinación entre las áreas, con una comunicación mucho más clara y en todos los sentidos.
	Creatividad e innovación	31% ven la innovación presente y que las ideas nuevas se aceptan y hacen parte de la política institucional 40% ve que la innovación y la creatividad son premiadas	Existen dificultades para la innovación en esta dependencia. Solo una tercera parte considera que existe y solo 4 de 10 expresan que se premia la creatividad. Requiere intervención. 100% quieren apertura frente a la creatividad y la innovación como parte de las políticas de la institución.
	Crítica/ Retroalimentación	58,3% ven que se estimula a las personas a medida que se avanza en el trabajo 50% perciben que se hace retroalimentación final de los logros y aprendizajes 48.4% cree que cuando hay diferencias en los proyectos estas se resuelven discutiéndolas	En esta dependencia la mayoría considera que existen incentivos para estimular el desempeño sobresaliente de las personas. Solo la mitad considera que se realiza retroalimentación sobre los logros. Menos de la mitad cree que las diferencias se resuelven discutiéndolas.



	<p>Gestión de personal</p>	<p>83% creen que los rubros asignados para el bienestar guardan proporción con otras inversiones 35% ve que las personas se sienten seguras y satisfechas laboralmente, el 65% ponen en duda esta posición 25% creen que la cantidad de personas es adecuada para el cúmulo de trabajo existente, el 75% parece que perciben que no es así 75% están de acuerdo en que los jefes analizan las cualidades y debilidades de las personas</p>	<p>Existe una percepción favorable sobre los recursos asignados al Programa de Bienestar para los funcionarios y funcionarias. Respecto de la seguridad y satisfacción es baja en esta dependencia. Existe percepción de alta carga laboral y número insuficiente de personal para llevar a cabo las funciones de la dependencia. Existe una percepción positiva sobre las habilidades de los jefes para analizar las cualidades y debilidades de su personal. 100% de las personas de esta dependencia quieren seguridad y satisfacción en su vida laboral. 100% muestra la necesidad de sentirse reconocidos por sus jefes desde sus cualidades, competencias y limitaciones; 75% están a favor de los horarios flexibles como motivantes para el compromiso laboral.</p>
	<p>Manejo de conflicto</p>	<p>58.4% perciben conflictos y se dan las negociaciones para que la mayoría de las personas se sientan bien 58% cree que hay un análisis adecuado para la búsqueda de soluciones a los conflictos</p>	<p>Existen conflictos en esta dependencia y en su mayoría se percibe que se dan las negociaciones velando por el bienestar de las personas. La mayoría de personas percibe que se da un análisis adecuado para buscar soluciones a las diferencias. 100% quieren que se afronten los conflictos pensando en el bienestar de las personas y no solo de los resultados.</p>
	<p>Obtención de resultados</p>	<p>55% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores favorece la eficacia laboral 100% se sienten motivados para lograr buenos resultados</p>	<p>Tan solo la mitad de las personas considera que los jefes tienen las habilidades para afrontar los errores y favorecer la eficacia laboral. Existe motivación de las personas de la dependencia para lograr buenos resultados. 100% espera que sus jefes favorezcan las buenas relaciones para aumentar la eficacia y la eficiencia; 100% están dispuestos a tener mejores resultados, pero con diferentes estrategias y formas de hacerlo.</p>

	Planeación	66.7% creen que el futuro previsible e innovador es un elemento clave para la planeación institucional	La mayoría de personas consideran que existen buenas prácticas para la planeación en la dependencia, de manera que se favorece la innovación y la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas.
--	------------	--	--

<b>Gestión de la información</b> Los representantes de esta Dirección en la aplicación de la prueba fueron 12 personas, es decir, el 57.1% de su planta.	Comunicación	66.7% considera que las personas no están bien informadas y no participan en las discusiones sobre las problemáticas del SGC 58.4% creen que la comunicación institucional no se da hacia arriba, hacia abajo u horizontalmente	Existe una percepción de procesos de comunicación organizacional deficientes, de manera que las personas no están informadas ni sienten que pueden participar en problemáticas que atañen al SGC. Requiere intervención.
	Conciencia costo/beneficio	58.3% creen que no hay equilibrio entre el costo de los proyectos y sus resultados, mientras que 17.6% consideran que sí	Para los funcionarios y funcionarias de esta dependencia, no existe conciencia de costo/beneficio sobre las decisiones que se toman en la organización, por lo que para ellos y ellas, no se tiene en cuenta el impacto sobre las personas de las decisiones administrativas. Requiere intervención.
	Control/evaluación	41.7% opinan que el control no se da por medio de la comprensión y los acuerdos, mientras que otro 50% percibe que se da a veces sí y a veces no	En esta dependencia, no hay claridad de cómo se aplica control, se requiere fortalecerse esta práctica. Requiere también fortalecerse la evaluación de los procesos y la medición sobre el aporte individual y grupal.
	Coordinación	50% creen que hay buena coordinación entre las Direcciones, mientras que el 33.3% prefieren mantenerse en el punto medio frente a la realidad/no realidad de esta condición 41.6%, frente al trabajo en equipo, consideran que no está diseñado para que haya máxima interacción productiva entre las personas, pero un 41.7% considera que a veces sí y a veces no	Para esta dependencia, se requiere fortalecer la coordinación entre las diferentes áreas del Instituto, aunque es una de las direcciones que mejor percepción tiene de la coordinación. Así mismo, se requiere fortalecer el trabajo en equipo, de manera que se potencie la interacción productiva sobre las personas, especialmente en lo que se refiere a la gestión del conocimiento.  91.7% desean que las áreas estén mucho más interconectadas de lo que están

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

		de soluciones a los conflictos, mientras que 41.7% creen que se da, pero no con la frecuencia adecuada	
	Obtención de resultados	33.3% percibe que la forma como los jefes afrontan los errores a veces favorece la eficacia laboral y a veces no, y el 41.6% consideran que sí es así 33.3% coinciden en que se piden mejores resultados con las mismas estrategias 33.3% percibe que a veces sí se usan nuevas metodologías y otro 33.3% que esta condición no se da	Se requiere fortalecer en los jefes el manejo del error y su abordaje para la obtención de resultados. Así mismo se requiere el desarrollo de habilidades de planeación, prospectiva y diseño de estrategias para la obtención de resultados. Igualmente fortalecer habilidades de dirección para estabilizar que la percepción sea global.
	Planeación	50% perciben que el futuro previsible e innovador no es un elemento clave para la planeación institucional	Se requiere fortalecer las habilidades de planeación, prospectiva, innovación y desarrollo de capacidades para abordar imprevistos.

**Tabla 3. Continuidad Programa de Fortalecimiento en Clima y Cultura Organizacional Fase VI- 2023**

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	DESCRIPCIÓN	FINANCIACIÓN	VALOR
<b>Componente Clima Organizacional Fase VI - 2023</b>	●Intervención en Clima Organizacional	Proyecto de Inversión	\$ 500.000.000
	●Intervención en Cultura Organizacional		
	●Realizar la invitación y convocatoria a los espacios programados		
	●Llevar el respectivo registro de asistencia		
	●Realizar informe final de la Fase VI-2023 - Intervención en Clima y Cultura Organizacional del SGC		

**Actividades Plan Intervención Clima Organizacional 2023**

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

**Actividades Plan Intervención Cultura Organizacional 2023**

No.	Estrategia	Actividades y/o entregables	No. Personas Objetivo
-----	------------	-----------------------------	-----------------------

1	Intervención en comunicación organizacional: Diseño de estrategias y campañas pedagógicas a la luz de los hallazgos de dimensiones críticas identificadas.	Piezas comunicativas digitales. Actividad pedagógica extra mural. Stand/pendones por sede	Todo el SGC. A nivel Nacional. 8 sedes.
2	Intervención en creatividad, innovación, gestión del conocimiento	Talleres Creatividad e innovación. Mapa de conocimiento institucional (Directorio de Expertos).	60 personas en total, a nivel nacional
3	Programa de reconocimiento de la trayectoria laboral. Creación de mecanismos para la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Identificación y acompañamiento de tutor/mentor para relevo generacional.	50 personas en total, a nivel nacional

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

7	Intervención en sentido de valor público y vocación de servicio	2 Talleres de Sensibilización Sentido de Valor Público y Vocación de Servicio	60 personas
8	Intervención en generación de confianza y tejido colectivo	Actividad extramuros vivencial	8 actividades
9	Intervención para la gestión del cambio organizacional	Taller dirigido a líderes, Grupo de Comunicaciones y Grupo de Talento Humano	60 personas
10	Intervención en herramientas para la gestión de la felicidad laboral y comunicación organizacional - endomarketing	Taller dirigido a líderes, Grupo de Comunicaciones y Grupo de Talento Humano	60 personas

### 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 brinden reconocimiento a los Funcionarios(as) y a la labor de éstos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

**10.4 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.

### 10.5 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 parágrafo 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 2023 se tiene en el marco de este proyecto un presupuesto de \$568.888.298 para el otorgamiento de apoyos económicos para estudio.

Actualmente según 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 nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior a la solicitud de financiación del programa de educación formal.
- Diligenciar el formato de solicitud de educación formal 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.
- Anexar la orden de matrícula expedida por la institución de educación superior, el NIT y forma de pago
- Anexar las certificaciones obtenidas en el semestre anterior cuando 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 158 del 23 de agosto de 2013 y lo establecido en el Artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.

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

Tabla - Programas de Educación Formal Estratégicos - Líneas temáticas misionales

NOMBRE PROGRAMA	UNIVERSIDAD	CIUDAD
Doctorado en Geociencias	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Doctorado en Ciencias - Química	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ingeniería, Ciencia y Tecnología	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	BOGOTÁ
Doctorado en Ingeniería - Sistemas	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Doctorado en Ingeniería - Sistemas y Computación	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Doctorado en Ciencias de la Tierra	EAFIT	MEDELLÍN

Maestría en Ciencias - Geología	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias de la Tierra	UNIVERSIDAD DE CALDAS	MANIZALES
Maestría en Ciencias de la Tierra	EAFIT	MEDELLÍN
Maestría en Ciencias - Geomorfología y Suelos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias - Geomorfología y Suelos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ordenamiento Urbano-Regional	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ingeniería - Geotecnia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ingeniería - Geotecnia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ingeniería - Sistemas Energéticos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ingeniería - Recursos Minerales	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ciencias - Química	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias - Química	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Maestría en Ciencias - Física	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Maestría en Física Médica	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ciencias - Geofísica	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Ingeniería, Ciencia y Tecnología	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	BOGOTÁ

Maestría en Museología y Gestión del Patrimonio	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Periodismo Científico	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Geomática	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Gestión Estratégica de la Información e Innovación Digital	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	BOGOTÁ
Maestría en Ingeniería - Ingeniería de Sistemas y Computación	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Maestría en Gestión y Seguridad de la Información	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	BOGOTÁ
Maestría en Ciencia de los Datos y Analítica	EAFIT	MEDELLÍN
Maestría en Geología	UIS	BUCARAMANGA
Maestría en Geofísica	UIS	BUCARAMANGA
Maestría en Gestión del Riesgo y Desarrollo	ESCUELA DE INGENIEROS MILITARES	BOGOTÁ
Maestría en Gestión de Calidad para Laboratorios	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
Especialización en Evaluación y Desarrollo de Proyectos	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	BOGOTÁ
Especialización en Gerencia Estratégica de Proyectos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Especialización en Ingeniería Hidráulica y Ambiental	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Especialización en Aprovechamiento de Recursos Hidráulicos	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Especialización en Analítica	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Recursos Minerales	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Geotecnia	UNIVERSIDAD DE CALDAS	MANIZALES

Especialización en Ingeniería - Geotecnia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MANIZALES
Especialización en Ingeniería - Geotecnia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialista en Inteligencia Artificial	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Gobierno Electrónico	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
Especialización en Sistemas de Información Geográfica	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Nanotecnología Aplicada a la Industria del Petróleo y Gas	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	MEDELLÍN
Especialización en Sistemas de Información Geográfica	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	BOGOTÁ
Especialización en Geomática	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI

Tabla - Programas de Educación Formal Estratégicos - Líneas temáticas transversales

MODALIDAD	TEMA	NOMBRE PROGRAMA	UNIVERSIDAD	CIUDAD
MAESTRÍA	Género	Maestría en Estudios de Género	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
		Maestría en Género	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	BOGOTÁ
		Maestría en Estudios Sociales de la Ciencia	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
		Maestría en Políticas Públicas	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
	Gerencia	Maestría en Gerencia de Proyectos	UNIVERSIDAD EAFIT	MEDELLÍN
		Maestría en Administración Pública	ESAP	BOGOTÁ
		Maestría derechos humanos, gestión de la transición y posconflicto	ESAP	BOGOTÁ

		Maestría en Gerencia Integral de Proyectos	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	BOGOTÁ
		Maestría en Gobierno y Políticas Públicas	UNIVERSIDAD EAFIT	MEDELLÍN
		Maestría en Gerencia de la Innovación y el Conocimiento	UNIVERSIDAD EAFIT	MEDELLÍN
ESPECIALIZACIÓN	Género	Especialización en Estudios Feministas y de Género	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	BOGOTÁ
		Especialización en Estudios de Género	UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN	MEDELLÍN
	Gerencia	Especialización en Proyectos de Desarrollo	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Alta Dirección del Estado	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Gestión Pública	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización Gestión Y Planificación Del Desarrollo Urbano Y Regional	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Finanzas Públicas	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Derechos Humanos	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Gerencia Social	ESAP	BOGOTÁ
		Especialización en Gerencia de Proyectos	UNIVERSIDAD EAFIT	MEDELLÍN

**Otras temáticas áreas de apoyo:**

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

<b>Nivel de Prioridad</b>	<b>Necesidades de Formación en Maestría</b>
---------------------------	---

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

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

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

### 10.6 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.

**11. 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 meritório.
- 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**

Resoluciones por 10, 20, 30 y 40 años de servicio en la Entidad.

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**

Plan de Incentivos (bonos Turísticos 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.

**PLAN DE 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 de carrera administrativa por cada nivel jerárquico de empleo (Asistencia a Profesional, y mejor LNR)		
Reconocimiento mejor equipo de trabajo vigencia 2022			

## 12. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES - BIENESTAR

### Plan General de Actividades

ACTIVIDADES GENERALES	MES PROGRAMADO
Identificación de necesidades	ENERO
Elaboración Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023	ENERO
Ejecución de actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023	FEBRERO - DICIEMBRE
Evaluación Final	DICIEMBRE
Informe	DICIEMBRE - ENERO

### 12.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

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

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social). De allí la importancia de realizar acciones tanto para su prevención como para su intervención, lo cual en el Servicio Geológico Colombiano, se desarrolla a través del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial.

#### OBJETIVO

Establecer mecanismos efectivos para la promoción de la salud psicológica, 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 Salud ocupacional, con el apoyo de una profesional en Psicología especialista en el área Clínica.

## 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.

Caracterización de tendencias de personalidad y estilos de afrontamiento de situaciones estresantes, a partir de lo cual se llevan a cabo intervenciones tanto individuales como grupales

- 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

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
FACTORES PSICOSOCIALES	Implementación Teletrabajo		Por Definir a nivel institucional.
	Divulgación Resolución Adopción Pacto por el Teletrabajo	SIN COSTO	
	Postulaciones	SIN COSTO	
	Análisis Postulaciones	COSTO POR VISITA DOMICILIARIA	

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

**ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
	Horarios Flexibles para Servidores Públicos		Enero – Diciembre

<b>EQUILIBRIO VIDA PERSONAL Y VIDA LABORAL</b>	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	
	Jornada Laboral Especial para Mujeres Embarazadas		Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	
	Salas de Lactancia		Enero - Diciembre
	Implementación Salas de Lactancia (Medellín y Cali)	CON COSTO A CARGO DE SST	
	Salario Emocional – Antigüedad		Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	
	Día del Abuelo(a) (Agosto)		Agosto
	Evento dirigido a funcionarios y funcionarias que ya son abuelos(as)	SIN COSTO	
	Día de la Familia (Semestral)		Enero – Diciembre
	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	
	Actividad Día de la Familia Segundo Semestre (Bonos Cine)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Día de la Familia (15 Mayo)		Mayo
	Jornada Reflexión y Conmemoración Día de la Familia - Virtual	SIN COSTO	
	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	
Vacaciones Recreativas	CON COSTO A CARGO DEL PBI		
Halloween SGC	SIN COSTO		



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

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

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

## 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

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
MANTENIMIENTO SALUD MENTAL	Mantenimiento Salud Mental		Febrero - Noviembre
	Prevención Suicidio	CON COSTO A CARGO DE SST	

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

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

### 12.3. Eje 3: Convivencia social

#### 12.3.1 Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad

Se realizará charla sobre Equidad de género, la cual está dirigida a todo el personal del Servicio Geológico Colombiano, teniendo como referencia normativa la Ley 581 del 2000.

#### 12.3.2 Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, y el abuso de Poder.

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.

Así mismo, con las jornadas de intervención en Clima y Cultura Organizacional, se brindan herramientas y se identifican los posibles casos de Acoso Laboral, Sexual, y el abuso de Poder, los cuales se remiten a las psicólogas del grupo del SGSST para su revisión y respectiva intervención.

Tabla. Actividades a realizar en la vigencia 2023

#### ACTIVIDADES EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
<b>FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD</b>	Promoción Inclusión Laboral, Diversidad y Equidad		Febrero – Diciembre
	Capacitación en Lengua de Señas	CON COSTO A PIC	
	Charla Prevención de Violencias contra las Mujeres	CON COSTO A PIC	
	Día de Prevención de la Violencia contra la Mujer (Noviembre)	SIN COSTO	
	Día de la Niña (Octubre)	SIN COSTO	
	Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia (Febrero)	SIN COSTO	

Día de la Mujer (Marzo)	SIN COSTO	
Día de la Mujer Colombiana (Noviembre)	SIN COSTO	
Día de la Mujer Ingeniera (Junio)	SIN COSTO	
Día de la Madre (Mayo)	SIN COSTO	
Día del Padre (Junio)	SIN COSTO	
Día del Hombre (Marzo)	SIN COSTO	
Día Internacional de las Personas Cuidadoras (Noviembre)	SIN COSTO	
Apropiación Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión	SIN COSTO	
Taller Nuevas Masculinidades	CON COSTO A PIC	
Día Personas con Discapacidad (Diciembre)	SIN COSTO	
Día Orgullo Gay (Junio)	SIN COSTO	
Prevenir y Proteger los Derechos de los Pueblos Indígenas		POR CONFIRMAR
Día de la Mujer Indígena (Septiembre)	SIN COSTO	
Capacitación Poblaciones Indígenas en Colombia (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
Derechos de las Poblaciones Indígenas en Colombia (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
Día Pueblos Indígenas (Agosto)	SIN COSTO	
Día de la Mujer Afro - Diáspora (Julio)	SIN COSTO	
Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales		POR CONFIRMAR
Capacitación en Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre)	SIN COSTO	
Siembra SGC	CON COSTO A PIB, COTIZACIÓN DE 140 PERSONAS	
Charla Manejo de Residuos y Reciclaje (Híbrido)	SIN COSTO	
Diseño voluntariado SGC	CON COSTO A PIB, COTIZACIÓN DE 110 PERSONAS	

	Cultura Inclusiva		Marzo – Diciembre
	Sensibilización Inclusión Personas con Discapacidad (Hibrido)	CON COSTO A PIC	
	Taller Diversidades Sexuales y Salud Mental (Hibrido)	CON COSTO A PIC	

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

#### 12.4 Eje 4: Alianzas Institucionales

##### 12.4.1 Coordinación Interinstitucional

Para efectuar las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realiza contrato con la Caja de Compensación Familiar y Convenios interadministrativos con el fin de efectuar el fortalecimiento del Programa de Clima y Cultura Organizacional.

##### 12.4.2 Fomento de Buenas Prácticas en materia de Bienestar

Se seleccionaron líderes de mínimos éticos que a través de herramientas suministradas identifiquen y fortalezcan los mínimos éticos en el interior de los grupos de trabajo.

#### ACTIVIDADES EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN

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

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
<b>FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR</b>	Banco de Experiencias de Éxito en Materia de Bienestar Social		FEBRERO - DICIEMBRE
	Consulta de Banco de Buenas Prácticas en Bienestar Social a nivel Nacional	SIN COSTO	
	Documentación e Inscripción de Buenas Prácticas y Experiencias de Innovación en Bienestar	SIN COSTO	
	Estrategia GEFES - Gestores de Felicidad		

	Invitación a Postulaciones de GEFES	SIN COSTO	FEBRERO - DICIEMBRE
	Formación en Estrategias de Gestión de la Felicidad (Hibrido)	CON COSTO A PIC	
	Concurso mejores GEFES	CON COSTO A PBI	

## 12.5 Eje 5: Transversal: transformación digital

En el marco de los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 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. Lo anterior desde una cultura dinámica que reconozca la integración de la tecnología como un aspecto que beneficia tanto a la entidad de manera transversal como a quienes hacen parte de ella.

### 12.5.1 Creación de Cultura Digital para el Bienestar

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 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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



	Suite Google	CON COSTO A TICS	
	Trámites de Talento Humano Digitales (Campaña/Revisión de viabilidad de nuevos canales e implementación de sistema de información de Talento Humano)	CON COSTO A TICS	

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

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

### 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social y Plan Incentivos 2023, se evaluará teniendo en cuenta los siguientes indicadores que se relacionan a continuación:



## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2023

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 2023.	% de satisfacción de las actividades ejecutadas.	Grupo de Talento Humano	Anual

**INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2023 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)