

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2025

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO LEGAL	5
2. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	8
2.1 Política de la Calidad	8
2.2 Objetivos Estratégicos Institucionales	9
3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025	10
4. JUSTIFICACIÓN	10
5. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	11
5.1. Método de Recolección de la Información	11
5.2. Metodología de elaboración del Diagnóstico y Formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025.	12
6. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC	12
6.1. Resultados Diagnóstico de Necesidades del Programa de Bienestar Social E Incentivos 2025	12
6.1.1. Eje Equilibrio Psicosocial	16
6.1.2. Eje Salud Mental	22
6.1.3. Eje Diversidad e Inclusión	22
6.1.4. Eje Transformación Digital	23
6.1.5. Eje Identidad y Vocación por Ser	25
6.1.6. Sugerencias Actividades de Bienestar 2025	26
6.1.7. Satisfacción Servicios Caja de Compensación	26
6.1.8. Satisfacción Servicios – ARL Positiva	27
6.1.9. Diagnóstico Clima y Cultura Organizacional 2024	28
7. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025	70
7.1. BENEFICIARIOS	70
7.2. RESPONSABLES	70

7.3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	70
7.3.1. Área de Calidad de Vida Laboral	70
7.3.2. Salario Emocional	75
7.4. Área de Protección y Servicios Sociales	78
7.5. Otras Actividades Administrativas	79
7.6 Educación Formal	80
7.7. Actividades de Integración	81
8. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	82
8.1. Indicadores de Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos 2024	82
8.2. Plan General de Actividades	82
9. PLAN DE INCENTIVOS	90
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	94
11. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	95

INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1998, define que *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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 (...)”*.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Según Chiavenato (2004) *“el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)”*.

Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización. (Función Pública, 2023)

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

Este Programa está compuesto por 5 ejes como son: el equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad y la inclusión, la transformación digital, y la identidad y la vocación por el servicio. Alrededor de estos ejes se estructurará el presente plan.

De otro lado, la ley establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como a reconocer o premiar los resultados del desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia. Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos, que deben ser adoptados formalmente, divulgados, y 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 servidores públicos de la Entidad.

En este contexto, el Servicio Geológico Colombiano adelantó una actualización de la información referente a las condiciones sociodemográficas de los servidores públicos, a fin de determinar aspectos relacionados con la conformación familiar, economía del hogar, red de apoyo e intereses de vida y personales, manejo del tiempo libre, entre otros, mediante un instrumento de encuesta que fue aplicado en el mes de noviembre y diciembre de 2024, la cual tuvo la participación de 112 servidores, de los 268 funcionarios vinculados a la planta de personal.

En el presente documento se presenta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025, en el cual, se programan las actividades recreativas, deportivas, culturales y de estímulos e incentivos, que responden a las necesidades actuales de los funcionarios y funcionarias de la entidad, identificadas mediante la mencionada encuesta.

El Servicio Geológico Colombiano, a través del Grupo de Trabajo de Talento Humano, busca dar 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 2.2.5.5.3 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.

Código Disciplinario Único Ley 1952 de 2019 que dispone en el artículo 37 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 vigentes.

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.

2. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

2.1 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.

2.2 Objetivos Estratégicos Institucionales

- Generar y difundir conocimiento geocientífico y nuclear que aporte a la economía del país, mediante la generación de insumos para la planeación de actividades productivas, la reindustrialización y la gestión responsable del suelo, subsuelo, minerales y agua.
- Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la generación de información para la gestión del riesgo y la soberanía nacional.
- Contribuir a la transición energética justa mediante el estudio del potencial geotérmico, fuentes no convencionales de energía y minerales estratégicos.
- Aportar al bienestar de la población mediante la generación de conocimiento geocientífico y nuclear para la toma de decisiones sobre seguridad alimentaria y salud pública. Fomentar la investigación y aplicación de tecnologías nucleares.
- Contribuir a la preservación del ambiente a través de la generación de información geocientífica para la mitigación del cambio climático y la regulación del ciclo del agua.
- Aportar al mejoramiento de la infraestructura vial y la vivienda a partir de la investigación, monitoreo, evaluación de potencial e innovación en el análisis de minerales.
- Promover la preservación del patrimonio geológico, espeleológico y paleontológico del país.
- Lograr una transformación institucional a partir de una estructura organizacional funcional y del mejoramiento de las capacidades tecnológicas, del talento humano y del relacionamiento con actores estratégicos, para una mejor atención de las necesidades de la población.

2.3. ORGANIGRAMA DEL SGC

Gráfica. Organigrama



3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

3.1. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los servidores del Servicio Geológico Colombiano, promoviendo ambientes de trabajo saludables, una cultura organizacional propia del servicio público, clima laboral satisfactorio, estrategias para el reconocimiento y exaltación del desempeño laboral con excelencia y espacios para el esparcimiento, la integración, la recreación y el deporte, así como para el bienestar familiar de los servidores, fomento del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la motivación y felicidad laboral, el trabajo en equipo, la equidad de género, diversidad e inclusión, la integridad y ética pública, la identidad, el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

3.2. Objetivos Específicos

- 3.2.1. Crear condiciones favorables en los ambientes de trabajo, para que los servidores cuenten con la motivación y satisfacción laboral que contribuya a un desempeño laboral en estándares de excelencia, las cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- 3.2.2. Propiciar y motivar la eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo personal y profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio en la Entidad.
- 3.2.3. Intervenir sobre el clima y la cultura organizacional, con el fin de consolidar ambientes de trabajo saludables que potencien el desempeño laboral y satisfacción de los servidores públicos.
- 3.2.4. 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.
- 3.2.5. Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.
- 3.2.6. Adelantar actividades deportivas, recreativas y culturales que potencien la felicidad laboral, el equilibrio vida personal y laboral, la salud física y mental, con alcance al servidor público y su familia.

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 Programas 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 programas 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.

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

5.1. Método de Recolección de la Información

- **FUENTES DE INFORMACIÓN:**

Fuentes Primarias: Para efectuar la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025 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 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 2024.

Encuesta de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2025: Con base en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, 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 del Clima y Cultura Organizacional: Durante la vigencia 2024 en el marco del proyecto de inversión BPIN Fortalecimiento Transversal del Servicio Geológico Colombiano - Producto: Documentos de Lineamientos Técnicos, se llevó a cabo la evaluación de clima y cultura organizacional.

5.2. Metodología de elaboración del Diagnóstico y Formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025.

Con el objetivo de formular el Plan Institucional de Bienestar Social y el Plan de Incentivos 2025, el Grupo de Talento Humano:

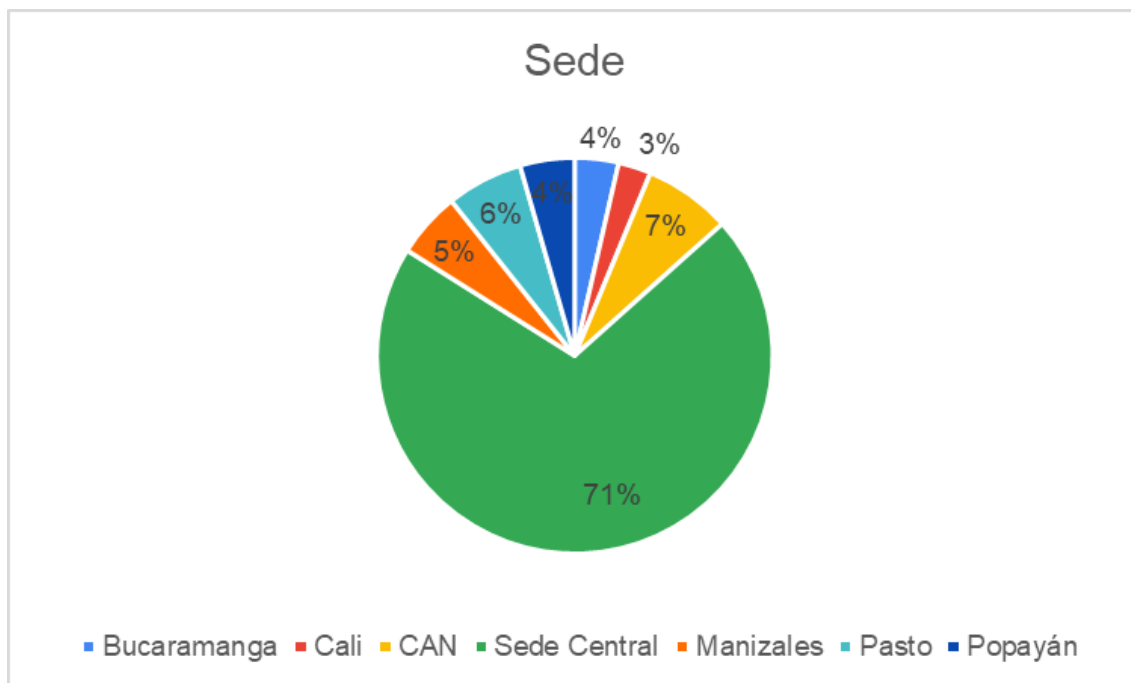
1. Diseñó y aplicó la encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos 2025, la cual también permitió la actualización del análisis sociodemográfico de los funcionarios y funcionarias de la Entidad. Los datos fueron analizados y son presentados en el presente documento.
2. Se realizó la revisión de los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 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.
3. Se retomaron las conclusiones y recomendaciones del diagnóstico de clima y cultura organizacional 2025.
4. Se elabora el presente documento, incluyendo la formulación y diseño de las actividades a realizar en la vigencia 2025, así como los indicadores de ejecución del presente Programa.

6. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR 2025

6.1. Resultados Diagnóstico de Necesidades del Plan Institucional de Bienestar Social E Incentivos 2025

La encuesta del diagnóstico de necesidades del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista correspondiente a (268) funcionarios(as). Se recibieron 112 respuestas brindadas por los/las funcionarios(as) de las diferentes sedes a nivel nacional que participaron en la encuesta realizada del 26 de noviembre de 2024 al 6 de diciembre de 2024.

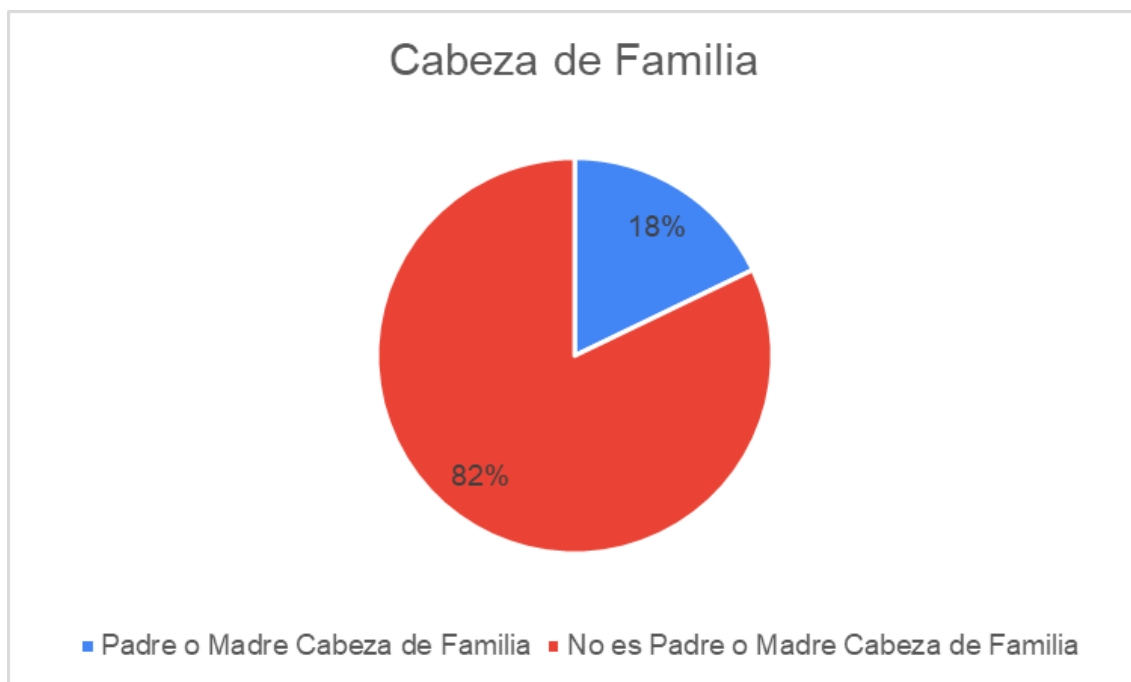
De los encuestados, 52% son mujeres (58 personas) y 48% son hombres (54).



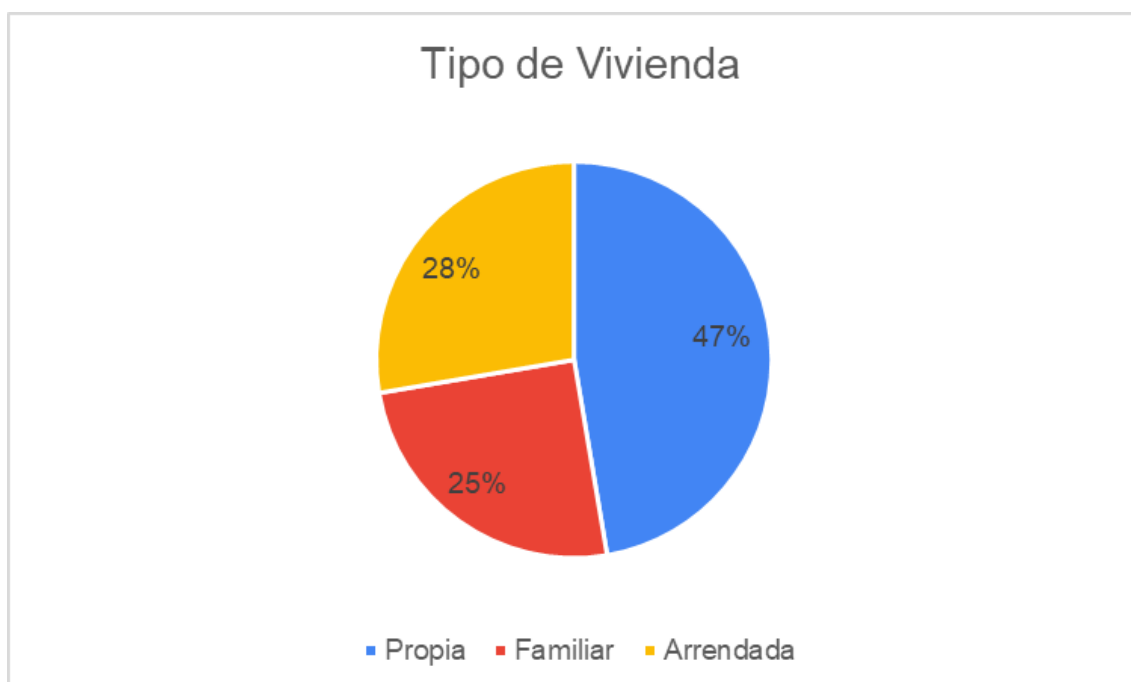
Es de resaltar, que el 71% representa a la sede Central, la Sede CAN 7%, la Sede Pasto 6%, el OVS Manizales 5%, el OVS Popayán y Bucaramanga tienen ambos 4%, GT Bucaramanga y por último GT Cali con un 3%. Ningún funcionario de la Sede Medellín participó en esta encuesta.



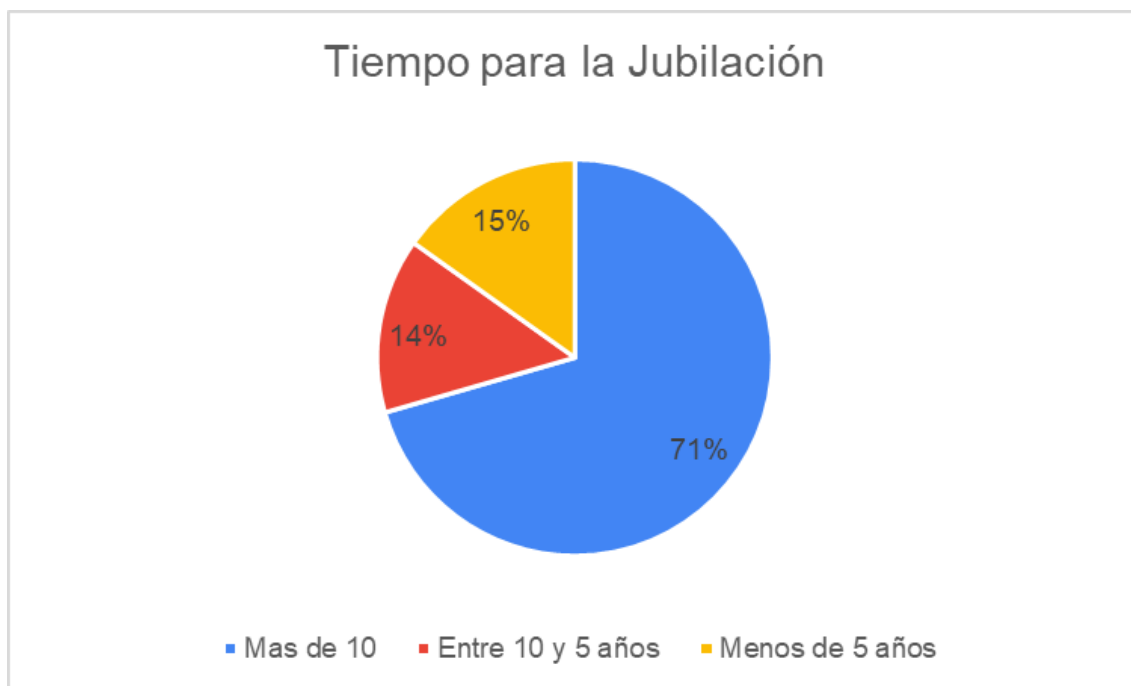
De las personas encuestadas, se observó que el 43% de ellos tienen hijos/as, con edades de menos de 25 años, 15% tienen hijos mayores a 26 años, y 42% sin hijos.



También se identificó que el 18% de funcionarios/as encuestados/as son padres/madres cabezas de hogar. 10 (8%) personas tienen algún familiar o persona a cargo con discapacidad.

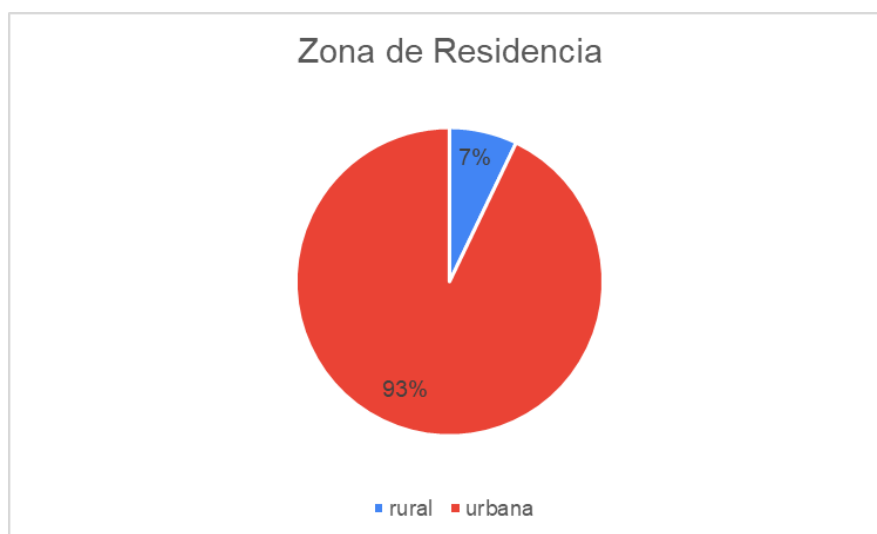


El 47% de los encuestados tiene vivienda propia; el 25% vive en vivienda familiar, y el 28% en arriendo.

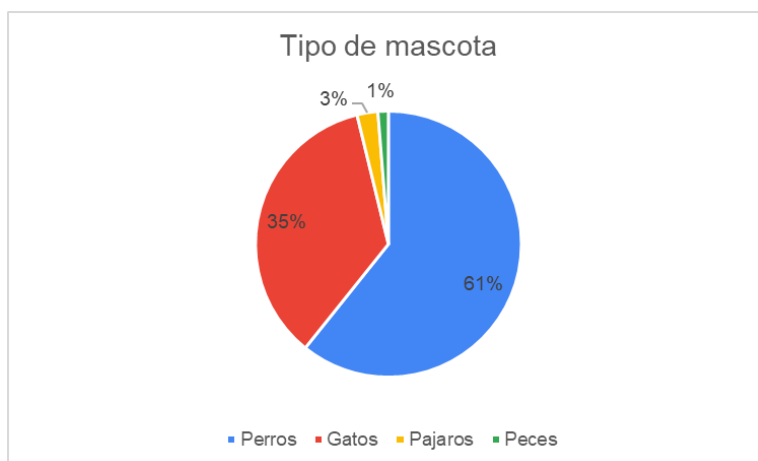


Con respecto a los años en los que los/las funcionarios/as esperan jubilarse, se encontró que el 71% esperan pensionarse en un periodo mayor a 10 años, mientras que el 15% se pensionarán en menos de cinco años. El 14% piensan pensionarse en un periodo entre 10 a 5 años.

En cuanto a lugar de residencia, el 7% de los servidores públicos encuestados residen en zonas rurales del país.



Por otro lado, 65% de los encuestados tienen mascotas.

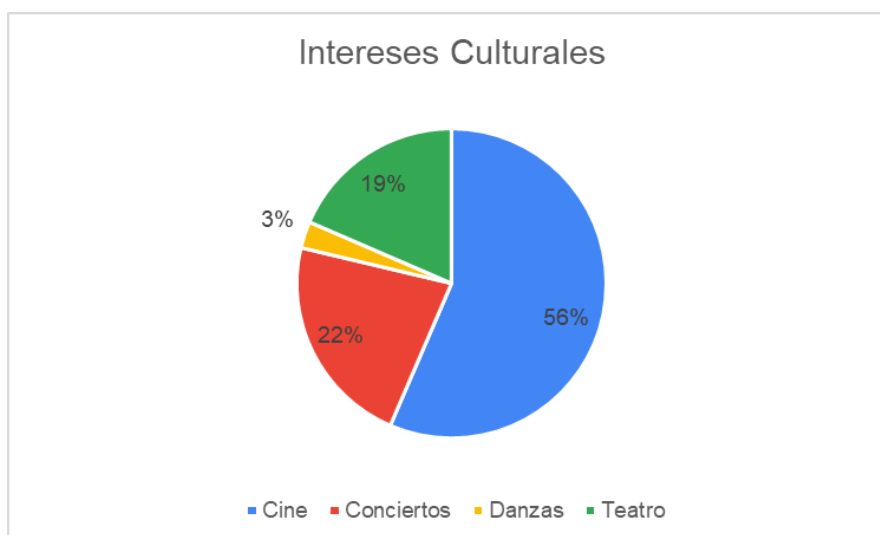


De los encuestados, 61% tienen perros, 35% tienen gatos, 3% aves y 1% peces.

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:

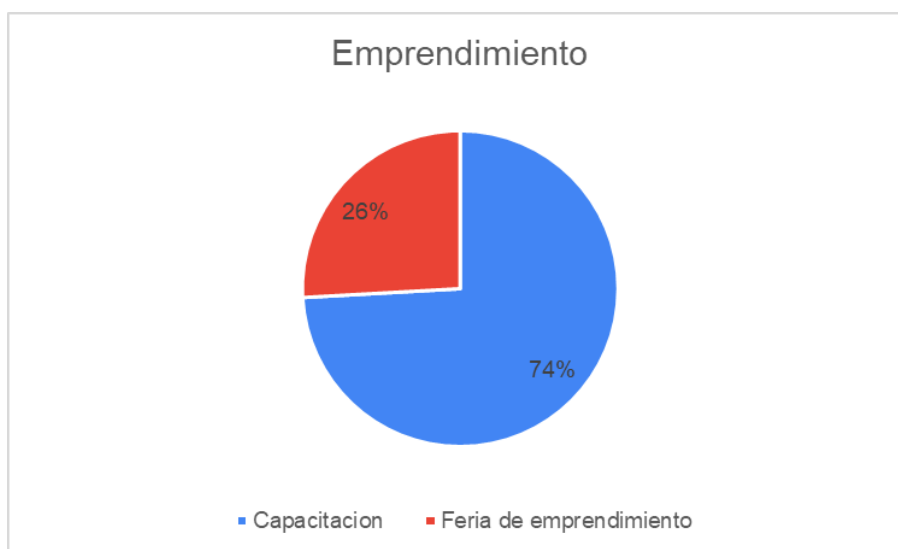
6.1.1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

□ Eventos Artísticos, Culturales o Sociales



El mayor interés de los funcionarios(as) es en Cine, donde el 56% manifiesta interés en participar. Le sigue Conciertos donde el 22% indica su interés en participar de este tipo de actividades; y Teatro con el 19%. El restante se divide entre Danzas, Manualidades o Scrap.

En cuanto a Capacitaciones relacionadas con emprendimiento, el 74% de los encuestados les gustaría participar; mientras que el 26% participaría en Ferias de Emprendimiento.

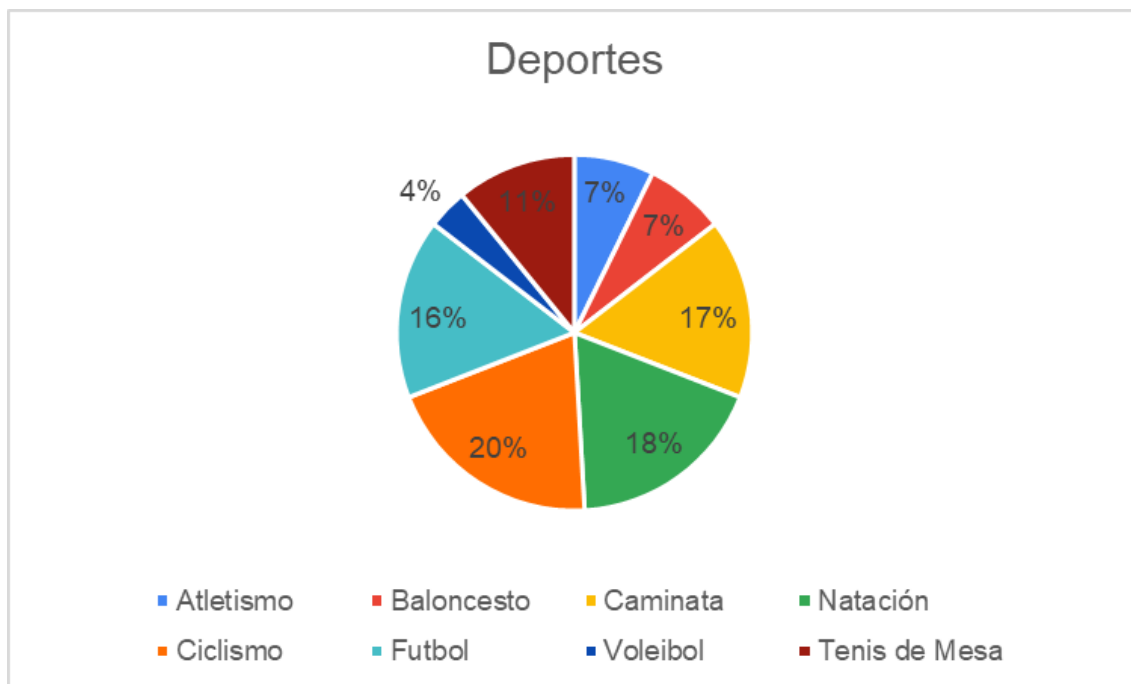


Así mismo, el 56% de los encuestados participaría en una cambiaton de libros en el SGC.

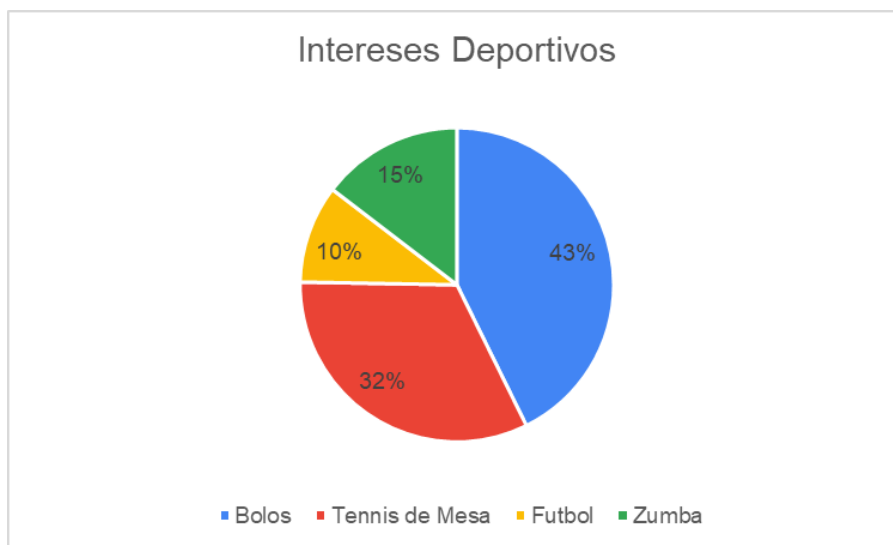
□ Actividades Deportivas y Recreativas



El 72% de los encuestados practica algún deporte. De estos, el 20% practica ciclismo. El 18% natación; 17% caminata; 16% fútbol; 11% tenis de mesa; 7% atletismo y baloncesto; y 4% voleibol.

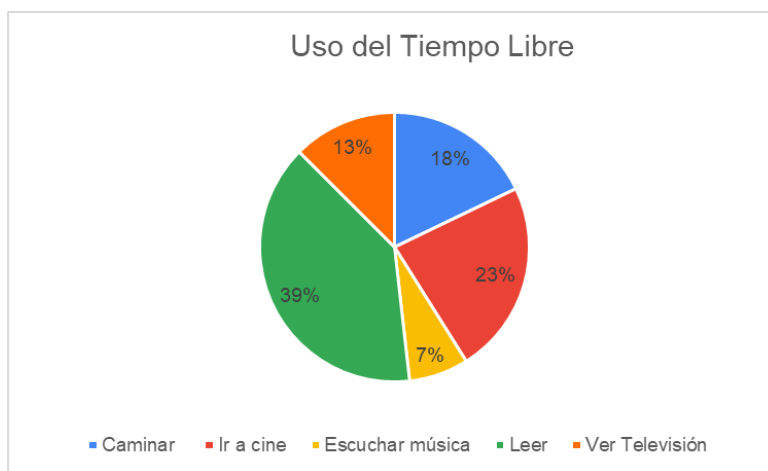


Frente a los intereses deportivos de los encuestados para el Plan Institucional de Bienestar Social 2025, se tiene, 43% de interés en Bolos, 32% en Tenis de Mesa, 15% en Zumba y 10% en Torneos de Fútbol.



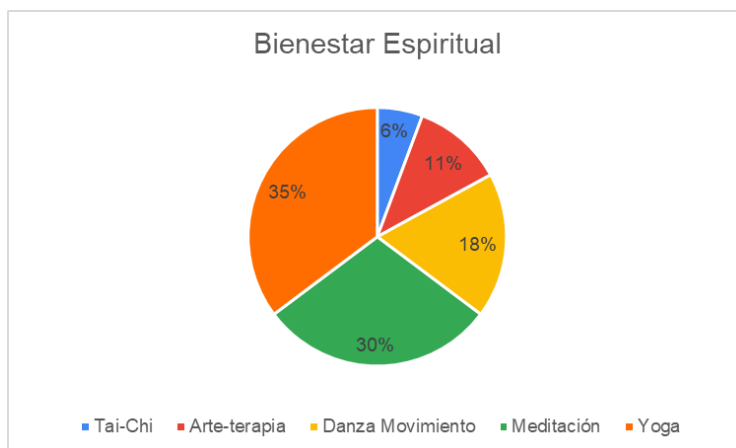
El 89% de los encuestados manifiesta su intención de participar en las Olimpiadas Deportivas y Recreativas 2025, fuera de la ciudad de Bogotá.

Frente al uso del tiempo libre, se encuentra que el mayor porcentaje corresponde a leer con un 39% de los encuestados; le sigue ir a cine con un 23%; caminar con el 18%; ver televisión con un 13%; finalmente, escuchar música con una prevalencia del 7% entre los encuestados.



El 17% de los encuestados (20 personas) considera que tiene un talento que aportar a los demás. Los talentos consisten principalmente en bailar, cantar, actuar, o tejer.

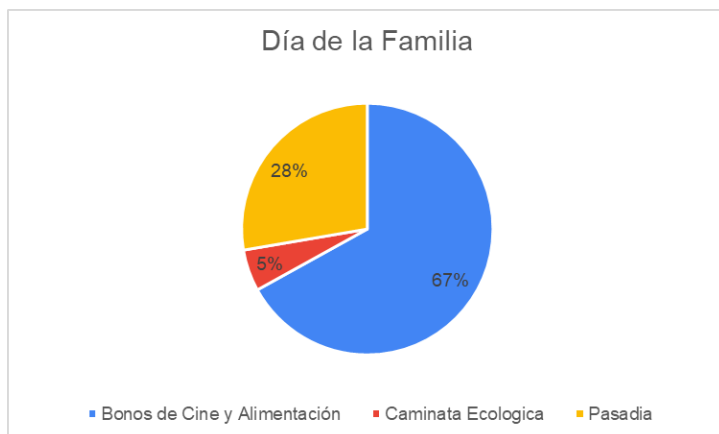
□ Bienestar Espiritual



El mayor interés de los funcionarios(as) es el Yoga con un 35%, seguido de Meditación con 30%, Danza Movimiento con 18%, Arteterapia con 11% y Tai-Chi por último con 6%.

□ Equilibrio entre vida laboral y familiar

Día de la Familia



Los y las funcionarias participantes de la encuesta indicaron en su mayoría (67%) 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 (28%) o una Caminata Ecológica (5%).

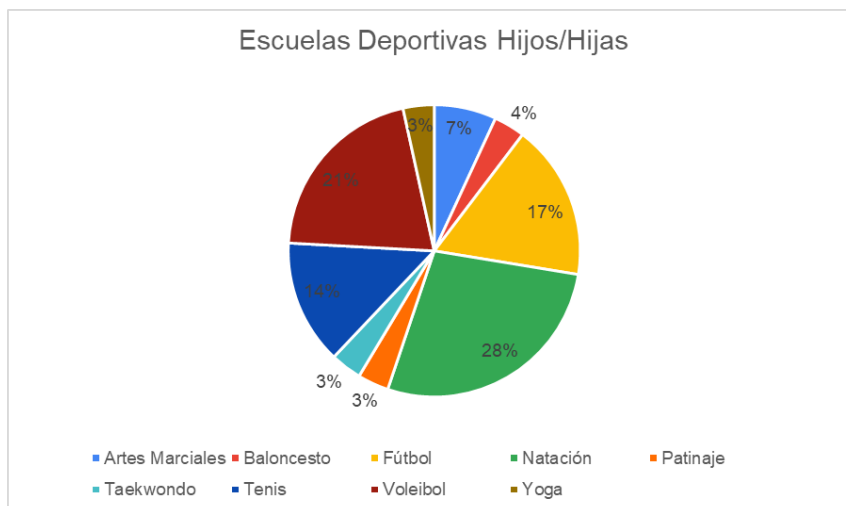
El 33% de los encuestados participaría en una actividad para mascotas.

□ Actividades Niñas, Niños y Adolescentes



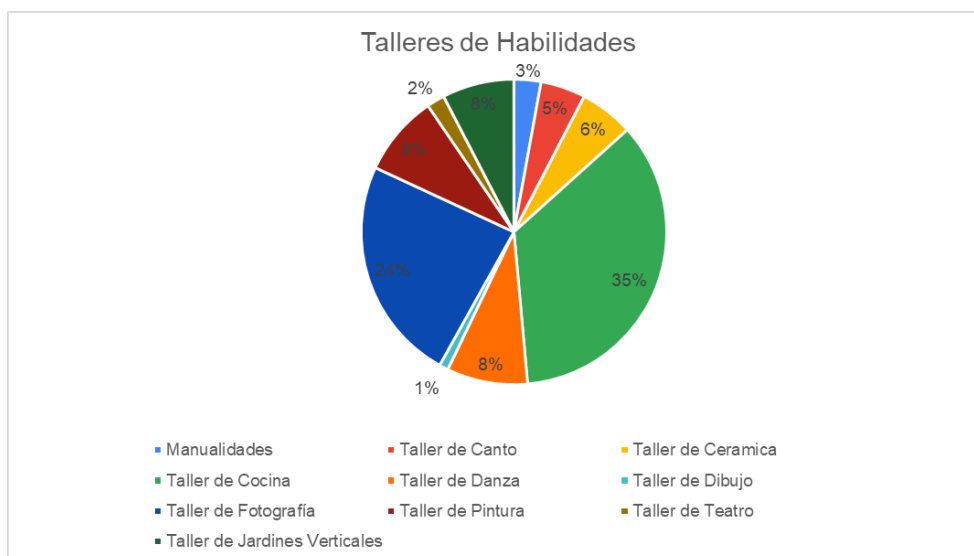
Teniendo en cuenta que el 42% de los funcionarios y funcionarias encuestados tiene hijos menores a 26 años, se les consultó sobre actividades que les interesaría que sus hijos participaran.

Como se observa en la gráfica anterior, la actividad de mayor preferencia son las Vacaciones Recreativas (36%), seguido por las Escuelas Deportivas (32%). Le sigue el Taller para Adolescentes con un 25%. Finalmente, Taller de Artes con un 7%.



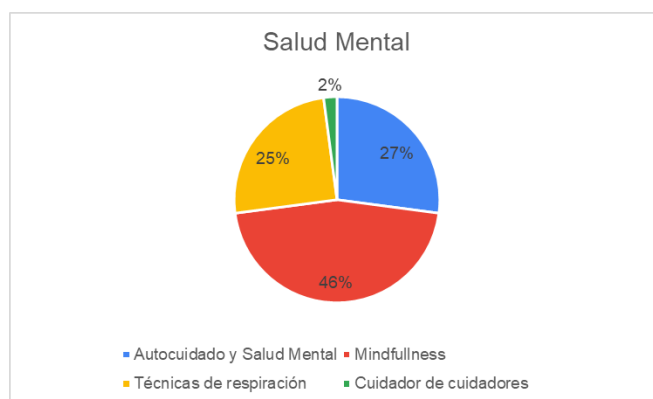
Adicionalmente, se les consultó a los padres y madres sobre su interés en los servicios de Escuelas Deportivas, y como se observa en la gráfica anterior, hay una marcada preferencia por Natación (28%), seguido de Voleibol (21%), en tercer lugar, Fútbol (17%); Tenis (14%); y Artes Marciales (7%).

□ Capacitación Informal en Artes y Artesanías



El 35% de los encuestados les gustaría participar en Talleres de Cocina; 24% participaría en Talleres de Fotografía; 8% participaría en Taller de Pintura y en igual proporciones en Taller de Danzas y en Taller de Jardines Verticales; 6% participaría en Taller de Cerámica; finalmente 5% les gustaría un Taller de Canto.

6.1.2. EJE SALUD MENTAL



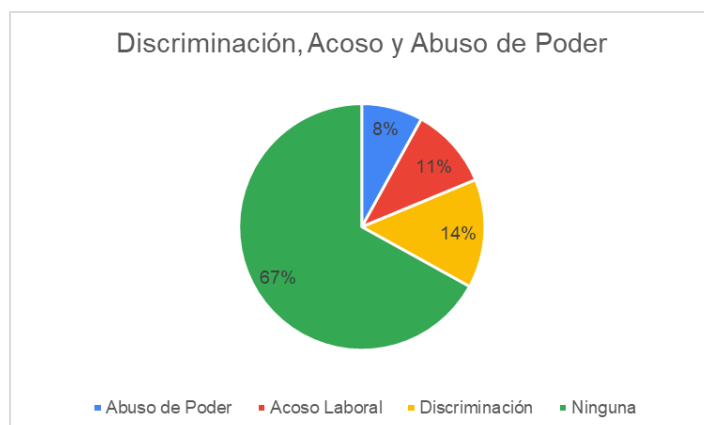
En las actividades relacionadas con el Eje de Salud Mental se evidencia una preferencia en las relacionadas con Mindfulness (46%) y Autocuidado y Salud Mental (27%). En tercer lugar se ubica Técnicas de respiración con 25%, Cuidando de Cuidadores en último lugar con 2%.

6.1.3. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En cuanto a las opciones de actividades enmarcadas en el eje de Diversidad e Inclusión, en donde se le preguntó a funcionarios/as sobre si participaría en tres diferentes tipos de eventos, se tienen los siguientes hallazgos:

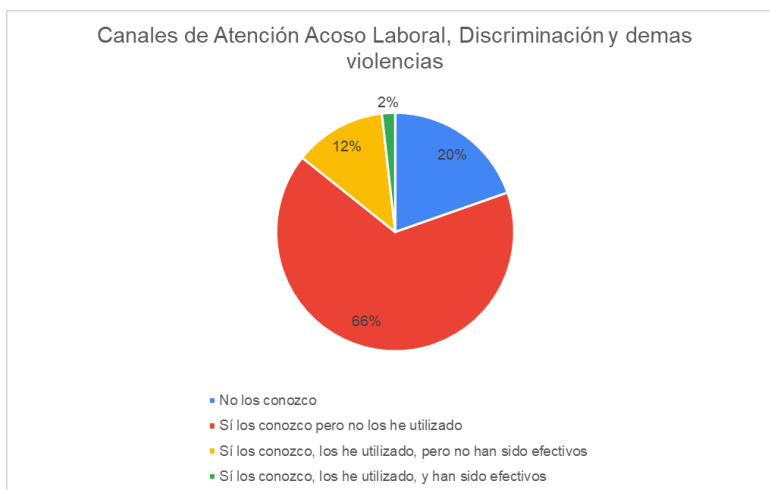
- El 73% de los encuestados le gustaría participar en una capacitación de lengua de señas.
- El 76% de los encuestados participaría en una actividad de siembra de árboles.
- De otro lado, el 65% le gustaría participar en un voluntariado.

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



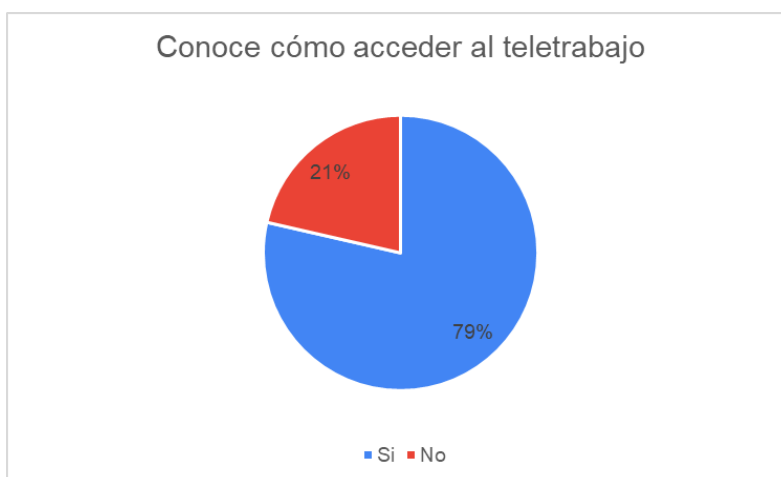
A las y los funcionarios encuestados se les preguntó si en algún momento se han sentido víctima de las anteriores conductas especificadas en la gráfica anterior. Se observa que

un 67% de ellos indica que no se ha sentido víctima por este tipo de comportamientos. Sin embargo, un 14% de los funcionarios/as encuestados manifiestan haber sido víctimas de Discriminación; 11% víctimas de Acoso Laboral, y 8% víctimas de Abuso de Poder.

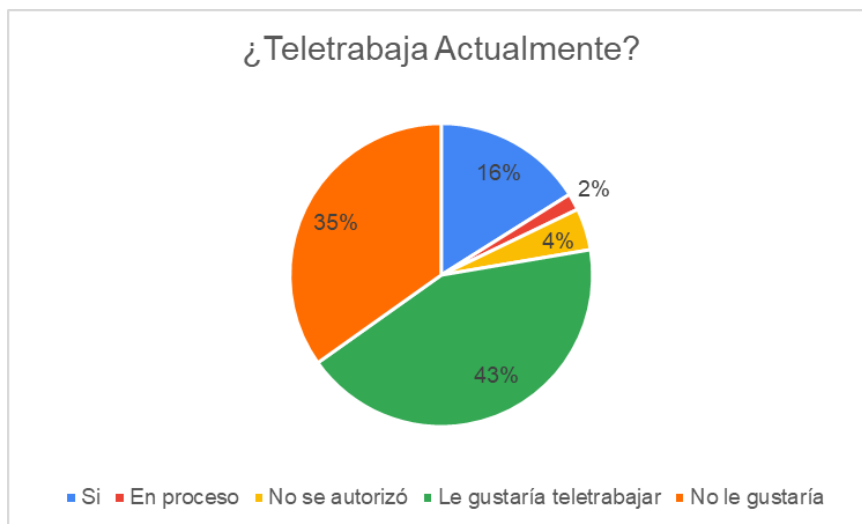


Relacionado con el punto anterior, también se consultó sobre el conocimiento de los mecanismos que tiene disponibles la entidad para la recepción y atención de este tipo de situaciones, y se encontró que el 66% de encuestados/as conoce los mecanismos, a pesar de que nunca los haya utilizado; el 20% no los conoce, 12% los conoce, los ha utilizado, pero considera que no han sido efectivos, y un último 2% los conoce, los ha utilizado y considera que sí han sido efectivos.

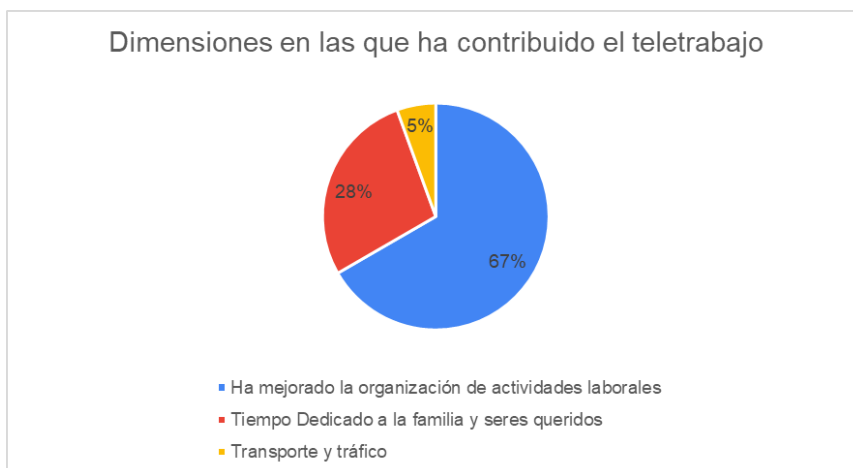
6.1.4. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



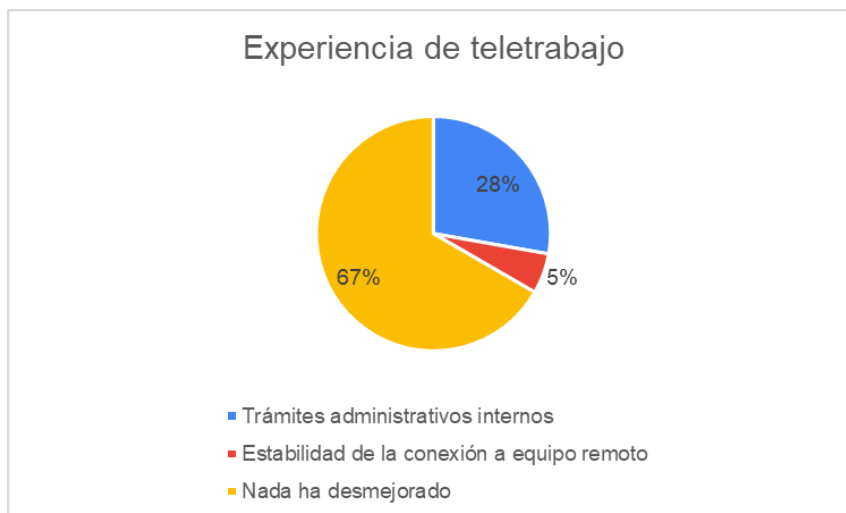
De las personas encuestadas, se tiene que el 79% conoce cómo acceder al teletrabajo. El 21% no conoce los mecanismos.



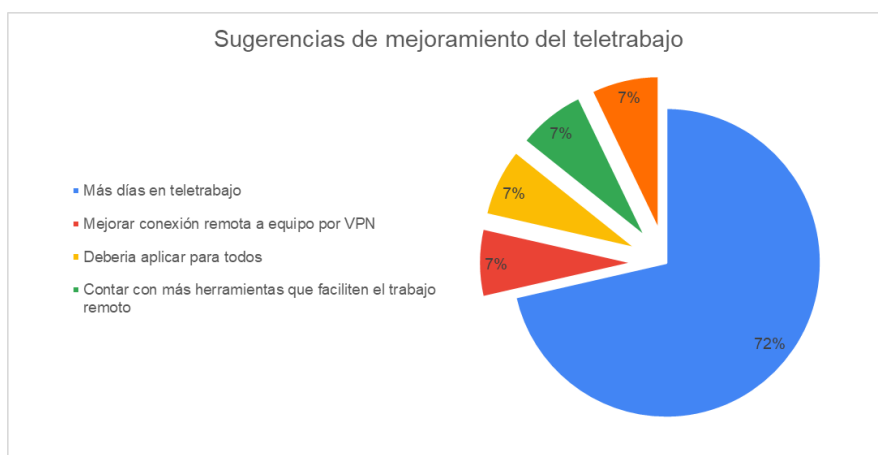
Cuando se le consultó a quienes fueron encuestados/as sobre acceso a la modalidad de teletrabajo se tiene que el 43% le gustaría teletrabajar, mientras que el 35% no le gustaría; así mismo, el 16% manifiesta estar efectivamente teletrabajando en este momento y un 4% afirma haber manifestado su voluntariedad para teletrabajar pero no fue aceptado.



De las personas que actualmente están teletrabajando, el 67% manifiesta que ha mejorado la organización de sus actividades laborales; el 28% reconoce que ha incrementado el tiempo dedicado a la familia y seres queridos.



Frente a la experiencia de teletrabajar el 67% de quienes se encuentran en esta modalidad, afirman que nada ha desmejorado. El 28% reconoce dificultades para adelantar trámites administrativos internos estando en teletrabajo. Solo una persona reconoce las dificultades de estabilidad de la conexión a equipo remoto a través de VPN.

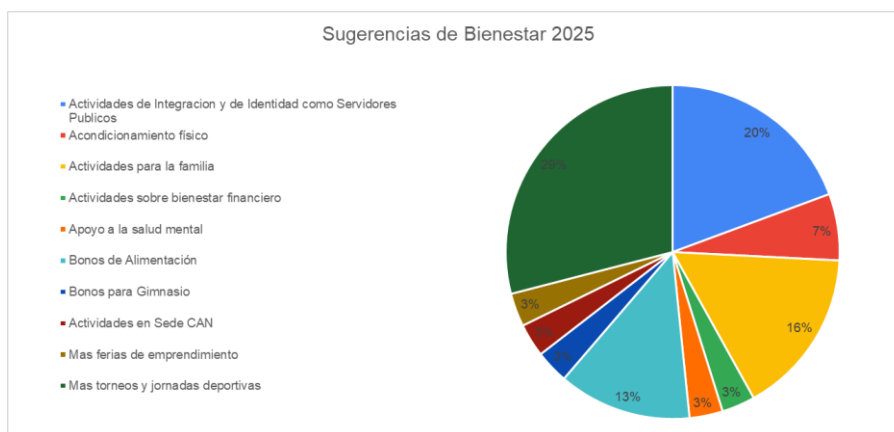


Como sugerencias para el mejoramiento del teletrabajo en la entidad, se tiene que se amplíe el beneficio a más de un día a la semana, para el 72% de los encuestados. Otras sugerencias están relacionadas con desarrollo de habilidades para el teletrabajo, mejora de herramientas tecnológicas, y de conectividad de la VPN.

6.1.5. EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR SER

Para este eje transversal, se identificaron sugerencias en relación con jornadas de integración y exaltación de la labor de los servidores públicos de la Entidad.

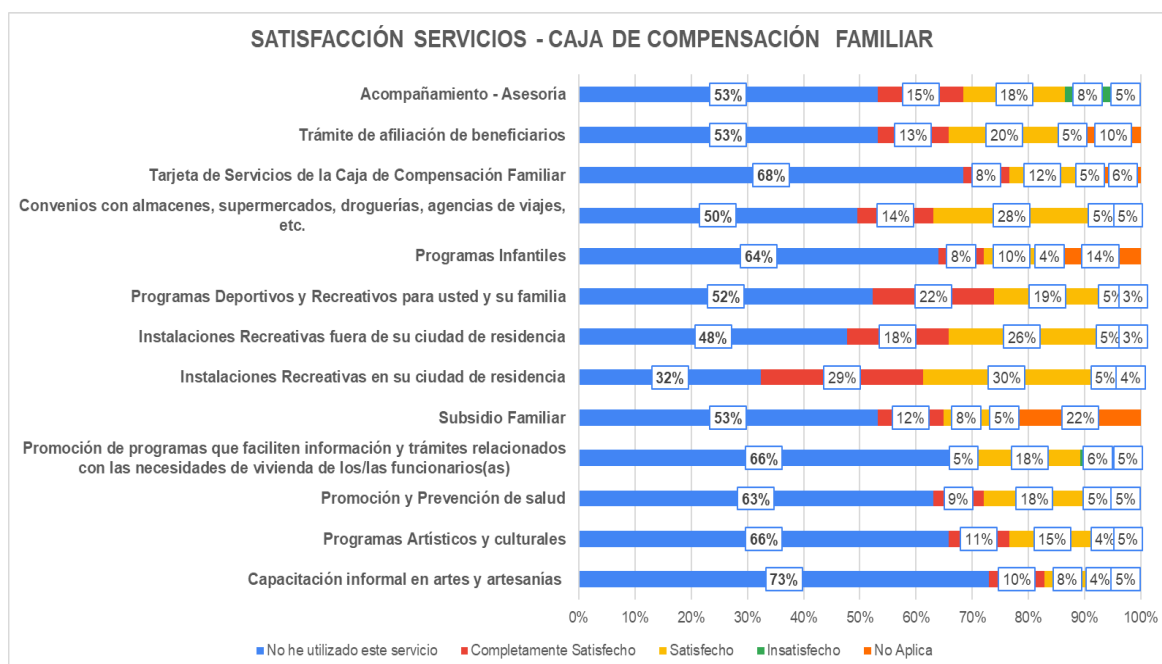
6.1.6. SUGERENCIAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2025.



En las actividades adicionales que pudiesen incluir los/las funcionarios/as en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025, 29% de las personas encuestadas indicaron más torneos y jornadas deportivas, 20% actividades de integración entre los colaboradores del SGC; 16% actividades para la familia como pasadías; 13% reiteraron los bonos de alimentación; 7% actividades relacionadas con el acondicionamiento físico.

El 28% de los encuestados sugirieron alianzas con otras instituciones para alcanzar más beneficios como: entidades distritales, cajas de compensación, hoteles y agencias de viaje, bibliotecas, gimnasios, restaurantes, alianzas para capacitación y educación informal, escuelas de formación deportiva, entre otros.

6.1.7. SATISFACCIÓN SERVICIOS - CAJA DE COMPENSACIÓN

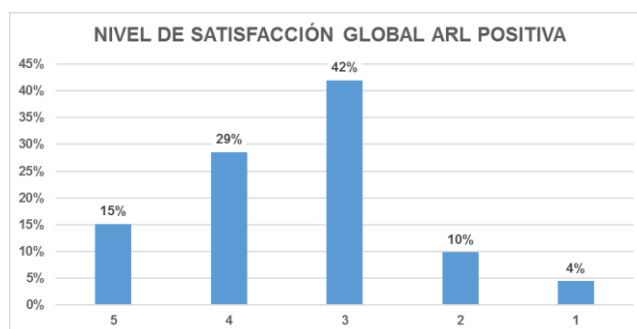


En cuanto a los servicios prestados por las cajas de compensación, se observa que los servicios que los y las funcionarias encuestadas que utilizan son los Programas Artísticos y Culturales (66%), la Capacitación en Artes y Artesanías (73%) y aquellos de Promoción y Prevención de la Salud (63%). Por 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 (32%), Instalaciones fuera de la ciudad de residencia (48%) y Programas Deportivos y Recreativos para la Familia (52%), atendiendo las necesidades de vivienda (66%), Subsidio familiar (53%), Programas infantiles (64%). Los demás servicios en un porcentaje de (50%).

6.1.8. SATISFACCIÓN SERVICIOS - ARL POSITIVA



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 (62%). 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 (43%), y con el que sienten más insatisfacción es Servicios de Capacitación en SST (16%).



En cuanto al nivel de satisfacción global, se observa que hay una agrupación en los puntajes intermedios de calificación, lo cual puede indicar el desconocimiento o diferencias de la percepción dependiendo del tipo de servicio que presta la ARL.

6.1.9. DIAGNÓSTICO CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

En el marco del Contrato Interadministrativo No. 1327 de 2024 con la Universidad Nacional de Colombia por valor de \$292.000.000 se llevó a cabo el diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional 2024, el cual tuvo los siguientes hallazgos:

Dimensión Motivación Laboral:

Indicador	Criterio	Promedio/Porcentaje	Descripción
Motivación	Nivel de motivación general	(4)	Este es un promedio alto, lo que da cuenta de una adecuada pauta motivacional en la entidad
	Situaciones más relevantes para la motivación	<i>Un trabajo que aporta al país: (42%)</i> <i>Contar con un buen jefe/a: (41%)</i>	La vocación de servicio al país emerge como un valor clave para la motivación, lo que resalta la importancia de este principio en el contexto de una entidad pública. Además, la importancia otorgada a una dirección adecuada destaca la necesidad de priorizar y fortalecer las relaciones entre los líderes y sus equipos de trabajo, lo que es esencial para el éxito y la eficacia de la entidad.
	Factores importantes para el bienestar emocional	Trato cordial (78%) / Logro de objetivos (65%) / Desarrollo profesional (67%) / Comunicación (60%) / Salario/ (50%) / Espacio para la creatividad e innovación (49%) Reconocimiento (47%) /	Resulta notable que el reconocimiento, el salario y la oportunidad de innovar hayan obtenido puntuaciones inferiores a las del trato cordial, lo que subraya la relevancia crucial de las relaciones interpersonales en el desempeño de las actividades de la entidad
	Beneficios que impactan la calidad de vida	Horario flexible (44%) / trabajo híbrido (39%) / Días libres (26%)	Esto indica que las características más importantes para la motivación son aquellas que facilitan un equilibrio

Conclusiones dimensión:

En la dimensión de motivación y felicidad, se concluye que la motivación laboral general en la entidad es alta, con una notable orientación hacia factores intrínsecos como el propósito en el trabajo, el liderazgo efectivo y las relaciones interpersonales.

Los funcionarios destacan especialmente el impacto de realizar un trabajo significativo que aporta al país, lo cual refuerza su compromiso y su alineación con los objetivos organizacionales. Este sentido de propósito, combinado con un entorno de liderazgo positivo y relaciones laborales saludables, contribuye significativamente al bienestar y la satisfacción en el trabajo.

Entre los elementos intrínsecos más valorados destacan el buen liderazgo y el trato justo. Asimismo, los beneficios relacionados con la flexibilidad laboral y la autonomía se posicionan como los más apreciados, subrayando la importancia de equilibrar la vida personal y laboral.

En cuanto al bienestar emocional, el trato cordial, justo y colaborativo se destaca como el factor más valorado, seguido por el logro de objetivos y el desarrollo profesional. Esto refleja una clara conexión entre un entorno laboral positivo, el progreso personal y el bienestar emocional. Estos resultados están alineados con los postulados de Daniel Goleman, quien resalta la importancia del optimismo, la empatía y el propósito como elementos clave de la motivación.

Además, los funcionarios priorizan beneficios como horarios flexibles y trabajo híbrido, lo que refuerza su motivación intrínseca y su satisfacción laboral. Sin embargo, las actividades de cuidado de la salud reciben menor prioridad, lo que sugiere que, aunque importantes, los funcionarios valoran más aspectos relacionados con la autonomía y el reconocimiento, de acuerdo con sus necesidades emocionales inmediatas.

El análisis de la felicidad en la entidad muestra que el nivel de felicidad de los funcionarios es notablemente alto, con puntuaciones de 4 o superiores en la mayoría de los componentes del modelo PERMA, desarrollado por el psicólogo Martin Seligman. Esto refleja un entorno laboral que promueve significativamente el bienestar emocional y profesional. Los resultados indican que la organización, en general, ha logrado establecer un equilibrio positivo entre la satisfacción individual y colectiva, fomentando tanto el compromiso de los funcionarios como su motivación intrínseca.

En el componente de emociones positivas, la mayoría de los funcionarios (puntuación de 4) experimentan sentimientos como satisfacción y alegría en su entorno laboral. Factores como el cumplimiento de objetivos y un ambiente laboral abierto y colaborativo son clave para este estado positivo. Sin embargo, aspectos como la retroalimentación oportuna y el apoyo para la solución de problemas emergen como oportunidades de mejora, siendo esenciales para alcanzar un nivel máximo de satisfacción emocional en la organización.

En cuanto al compromiso, se observa un nivel moderado en la experimentación ocasional de estados de absorción en las actividades laborales, lo que sugiere que estos momentos no ocurren de manera consistente. Sin embargo, el compromiso emocional es alto, con una puntuación de 4 en aspectos como la concentración, el disfrute durante

el tiempo de trabajo, la colaboración y el buen servicio. Es importante destacar el impacto positivo del liderazgo, que fomenta el interés del equipo en las tareas cotidianas, contribuyendo a un entorno de mayor involucramiento.

En la dimensión de relaciones positivas, este es uno de los puntos más fuertes, con una puntuación elevada de 4. Se evidencia un ambiente laboral que promueve la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo. El trato amable y colaborativo es especialmente valorado por los empleados, consolidándose como un pilar fundamental del bienestar.

Por otro lado, en la dimensión de logro, se alcanzó el nivel máximo (puntuación de 5), reflejando una alta capacidad de los funcionarios para manejar sus responsabilidades asignadas. Este resultado destaca la confianza y eficacia de los empleados en el desempeño de sus funciones, contribuyendo significativamente a su satisfacción y motivación. Esto refleja una alta confianza en las habilidades de los funcionarios y una sensación de satisfacción derivada de sus esfuerzos. Sin embargo, un 38% de los encuestados considera que las metas no son alcanzables con los recursos y el tiempo disponibles. Esta percepción podría impactar negativamente su motivación y generar estrés, lo que representa un punto clave que requiere atención para garantizar una percepción más homogénea del logro en toda la organización.

En cuanto al propósito, los funcionarios perciben que su trabajo es significativo y está alineado con sus valores personales, obteniendo una puntuación de 4 en este componente. Este resultado refuerza el compromiso y el bienestar general de los colaboradores, destacando que se sienten parte de algo más grande y valioso. No obstante, existe un margen de mejora para elevar esta percepción al nivel máximo. Esto podría lograrse mediante una comunicación más clara y efectiva sobre el impacto y el valor del trabajo individual en los objetivos organizacionales, fortaleciendo aún más el sentido de propósito entre los funcionarios.

En la evaluación de las necesidades superiores según la pirámide de Maslow, los resultados muestran una alta valoración en aspectos relacionados con el crecimiento personal y las relaciones éticas, lo que refleja una conexión sólida con necesidades superiores como la autoactualización y la trascendencia dentro de la entidad. Sin embargo, áreas como la independencia, la creatividad, la autonomía y la capacidad de asombro presentan puntuaciones moderadas, lo que señala oportunidades de mejora. Estas dimensiones podrían fortalecerse mediante estrategias organizacionales que fomenten la innovación, la introspección y la gratitud, promoviendo un desarrollo más integral de los empleados y un entorno laboral que facilite la satisfacción de estas necesidades superiores.

En relación con la motivación, se identifican diferencias significativas según la antigüedad de los funcionarios. Aquellos con menor antigüedad en la entidad muestran niveles de motivación más altos, posiblemente impulsados por el entusiasmo inicial y expectativas positivas al ingresar a la organización. Para los funcionarios con menor antigüedad, resulta clave garantizar un buen liderazgo y condiciones que favorezcan el balance vida-trabajo, aspectos fundamentales para mantener su compromiso y motivación. En este grupo, los beneficios relacionados con la flexibilidad, como el horario

flexible y el trabajo híbrido, son especialmente valorados, ya que responden a las necesidades propias de las etapas iniciales de su carrera dentro de la organización.

En contraste, los funcionarios con mayor antigüedad presentan niveles de motivación más bajos. Esto subraya la importancia de implementar estrategias específicas para mantener su compromiso y satisfacción a largo plazo. Para este grupo, resulta estratégico:

- Reforzar el sentido de propósito y destacar la contribución al impacto social de su labor, lo cual asegura una motivación sostenida.
- Complementar estas estrategias con programas de desarrollo profesional o iniciativas de reconocimiento, más alineados con su etapa laboral.

Por otro lado, el bajo interés en actividades de cuidado de la salud en la mayoría de los grupos sugiere la necesidad de una mayor promoción o personalización de estas iniciativas. Esto haría que se perciban como relevantes y útiles para todos, no solo para quienes acaban de llegar a la entidad o llevan más de 15 años.

En conclusión, adaptar las estrategias a la antigüedad y las necesidades de cada grupo puede fomentar un clima laboral más positivo y garantizar una motivación sostenida a lo largo del tiempo, contribuyendo al bienestar general y al éxito organizacional.

En relación con los factores de autorrealización de Maslow, se observa que las percepciones de autonomía, independencia y capacidad de apreciación tienden a variar según la antigüedad de los funcionarios:

1. Autonomía:

- Los funcionarios más nuevos (menos de 3 años) muestran una menor percepción de autonomía, probablemente debido al proceso de adaptación a sus roles y al entorno laboral.
- Sin embargo, esta percepción mejora entre los funcionarios con mayor antigüedad (10 años o más), lo que sugiere que la autonomía se fortalece con la experiencia, la confianza en sus capacidades y un conocimiento más profundo de la organización.

2. Independencia:

- Es más valorada por los funcionarios con menor antigüedad, quienes disfrutan más de la soledad y el trabajo autónomo.
- En contraste, los empleados con mayor antigüedad tienden a mostrar menor interés o indiferencia, lo que podría reflejar una evolución en sus necesidades laborales hacia un enfoque más colaborativo o dependiente de las dinámicas de equipo.

3. Capacidad de apreciación y asombro:

- Este factor presenta altos niveles de indiferencia en todos los grupos, especialmente entre los funcionarios con más de 10 años en la organización.

- Esto sugiere una oportunidad de mejora para fomentar la gratitud y el disfrute en el entorno laboral, aspectos que son clave para mantener la motivación y la satisfacción a largo plazo.

En conclusión, abordar estas variaciones con estrategias que refuercen la autonomía, promuevan un equilibrio adecuado entre independencia y colaboración, y fomenten una cultura de gratitud puede contribuir significativamente al bienestar y desempeño de los funcionarios en todas las etapas de su trayectoria laboral.

Recomendaciones de la dimensión

Con base en los resultados obtenidos, se proponen las siguientes áreas clave de acción:

1. Promover el sentido de propósito:

- Diseñar estrategias comunicativas que resalten el impacto positivo del trabajo de los funcionarios en la sociedad.
- Fomentar una conexión clara entre las tareas diarias y los objetivos organizacionales más amplios, reforzando el compromiso y la motivación intrínseca.

2. Fomentar la flexibilidad laboral:

- Ampliar y diversificar las opciones de flexibilidad laboral, incluyendo horarios ajustables, teletrabajo y políticas que favorezcan un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional.
- Considerar las necesidades específicas de los distintos grupos de antigüedad para maximizar los beneficios de estas iniciativas.

3. Optimizar recursos y metas:

- Realizar una revisión periódica de las metas asignadas para garantizar que sean alcanzables con los recursos y el tiempo disponibles.
- Implementar estrategias específicas dirigidas a los funcionarios con mayor antigüedad, como programas de desarrollo profesional o reconocimiento, para mantener su compromiso y satisfacción a largo plazo.

Estas acciones están orientadas a fortalecer la motivación, el bienestar y el desempeño organizacional, garantizando un entorno laboral positivo y sostenible en el tiempo.

Dimensión Código de Integridad e Inclusión

Indicador	Criterio	Mayor porcentaje o calificación	Menor porcentaje o calificación
Generalidades	Aplicabilidad	Valor mejor puntuado: Honestidad	Valor menos puntuado: Vocación de servicio
	Consideraciones respecto del Código	<i>"Se conoce, pero no se aplica": 51%</i>	<i>"Describe el comportamiento de todos los funcionarios": 9%</i>
Honestidad	Libertad de expresión	De acuerdo: 60%	En desacuerdo: 2%
	Denunciar Faltas, delitos o violaciones a los derechos humanos	Ha dudado en denunciar: Si: 23% Indiferente: 22%	No ha dudado: No: 31%
	Cómo creen que se evidencia	La dedicación, compromiso, comunicación asertiva, clara y honesta, seguimiento del Código de Integridad, uso responsable de los recursos, veracidad en la información, transparencia en los procesos. El logro de metas, ambiente de trabajo agradable, respeto, apoyo mutuo y confianza, respaldado por un comportamiento íntegro.	
Respeto	Apertura al diálogo	De acuerdo: 56%	Muy en desacuerdo: 2%
	Respeto a la opinión	De acuerdo: 51%	Muy en desacuerdo 4%
	Promoción del respeto a los derechos humanos	De acuerdo: 83%	Muy en desacuerdo 17%

Indicador	Criterio	Mayor porcentaje o calificación	Menor porcentaje o calificación
Compromiso	Cumplimiento	De acuerdo: 50%	En desacuerdo: 1%
	Incentivos para aumentar el compromiso	Se destaca la necesidad de impulsar la capacitación y el desarrollo profesional, fomentar una comunicación efectiva y promover un liderazgo que inspire confianza. Además, mejorar las herramientas y recursos disponibles, equilibrar la vida personal y laboral a través del teletrabajo, y garantizar claridad en las metas institucionales y los procesos de planificación son aspectos clave. Cabe mencionar que algunos funcionarios ya manifiestan un alto compromiso con su labor.	
Diligencia	Opciones de solución	De acuerdo 58.2%	En desacuerdo 0.8%
	Responsabilidades	Muy de acuerdo 52.4%	Indiferente: 3.2%
Justicia	Tratos preferenciales	No se dan: 30%	Si se dan: 45%
			Indiferentes: 25%
Responsabilidad	Solicitar ayuda	De acuerdo: 56%	Muy en desacuerdo: 4%
	Compromiso	Asumo mis responsabilidades inculpar a otros: Muy de acuerdo: 52.4%	Asumo mis responsabilidades sin culpar a otros Indiferente: 3.2%
Vocación de servicio	Priorizar el servicio	Siempre pongo en primer lugar las necesidades e inquietudes de los ciudadanos De acuerdo: 55.7%	Siempre pongo en primer lugar las necesidades e inquietudes de los ciudadanos Muy en desacuerdo: 1%
	Colaboración	Atiendo a mis compromisos y colaboro con las demás entidades para dar un buen servicio De acuerdo: 50%	Atiendo a mis compromisos y colaboro con las demás entidades para dar un buen servicio En desacuerdo: 1%
	Propuestas de enriquecimiento	Para enriquecer la vocación de servicio en los equipos de trabajo, los funcionarios destacan diversas categorías clave, entre ellas: el buen trato y respeto hacia las personas, la motivación y el reconocimiento de logros, así como la capacitación y el desarrollo continuo. También se resalta la importancia del trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la estabilidad laboral y el compromiso con los objetivos organizacionales. Adicionalmente, se subraya el impacto social positivo del trabajo, promoviendo la inclusión y la equidad en el entorno laboral. Todo esto se complementa con una cultura organizacional sólida que fomente el conocimiento y la identificación con la entidad.	

Indicador	Criterio	Mayor puntaje	Menor puntaje
Inclusión y diversidad	Prácticas de los jefes para fortalecer la inclusión	<i>Escucha activa y diálogo, políticas contra la discriminación, empatía y fortalezas del equipo, respeto y dignidad, diversidad en contrataciones, cultura de apertura</i>	
	Trabajo en equipo	<i>Cohesión y compromiso:</i> 41%	<i>No existe discriminación:</i> 8%
	Trato de los jefes	<i>Amable y colaborativo:</i> 74%	<i>Tenso y beligerante:</i> 8%
Equidad	Prácticas que favorecen el bienestar emocional	<i>Trato cordial, justo y colaborativo</i> Muy importante: 78% <i>Desarrollo profesional con un</i> Muy importante: 67%	Indiferente: 2% Indiferente: 5%
	Trato de los jefes	Mayoritariamente amable y colaborativo 74.2%	Minoritariamente tenso y beligerante 8.5%
	Prácticas de reconocimiento profesional	Comunicación abierta y colaborativa en el equipo 59%	Recibir beneficios por su desempeño 49%
	Prácticas que fortalecen la confianza	Comunicación abierta en primer lugar con el 61%	No tolerar rumores o chismes en cuarto lugar con un 45%
	Actitudes	Se preocupan por las injusticias y problemas de otros 54% de acuerdo Promueven relaciones sin egoísmos ni condiciones 47% muy de acuerdo	1% muy en desacuerdo 1% muy en desacuerdo

Conclusiones dimensión

En la dimensión de código de integridad e inclusión, el Servicio Geológico Colombiano ha establecido el compromiso, la responsabilidad y el respeto como valores fundamentales que conforman el marco ético de su identidad organizacional. Estos principios están diseñados para guiar tanto la conducta interna como la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía. No obstante, su implementación práctica diaria enfrenta desafíos significativos que deben ser abordados.

Aunque la mayoría de los funcionarios conoce el código de integridad, más del 50% considera que su implementación es insuficiente. Esta brecha entre el conocimiento y la práctica pone de relieve la necesidad de ir más allá de la simple difusión de los valores éticos, fomentando su auténtica apropiación e internalización. Alcanzar la coherencia entre los principios declarados y las acciones ejecutadas resulta esencial para consolidar la confianza pública y fortalecer la cohesión organizacional.

Por otra parte, la percepción de tratos preferenciales, señalada por el 45% de los encuestados, plantea serias dudas sobre la equidad en las relaciones laborales. Este desafío se agrava al considerar que el 55% de los funcionarios ha manifestado reticencias para denunciar faltas, delitos o violaciones de derechos. Estas cifras subrayan la necesidad urgente de implementar canales seguros, confidenciales y transparentes que fomenten la denuncia responsable, protejan contra represalias y promuevan un entorno laboral basado en la integridad y la confianza.

En cuanto a inclusión, el 83% de los funcionarios percibe un ambiente de respeto hacia la diversidad de género, orientación sexual, religión y otras características. No obstante, el 17% que identifica situaciones de discriminación pone de manifiesto la persistencia de barreras importantes. Atender estos casos resulta esencial para fortalecer una cultura organizacional verdaderamente inclusiva, fundamentada en la equidad y el respeto mutuo.

El trato cordial, justo y colaborativo se posiciona como una prioridad para los funcionarios, seguido de la importancia del desarrollo profesional. Sin embargo, un 8.5% describe el ambiente laboral como tenso o conflictivo, lo que subraya la relevancia del liderazgo en la resolución de conflictos y en la promoción de entornos laborales armónicos. Además, se evidencia una discrepancia entre la percepción de las jefaturas, que se consideran justas y colaborativas, y la de los funcionarios, quienes reportan casos de discriminación y tensiones internas. Aunque estos porcentajes son relativamente bajos, resulta crucial alinear estas percepciones a través del fortalecimiento del diálogo y la aplicación consistente de políticas éticas en todos los niveles jerárquicos.

Con una calificación promedio de 3/5, el reconocimiento profesional emerge como un área de mejora prioritaria. Implementar y fortalecer prácticas de reconocimiento justas y equitativas es fundamental para impulsar el compromiso y la motivación de los equipos de trabajo.

El personal encuestado se distingue por su empatía, preocupación por las injusticias y compromiso con la solidaridad y el altruismo. Estas cualidades constituyen una base sólida para fortalecer una cultura organizacional centrada en valores éticos. No obstante, resulta crucial reforzar estas actitudes mediante la práctica coherente de los principios éticos, evitando dinámicas perjudiciales como la propagación de rumores y promoviendo un ambiente de confianza y estabilidad.

Recomendaciones

Para fortalecer el código de integridad y fomentar la inclusión, se sugieren las siguientes acciones:

- Talleres, capacitaciones y foros de discusión: Facilitar el entendimiento de los principios éticos y motivar la implementación de buenas prácticas en las actividades diarias.
- Reconocimiento de prácticas ejemplares: Identificar, destacar y replicar iniciativas éticas sobresalientes para promover su adopción en toda la organización.
- Enfoque centrado en las personas: Diseñar estrategias que vayan más allá del cumplimiento normativo, garantizando un servicio empático, humano y centrado en el bienestar de las personas.
- Fortalecimiento de los canales de denuncia: Establecer un entorno de confianza que fomente la denuncia responsable, garantizando confidencialidad y protección para quienes se manifiestan en defensa de los valores éticos.
- Formación para líderes: Impulsar el desarrollo de habilidades de liderazgo que gestionen equipos de manera equitativa, promuevan el respeto y refuercen relaciones inclusivas y colaborativas.

Dimensión Inteligencia Emocional

DIMENSIÓN INTELIGENCIA EMOCIONAL

Emociones Básicas

INDICADOR	CRITERIO	MAYOR PORCENTAJE	MENOR PORCENTAJE
EMOCIONES BÁSICAS POLARIDADES POSITIVAS	Satisfacción, motivación, reconocimiento, asertividad, Confianza	De uno a cinco: Satisfacción, Motivación, Asertividad y confianza Puntuaron en cuatro.	Reconocimiento en tres
	Necesidades	Satisfacción: Cumplimiento de objetivos y ambiente laboral abierto colaborativo	Retroalimentación oportuna
		Asertividad: Oportunidad para expresar ideas y opiniones y no discriminación En ninguna circunstancia	Disposición para construir acuerdos
		Confianza: Comunicación abierta flexible y oportuna, No realizar juicios.	Espacios de integración
		Reconocimiento: Comunicación abierta y colaborativa en el equipo y retroalimentación profesional y oportuna.	Beneficios por buen desempeño

En relación con el indicador de emociones básicas, los resultados obtenidos reflejan una puntuación de 4 sobre 5 en factores como satisfacción, motivación, asertividad y confianza. Este puntaje sugiere que el clima laboral en la organización favorece el desarrollo emocional, creando un ambiente de convivencia que no solo promueve un buen desempeño, sino que también asegura el bienestar integral de los funcionarios. Según Goleman (1995), el clima organizacional y el apoyo emocional son fundamentales para el compromiso y la satisfacción laboral ya que influyen directamente en la inteligencia emocional de los empleados, lo que a su vez mejora su rendimiento y relación con la organización.

En contraste, el nivel de reconocimiento se presenta como el factor con la puntuación más baja, alcanzando solo un 3 sobre 5. Este resultado indica que existe una percepción generalizada dentro de la entidad de que es necesario reforzar las prácticas de reconocimiento, no solo desde las políticas institucionales, sino también a través de las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo. Según Goleman (1998) el reconocimiento es un elemento vital para el desarrollo de la inteligencia emocional, ya que refuerza la autoestima de los empleados y les proporciona el impulso necesario para mantener su motivación y sentido de pertenencia dentro de la organización. En este sentido, se sugiere que los líderes de la organización otorguen mayor relevancia a la

retroalimentación oportuna, y faciliten tanto el desarrollo profesional como la valoración del cumplimiento de objetivos en los equipos de trabajo. Este planteamiento coincide con los hallazgos de Deci y Ryan (2000), quienes argumentan que la retroalimentación positiva y el reconocimiento son esenciales para fomentar la autoeficacia y la motivación intrínseca en los empleados.

El nivel de satisfacción laboral en el Servicio Geológico Colombiano (SGC) se caracteriza por el cumplimiento de objetivos y un ambiente laboral abierto y colaborativo. Sin embargo, se identifica la necesidad de mejorar las prácticas de retroalimentación oportuna como una herramienta clave del liderazgo. Esta retroalimentación no solo debe abordar el cumplimiento de objetivos organizacionales, sino también atender las necesidades personales de los funcionarios. Según los estudios de Bass (1990) y Avolio (1999), la retroalimentación adecuada y puntual es esencial para mantener altos niveles de satisfacción y motivación.

En cuanto a la asertividad, los resultados indican que existe un contexto relacional que facilita la expresión libre de ideas y opiniones, sin discriminación alguna. Este ambiente favorece la capacidad de los equipos de trabajo para comunicar sus necesidades de manera efectiva y contribuir a la construcción de acuerdos. Brownell (2012) subraya la importancia de un entorno que promueva la asertividad, ya que esto no solo mejora la comunicación dentro de los equipos, sino que también optimiza la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

Respecto a la confianza, se confirma que en el SGC hay una comunicación abierta, flexible y oportuna que desalienta la propagación de rumores o chismes. Esto contribuye a crear un ambiente de trabajo seguro y confiable, esencial para el buen desempeño laboral. Según Tschannen-Moran y Hoy (2000), la confianza es un factor clave para el éxito organizacional, ya que fomenta la cooperación, reduce los conflictos y mejora el rendimiento individual y colectivo.

En relación con la motivación, se reconoce que es una de las emociones básicas fundamentales en el enfoque de la inteligencia emocional. Las teorías sobre la motivación, como las propuestas por Deci y Ryan (2000), destacan su importancia en la construcción de relaciones laborales efectivas. La motivación intrínseca está vinculada a un ambiente de trabajo que satisfaga las necesidades psicológicas de los empleados, como la autonomía, competencia y pertenencia. En el caso del SGC, la motivación se ha identificado como una dimensión clave que requiere un análisis más profundo para fortalecer los lazos al interior de la entidad, por esa razón, le dedicamos un estudio completo en la siguiente dimensión.

En cuanto al reconocimiento profesional, se observa que la práctica de la comunicación abierta y colaborativa dentro de los equipos de trabajo constituye un factor favorable, pero se recomienda fortalecer la retroalimentación profesional oportuna. Este aspecto se encuentra en segundo lugar en términos de satisfacción, lo que sugiere que, aunque el ambiente de trabajo favorece la interacción positiva, aún hay espacio para mejorar la valoración explícita del desempeño. Kohn (1993) argumenta que el reconocimiento,

tanto formal como informal, es esencial para el bienestar emocional y la motivación de los empleados. Además, se señala que la percepción de los beneficios por el desempeño y los incentivos deben ser revisados, ya que están directamente relacionados con el reconocimiento y la motivación.

RUTAS EMOCIONALES

INDICADOR	CRITERIO	MAYOR PORCENTAJE	MENOR PORCENTAJE
RUTAS EMOCIONALES	<i>Expresión de las emociones</i>	<i>Identifica y Expresa: 58%</i> <i>Reflexiona sobre el impacto emocional: 57%</i>	<i>Bajo nivel de impacto emocional en el desempeño. 11%</i>
	<i>Emociones más frecuentes</i>	<i>Satisfacción En primer lugar</i> <i>Motivación Segundo lugar</i> <i>Frustración tercer lugar</i>	<i>Celos profesionales en quinto lugar</i>
	<i>Manejo de la rabia</i>	<i>Busca diálogo</i>	<i>Mantiene la posición</i>
	<i>Manejo de la Tristeza</i>	<i>Expresa de manera asertiva: 67%</i>	<i>La vive en soledad. 23%</i>
	<i>Manejo de dudas o temores</i>	<i>Busca apoyo y la enfrenta: 81%</i>	<i>Le resta importancia: 10%</i>
	<i>Manejo de la falta de reconocimiento</i>	<i>Busca información para entender: 31,5%</i> <i>No es relevante para usted: 31,5%</i>	<i>Se esfuerza por demostrar su valor: 21%</i>
	<i>Manejo Displacer</i>	<i>Expresión de la inconformidad: 61,5%</i> <i>Vuelve a su comodidad: 17%</i>	<i>No le da importancia: 14%</i>

En el indicador denominado rutas emocionales, se busca identificar cómo los funcionarios expresan y reaccionan frente a las emociones que surgen en el contexto laboral. Este indicador se enfoca particularmente en las polaridades negativas de las emociones básicas, lo que incluye aspectos como la rabia, la tristeza, los temores, la incomodidad o el displacer, así como la falta de reconocimiento.

El objetivo principal de esta medición, tomada del mapa emocional, es evaluar si las respuestas emocionales de los empleados ante las situaciones cotidianas del trabajo son proactivas y contribuyen a la creación de un ambiente laboral saludable y colaborativo, o si, por el contrario, estas respuestas generan conflictos y se convierten en bucles emocionales, es decir en respuestas con una alta carga emocional, que dificultan las relaciones interpersonales y afectan negativamente el clima organizacional.

Este análisis de las rutas emocionales también permite identificar áreas de oportunidad para implementar prácticas de gestión emocional que fortalezcan la resiliencia emocional de los empleados y promuevan un clima laboral más equilibrado, donde las emociones, tanto positivas como negativas, se gestionen de manera eficaz para lograr el bienestar y el desempeño óptimo de todos los integrantes de la organización.

La mayoría de los funcionarios reportan sentir confianza para expresar sus emociones y reflexionar sobre el impacto emocional que puede tener su desempeño laboral. Este resultado, combinado con el bajo impacto que las emociones parecen tener en el rendimiento, es especialmente alentador. Sugiere que se están generando espacios seguros y confiables que favorecen el desarrollo de la inteligencia emocional en el entorno laboral. Esta situación coincide con el hecho de que las emociones más frecuentes entre los empleados son la satisfacción y la motivación, lo que refuerza la idea de que un ambiente emocionalmente saludable favorece tanto el bienestar como el rendimiento.

La prevalencia de emociones como la satisfacción y la motivación, evidencian la creación de un ambiente laboral favorable, donde la colaboración y el desempeño colectivo pueden prosperar. Según Mayer y Salovey (1997), la inteligencia emocional, que incluye la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, es fundamental para fomentar un clima organizacional positivo.

Sin embargo, es importante no solo centrarse en las emociones positivas, sino también en aquellas emociones más complejas, como la frustración, que ocupa un tercer lugar en este análisis. La frustración, como emoción que surge ante necesidades insatisfechas o expectativas no cumplidas, puede tener un impacto significativo en el comportamiento y el bienestar emocional de los empleados. Su gestión efectiva requiere un enfoque profundo, tanto en el desarrollo de habilidades emocionales para lidiar con esta emoción, como en el análisis de las dinámicas grupales para comprender sus orígenes y efectos dentro del equipo.

Autores como Goleman (1995) subrayan la relevancia de la inteligencia emocional en la gestión de emociones complejas, como la frustración, en el entorno laboral. De igual manera, estudios posteriores han resaltado la necesidad de proporcionar herramientas y estrategias para que los empleados puedan manejar estas emociones de manera constructiva, favoreciendo así la cohesión grupal y el rendimiento organizacional (Bar-On, 2006; Salovey & Mayer, 1990). Por lo tanto, un abordaje integral que considere tanto las emociones positivas como las complejas resulta fundamental para el desarrollo de un entorno de trabajo saludable y productivo, en el que los empleados puedan gestionar eficazmente sus emociones y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Empatía y Habilidades Sociales

INDICADOR	CRITERIO	MAYOR PORCENTAJE	MENOR PORCENTAJE
EMPATÍA Y HABILIDADES SOCIALES	<i>Expresión de las emociones</i>	<i>Identifica y Expresa: 58%</i> <i>Reflexiona sobre el impacto emocional: 57%</i>	<i>Bajo nivel de impacto emocional en el desempeño. 11%</i>
	<i>Ideas sobre inteligencia emocional (Pregunta abierta)</i>	<i>Asertividad</i> <i>Empatía</i> <i>Comunicación abierta</i> <i>Autoconocimiento y expresión emocional</i> <i>Escucha activa</i>	<i>Ns/ Nr</i> <i>2 de 117</i>

De acuerdo con Goleman (1995), la capacidad de los empleados para gestionar y expresar sus emociones de manera efectiva es fundamental para crear un clima organizacional positivo y productivo. El hecho de que los empleados en el SGC se sientan cómodos al expresar sus emociones sugiere un nivel elevado de inteligencia emocional colectiva, lo cual no solo contribuye a mejorar las relaciones interpersonales, sino también a promover un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo.

El objetivo principal de identificar las percepciones sobre la inteligencia emocional era reconocer los niveles de conciencia que los empleados tienen respecto al impacto de sus emociones en el desempeño laboral. Según Salovey y Mayer (1990), la capacidad de reflexionar sobre cómo las emociones influyen en el rendimiento laboral permite que los empleados se vuelvan más conscientes de sus propios estados emocionales y de cómo estos afectan tanto su trabajo individual como la dinámica del equipo. Este autoconocimiento facilita una gestión emocional más efectiva, especialmente en situaciones laborales complejas, mejorando así tanto el bienestar personal como el desempeño organizacional.

Además, este proceso de identificación permite evaluar la disposición de los empleados para profundizar en el reconocimiento y la gestión de sus emociones, lo que resulta fundamental para afrontar con asertividad los retos y desafíos emocionales que surgen en los equipos de trabajo. Un mayor dominio de la inteligencia emocional puede contribuir a mejorar la resiliencia frente a situaciones de presión, así como la capacidad para establecer relaciones laborales saludables y productivas.

Un hallazgo relevante es que las ideas que se repiten con mayor frecuencia entre los empleados se centran en la empatía, la asertividad y la comunicación transparente y respetuosa. Estos tres aspectos clave de las relaciones interpersonales coinciden con las prioridades establecidas en las preguntas relacionadas con motivación y calidad de vida laboral. Esta coincidencia sugiere que los empleados reconocen la importancia de un entorno de trabajo emocionalmente inteligente, lo que se traduce en un clima organizacional donde la cooperación, el respeto mutuo y el apoyo emocional son fundamentales.

En este sentido, los resultados también indican que, en general, los empleados perciben que el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) favorece la creación de ambientes laborales en los que se valoran estas condiciones. Esta percepción de un entorno adecuado para la convivencia y el desarrollo de habilidades emocionales refuerza la idea de que las organizaciones pueden potenciar su desempeño y bienestar general mediante el fomento de la inteligencia emocional, tal como sugieren autores como Goleman (1995) y Bar-On (2006), quienes destacan la relevancia de estas competencias en la creación de entornos laborales positivos y productivos.

JEFES

INDICADOR	CRITERIO	MAYOR PORCENTAJE	MENOR PORCENTAJE
EMOCIONES BÁSICAS POLARIDADES POSITIVAS	Impacto emocional	Conciente del impacto. 35% Facilita la expresión. 32%	Percibe altos niveles de estrés. 3%
	Rabia, Temores	Busca el Diálogo. 69% Consulta. 94%	No lo expresa. 13% Confía en el equipo 6%
RUTAS	Falta de reconocimiento,	Construye acuerdos. 63%	Revisa sus acciones. 38%
	Confianza, Asertividad	Confía en el trabajo en equipo 50%	Asume un rol protagónico 6%
EMPATÍA Y HABILIDADES SOCIALES		Prioridad: Apoyo a su equipo de trabajo	Menor importancia: Se ajusta a las necesidades del equipo

En el indicador de emociones básicas se identificó, a partir de la encuesta diligenciada exclusivamente por los jefes, que la mayoría de ellos expresa reconocer la importancia de las emociones dentro de sus equipos de trabajo. En consecuencia, facilitan los espacios necesarios para que estas emociones puedan ser expresadas de manera abierta. Esta práctica de reconocimiento institucional es clave para el desarrollo de la inteligencia emocional, ya que la creación de espacios seguros para la expresión emocional contribuye significativamente a la motivación y satisfacción de los empleados, tal como se valida en los resultados de la encuesta de funcionarios, donde estas emociones positivas se reportan como las más frecuentes.

En relación con las rutas emocionales, es decir, la gestión proactiva y asertiva de las emociones en los equipos, se observó que la mayoría de los jefes toma decisiones orientadas al diálogo, la construcción de acuerdos, la confianza en los equipos y la consulta tanto con los colaboradores como con superiores, con el objetivo de redefinir las prácticas necesarias para posicionar su liderazgo y guiar a sus equipos. Este tipo de gestión emocional está en línea con los principios de la inteligencia emocional

propuestos por Mayer y Salovey (1990), quienes destacan que la capacidad de manejar las emociones de manera efectiva favorece la toma de decisiones y el establecimiento de relaciones laborales constructivas.

Con el propósito de seguir desarrollando este componente dentro de los equipos, es esencial seguir apoyando a los jefes en el fortalecimiento de sus competencias emocionales, especialmente en aquellos grupos que aún muestran debilidades en la gestión de emociones complejas, como la falta de reconocimiento, una percepción que afecta a parte de la población del SGC.

En lo que respecta a la empatía y las habilidades sociales, la mayoría de los jefes indica que brindan confianza y apoyo a sus equipos como parte de un estilo de liderazgo que facilita el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, al contrastar estos resultados con la encuesta realizada a los funcionarios, se observa que, si bien la confianza en los equipos de trabajo es alta, también se reporta una falta de reconocimiento profesional. Este hallazgo sugiere la necesidad de reforzar los procesos de retroalimentación y los sistemas de incentivos como una estrategia clave para mejorar la motivación y la felicidad de los empleados, tal como lo plantea Seligman (2011), quien destaca la relevancia del reconocimiento y la retroalimentación positiva para promover el bienestar y el compromiso laboral. La implementación de estos procesos no solo mejoraría la satisfacción en el trabajo, sino que también fortalecería la conexión emocional de los empleados con la organización, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo.

Conclusiones dimensión

En la dimensión de Inteligencia Emocional, se puede concluir que las emociones positivas, tales como la confianza, la motivación, la satisfacción y la asertividad, se encuentran en niveles favorables entre los funcionarios(as) del SGC. Este entorno positivo parece ser impulsado por factores como la comunicación abierta, la libre expresión de ideas y opiniones sin discriminación, y un ambiente laboral colaborativo.

No obstante, se identifican áreas de mejora, particularmente en lo relacionado con la retroalimentación oportuna, el reconocimiento profesional y la revisión de los incentivos vinculados al desempeño. Estas áreas representan oportunidades claves para fortalecer el compromiso y el bienestar de los funcionarios, tal como lo indican diversos estudios sobre el impacto de las emociones en el clima organizacional y el desempeño (Maslach et al., 2001; Goleman, 1995).

En cuanto a las estrategias utilizadas para gestionar emociones como la rabia, la tristeza, las dudas, los temores y el displacer, se observa que en la entidad se responde de manera generalmente asertiva. Es decir, la mayoría de los funcionarios optan por respuestas que buscan satisfacer tanto sus necesidades individuales como las colectivas. Sin embargo, se requiere profundizar en el tema del reconocimiento, dado que la percepción de los colaboradores se encuentra dividida entre dos extremos: por un lado, algunos se esfuerzan por demostrar su valor, mientras que otros lo consideran poco relevante.

De igual forma, se destaca la presencia de la frustración como una emoción recurrente. Aunque este sentimiento es común en organizaciones con altos niveles de motivación,

debe ser considerado como una competencia a desarrollar. Como señalan Mayer y Salovey (1997), el manejo adecuado de las emociones y la capacidad de afrontarlas de manera positiva y asertiva son esenciales para mantener un clima laboral productivo y armónico.

Este hallazgo, sumado a los resultados del indicador emocional, donde el reconocimiento figura como el factor con la puntuación más baja, refuerza la necesidad de implementar prácticas que visibilicen los aportes de cada colaborador, no solo en relación con el cumplimiento de los objetivos, sino también en su desarrollo personal y profesional. Este enfoque resulta crucial en una entidad que no solo contribuye al país a través del conocimiento que genera, sino también por la credibilidad que emana del trabajo profesional y ético de sus funcionarios.

Asimismo, es fundamental mantener y fortalecer los mecanismos, competencias y habilidades necesarias para que los empleados puedan expresar sus incomodidades de manera efectiva y resolverlas de forma oportuna. El desarrollo de estas capacidades emocionales facilitará la gestión adecuada de conflictos y contribuirá a la construcción de un ambiente de trabajo más seguro y confiable en términos de gestión emocional.

Según Goleman (1998), el reconocimiento y la retroalimentación son componentes esenciales para el desarrollo de la inteligencia emocional en las organizaciones, ya que promueven el bienestar emocional y motivacional de los empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso y desempeño.

Con estos resultados, las recomendaciones para el 2025, implican tres áreas:

1. Promover el reconocimiento, a través de la retroalimentación oportuna, centrada en la persona mediante el diálogo abierto y colaborativo que se reconoce como fortaleza del SGC
2. Fortalecer las competencias relacionadas con la gestión emocional frente a la frustración, contando con el apoyo de los jefes.
3. Mantener espacios de integración para compartir entre los equipos de trabajo y con otras áreas las experiencias de cooperación y apoyo.

Dimensión Resolución de Conflictos

DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Gestión

Indicador	Criterio	Mayor puntaje	Menor puntaje
Gestión	Gestión frente a la emoción de la rabia	Buscar el diálogo 65%	Defenderse 5%/ mantener su posición 5%
	Actitud frente al conflicto	Promueve acuerdos (4.1) / Seguridad y asertividad (3.9)	Busca culpables (3.0) / Evita (2.9)
	Cómo ve la gestión en la entidad	Atención oportuna y eficiente a las quejas (3.7) / Se promueve el diálogo (3.4) / ha mejorado la gestión de los problemas (3.2)	
	Jefes Gestión del jefe frente al conflicto	Construcción de acuerdos	Busca solución/ buscar culpables (0) / Confronta (0)

En la dimensión de gestión de conflictos, la ruta utilizada para abordar la emoción de la rabia muestra una tendencia hacia el diálogo (65%). Esto es un indicador positivo, ya que muestra una inclinación hacia la resolución constructiva de conflictos. Esta preferencia sugiere que los empleados valoran la comunicación abierta y colaborativa, alineándose con enfoques que promueven la escucha activa y la empatía.

Esta preferencia por el diálogo sugiere que los empleados:

- Valoran la comunicación abierta y colaborativa, que fomenta el intercambio de ideas y la búsqueda de soluciones.
- Están alineados con enfoques que promueven la escucha activa, la empatía y el reconocimiento de las perspectivas de los demás.
- Priorizan la identificación de intereses comunes sobre la imposición de posiciones, lo que fortalece las relaciones laborales y la cohesión organizacional.

Los resultados indican que los participantes valoran los enfoques colaborativos y asertivos para la resolución de conflictos, priorizando la construcción de acuerdos sobre la evitación o la búsqueda de culpables. Esto refleja una tendencia organizacional hacia una gestión proactiva y constructiva de los conflictos, que fomenta la comunicación y el respeto mutuo. Sin embargo, el puntaje moderado en la percepción de que los conflictos deben ser resueltos exclusivamente por los involucrados resalta la importancia de fortalecer estructuras formales de apoyo, como mediadores o líderes capacitados, para garantizar soluciones efectivas y equitativas.

En relación con la percepción de los funcionarios sobre la gestión de conflictos en la entidad, los resultados muestran puntuaciones medias en diversos aspectos. El manejo eficiente de quejas (3.73) es relativamente positivo y se alinea con la importancia que Ury atribuye a la creación de mecanismos neutrales de resolución de conflictos. Según Ury, la existencia de un "tercer lado" (personas que sin ser los directos responsables son testigos del conflicto y pueden intervenir proponiendo opciones de solución). Esto sugiere que la entidad capacite sobre este tema, para que además de contar con sistemas que funcionan como intermediarios efectivos, promueva el compromiso de los participantes para su gestión.

De manera similar, las puntuaciones relacionadas con la promoción del diálogo y la apertura, como "Se promueve el diálogo" (3.49) y "Se habla abiertamente" (3.19), indican la necesidad de seguir trabajando en la construcción de confianza, el fomento de la transparencia y el establecimiento de mecanismos seguros para una comunicación abierta. Finalmente, la puntuación de 3.24 en la percepción de que ha mejorado la gestión de problemas sugiere avances graduales, lo que evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de resolución de conflictos para incrementar su efectividad y sostenibilidad a largo plazo.

Mecanismos de solución

Indicador	Criterio	Mayor puntaje	Menor puntaje
Mecanismos de Solución	Percepción de la solución de conflictos en la entidad	Depende de los involucrados (3.6) Oportuna y efectiva (3.3) desconoce criterios (3.0)	No obedece a mecanismos establecidos (2.9) deficiente (2.8)
	lo que la entidad necesita para resolver conflicto	Respetar acuerdos (4.5) Mejorar comunicación (4.4) opciones de mejora (4.3) mecanismos de solución (4.3) criterios objetivos de análisis (4.7)	
	Experiencia sobre construcción de mínimos éticos (pregunta abierta)	Respuestas que demuestran desconocimiento de la metodología o afirman no conocerla (50%) / Buena experiencia con	N/A o sin respuesta / Mala o no gusta

los mínimos éticos (la cuarta parte)

Jefes Ideas sobre solución de conflicto en el equipo (pregunta abierta)	Comunicación asertiva / diálogo / escucha activa / empatía / respeto identificar las causas subyacentes del conflicto / gestión colectiva / trabajo en equipo/causas y soluciones
---	---

En la percepción que tienen los funcionarios sobre los mecanismos de solución de conflictos en la entidad, se evidencia, con una puntuación de 3.68, que los conflictos se resuelven dependiendo de las personas involucradas. Este resultado sugiere que la forma de resolver conflictos es subjetiva y no necesariamente obedece a los sistemas institucionales con los que cuenta la entidad. Aunque esta situación puede ser favorable en casos de liderazgo efectivo, también implica riesgos, como la posibilidad de generar desigualdades en el manejo de los conflictos.

La oportunidad y efectividad de los mecanismos de solución fue evaluada con una puntuación de 3.3, lo que indica que las soluciones a los conflictos son percibidas como parcialmente eficientes, pero no lo suficientemente consistentes para ser consideradas plenamente satisfactorias. Según Ury (1991), un mecanismo de solución debe ser ágil y generar confianza en las partes involucradas, algo que parece no cumplirse plenamente en la organización. Por lo tanto, sería beneficioso fortalecer la capacidad de respuesta y la percepción de imparcialidad mediante un sistema más accesible, transparente y confiable.

El desconocimiento de los criterios aplicados en la solución de conflictos obtuvo un puntaje cercano al promedio, lo que sugiere una falta de claridad y comunicación en cuanto a los estándares utilizados para resolver conflictos. De manera similar, la puntuación baja-moderada respecto a la percepción de que los mecanismos de solución no se ajustan a los criterios previamente establecidos señala que las metodologías de solución no son claras o no se comunican adecuadamente. Esto puede generar una impresión de improvisación o inconsistencia en el manejo de los conflictos.

Este análisis coincide con lo evidenciado en la pregunta abierta que indaga sobre la experiencia en la construcción de "mínimos éticos". En este aspecto, la mitad de los encuestados manifestó desconocer la metodología o afirmó no tener conocimiento de ella. Los "mínimos éticos" constituyen una estrategia metodológica implementada para la gestión y solución de conflictos durante las intervenciones de clima y cultura organizacional de la entidad en los años 2020 y 2022. Esta estrategia se basa en la propuesta de Adela Cortina (1996) y fue desarrollada metodológicamente por Sara Helena Llanos (2021).

Finalmente, los jefes compartieron ideas clave respecto a la solución de conflictos. En sus respuestas, reflejan un enfoque predominantemente colaborativo y centrado en la comunicación como herramienta fundamental. Se evidencia una inclinación hacia

mecanismos que promueven una participación más activa de los equipos y el respeto mutuo, priorizando soluciones colectivas y sostenibles. Entre los aspectos destacados se incluyen la comunicación asertiva, el diálogo, la escucha activa y la empatía, elementos esenciales para resolver conflictos de manera efectiva y equitativa.

Conclusiones dimensión

En el análisis de la gestión de conflictos, se concluye que la organización cuenta con mecanismos establecidos; sin embargo, estos no son ampliamente conocidos por todos sus miembros. Es fundamental implementar prácticas que faciliten su difusión y comprensión para garantizar su uso efectivo. Para la mayoría de los funcionarios, los conflictos dentro de la organización tienden a resolverse de manera subjetiva, más que a través de mecanismos estructurados. Esto subraya la necesidad de construir herramientas que refuercen el respeto por los acuerdos alcanzados y mejoren la comunicación en situaciones de conflicto.

La mayoría de los encuestados expresó disposición para promover la construcción de acuerdos a través de una comunicación asertiva. Esto representa una oportunidad clave para la mejora, ya que evidencia el compromiso de los miembros de la organización en contribuir activamente al fortalecimiento de los mecanismos de resolución de conflictos.

En relación con el indicador de efectividad, aunque se percibe que la atención a solicitudes o quejas es, en general, oportuna y eficiente, y que se fomenta el diálogo, persiste la necesidad de optimizar los mecanismos de solución de conflictos y fortalecer la confianza que estos generan en los equipos de trabajo.

Por otro lado, los líderes de la organización destacan por presentar un enfoque positivo y colaborativo, lo que constituye un pilar estratégico para consolidar los mecanismos existentes. Se recomienda potenciar este liderazgo mediante acciones orientadas a promover un entorno laboral donde la gestión de conflictos sea proactiva, equitativa y constructiva. Esto incluye reforzar las capacidades de los líderes para facilitar la resolución efectiva de conflictos y fomentar una cultura organizacional basada en el diálogo y el respeto mutuo.

Recomendaciones dimensión:

1. Fortalecer el papel del "tercer lado": Promover la participación de facilitadores neutrales en la resolución de conflictos, quienes actúen como mediadores clave para garantizar imparcialidad y equilibrio en los procesos.
2. Capacitación de mediadores internos: Desarrollar un programa de formación para líderes y colaboradores que les permita adquirir habilidades específicas en resolución constructiva de conflictos, incluyendo técnicas avanzadas de negociación y mediación.
3. Espacios de diálogo: Crear entornos seguros y colaborativos donde equipos y líderes puedan abordar problemas de manera abierta, efectiva y respetuosa, fomentando la construcción de soluciones colectivas.
4. Aumentar la visibilidad de los esfuerzos organizacionales: Establecer canales de comunicación regulares para compartir los resultados, aprendizajes y buenas

prácticas relacionadas con la gestión de conflictos, reforzando la confianza en las iniciativas implementadas.

5. Recuperar estrategias exitosas: Retomar prácticas efectivas previamente aplicadas, como los "mínimos éticos", fortaleciendo su implementación con el respaldo activo de los líderes de convivencia.

Dimensión Liderazgo

Indicador	Criterio	Mayor porcentaje o calificación	Menor porcentaje o calificación
Comunicación	Tipos de comunicación	<i>Es frecuente e informativa: 53%</i>	<i>Autoritaria: 3%</i>
	Características de la comunicación	<i>Utiliza canales eficientes: 43%</i>	<i>Precisa y articulada entre áreas: 4 %</i>
	Precisión en la comunicación	Calificada con 3 en un rango de 1 a 5: 35%	Calificada con 1 en un rango de 1 a 5: 6%
Retroalimentación	Evaluación de desempeño	<i>Sirve para monitorear el cumplimiento de objetivos: 75%</i>	<i>Sirve para retirar funcionarios por bajo desempeño: 5.7%</i>
	Feedback	<i>Se hace sobre cumplimiento de objetivos: 46%</i>	<i>Se hace sobre aportes realizados: 20%</i>
	Enfoque de retroalimentación	<i>Cumplimiento de objetivos: 33%</i>	<i>No se realiza retroalimentación: 2%</i>
Toma de decisiones	Criterios para la toma de decisiones	<i>Aplicación de normas y reglas: 40.7%</i>	<i>Intereses profesionales, méritos y reconocimiento: 16.4%</i>
Metas	Factibilidad con los recursos dados	<i>Son alcanzables: 60.4%</i>	<i>No son alcanzables: 39.5%</i>

Indicador	Criterio	Mayor porcentaje o calificación	Menor porcentaje o calificación
Relaciones y trabajo en equipo	Formas de trabajo en equipo	<i>Se alcanzan las metas de manera estratégica: 50%</i>	<i>Existe discriminación: 8.57%</i>
	Formas de contribución del liderazgo	Promueve el compromiso y potencia el desempeño de manera autónoma 4.4	Utilización eficaz de los canales de comunicación y logro de las metas de forma estratégica 4.2
	Relación con el equipo	Los líderes consideran que en primer lugar está el apoyo a su equipo	En último lugar, se ajusta a las necesidades del equipo
	Trato de los jefes	Amable y colaborativo 74.2%	Tenso y beligerante 8.5%
	Articulación entre dependencias	El 35.2% califica en un rango de 1 a 5 con 3	El 8% califica en un rango de 1 a 5 con 1
Tipos	Características que definen el liderazgo	Confianza en el equipo 59.2%	Necesidad de protagonismo 77.1%
	Formas de liderazgo	Los líderes mencionan como principal característica; confiar en el trabajo de equipo. Número de puntos 8	La característica que menos identifican es; tomar un rol protagónico en los procesos. Número de puntos 1
	Impacto en el nivel de motivación	Realizar un trabajo que aporta al país y hace la diferencia 41.7%	Mayor y mejor reconocimiento por los aportes 17.1%
General	Ideas clave de los líderes	Un líder inspira a través del ejemplo, fomenta la empatía y la comunicación clara, establece objetivos y responsabilidades compartidas, desarrolla las fortalezas individuales y colectivas dentro del equipo, y practica un liderazgo humano y respetuoso que promueve tanto habilidades técnicas como blandas.	

En la dimensión del liderazgo, se evidenció que el 53% de las y los funcionarios perciben la comunicación como frecuente y asertiva, lo cual coincide con la percepción de las jefaturas respecto a su enfoque en fortalecer la confianza, fomentar la colaboración y reconocer los aportes del equipo. Sin embargo, es relevante señalar que aproximadamente el 25% de los encuestados considera que la comunicación es esporádica y orientada exclusivamente a la resolución de problemas.

Este aspecto, combinado con el alto porcentaje de jefes que afirman enfocarse en el desarrollo de la autonomía, sugiere la necesidad de evaluar más profundamente esta práctica. En particular, resulta crucial establecer acuerdos claros que permitan diferenciar si esta orientación hacia la autonomía es una estrategia deliberada y estructurada o si, en algunos casos, podría interpretarse como falta de comunicación frecuente y colaborativa.

Este último escenario podría impactar negativamente en la motivación de los equipos y el clima organizacional, al generar percepciones de desinterés o desconexión. Abordar este tema implica fortalecer las prácticas de comunicación efectiva y asegurar que la autonomía sea promovida como una herramienta de desarrollo, y no como resultado de interacciones limitadas. Esto garantizará una dinámica de liderazgo que fomente tanto la colaboración como el empoderamiento de los equipos.

La percepción sobre la comunicación entre funcionarios y jefes revela una notable diferencia. Mientras que las jefaturas calificaron con un 4/5 aspecto como la precisión en la comunicación, la articulación entre áreas y el uso de canales eficientes, los funcionarios consideran que estos elementos requieren mejoras significativas. En particular, señalaron la necesidad de una mayor precisión y mejor articulación en los procesos de comunicación interna.

Este contraste pone de manifiesto la urgencia de priorizar prácticas orientadas a cualificar el uso y la pertinencia de los canales de comunicación. Estas prácticas deben enfocarse en garantizar no solo la transmisión de información clara y precisa, sino también una comunicación que sea oportuna, pertinente y objetiva, fortaleciendo las interacciones y vínculos entre las diferentes áreas de la entidad.

La implementación de estrategias para alinear estas percepciones será fundamental para optimizar las dinámicas internas, mejorar la confianza organizacional y consolidar un entorno laboral más colaborativo y efectivo.

La retroalimentación se posiciona como un indicador crítico del liderazgo dentro de la entidad. Aunque es valorada como una herramienta clave para monitorear el cumplimiento de objetivos, según lo expresado por las jefaturas al describir su estilo de liderazgo, los funcionarios coinciden en que este énfasis se centra en el logro de metas.

Las opciones de mejora ocupan un lugar secundario en estas interacciones, y un 32% de los encuestados afirma no recibir retroalimentación. Estas percepciones, junto con la baja puntuación obtenida por el reconocimiento profesional, sugieren que la retroalimentación actual podría desempeñar un papel más significativo en el desarrollo de los colaboradores si se revisarán los criterios utilizados en estos encuentros, a las expectativas de jefes y subalternos.

Para maximizar su impacto, la retroalimentación debería trascender la supervisión de objetivos e incorporar elementos que promuevan el desarrollo individual y colectivo. Esto implica:

- Reconocer logros concretos de manera estructurada para fortalecer la motivación y el compromiso.
- Identificar áreas de mejora mediante una comunicación constructiva y orientada a soluciones.
- Fomentar un diálogo bidireccional, permitiendo que los colaboradores participen activamente en el análisis de su desempeño y la definición de objetivos futuros.

Al transformar la retroalimentación en un espacio para el reconocimiento y el crecimiento profesional, estos encuentros pueden consolidarse como una herramienta estratégica no solo para cumplir metas organizacionales, sino también para mejorar la experiencia laboral, la motivación y la cohesión dentro de la entidad.

En relación con la toma de decisiones en la entidad, la mayoría de los encuestados percibe que estas se fundamentan en la aplicación de normas y reglas o en intereses profesionales y méritos, lo que refleja un liderazgo mayoritariamente percibido como objetivo, justo y responsable.

No obstante, hay aspectos que no pueden ser ignorados: el 17% de los encuestados indica desconocer los criterios utilizados para tomar decisiones, mientras que un 25% considera que estas se basan en intereses personales y favoritismos. Estos resultados evidencian áreas críticas que deben ser atendidas para garantizar la transparencia y la confianza en los procesos decisorios. Al respecto se sugiere:

Revisión, apropiación y comunicación de los criterios de decisión

- Es esencial revisar y formalizar los criterios que orientan la toma de decisiones, asegurando que sean comprendidos por todos los actores. Para ello, se recomienda: Documentar los criterios de manera clara y accesible.
- Implementar campañas de difusión interna para comunicar estos criterios a todos los niveles.
- Establecer mecanismos de retroalimentación que permitan aclarar dudas y reforzar la confianza en los procesos.

Fortalecimiento de la ética organizacional

Es igualmente crucial reforzar las conductas éticas dentro de la entidad para prevenir posibles casos de favoritismo o discriminación. Las acciones sugeridas incluyen:

- Capacitaciones en ética y transparencia, dirigidas tanto a líderes como a equipos de trabajo.
- Desarrollo de rutas de denuncia seguras y confidenciales para reportar irregularidades.
- Monitoreo constante de las decisiones tomadas, asegurando que se ajusten a los valores éticos y las normas establecidas.

El indicador de logro fue evaluado en la encuesta mediante una pregunta sobre los recursos y tiempos disponibles para cumplir con las metas asignadas. La mayoría de los funcionarios reportó contar con los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos. Sin embargo, un 40% afirmó no disponer de dichos recursos, lo que representa un porcentaje considerable de insatisfacción. Este resultado podría estar estrechamente vinculado con las emociones de frustración y estrés identificadas en las respuestas relacionadas con las emociones básicas.

El cumplimiento de las metas laborales está directamente relacionado con los niveles de motivación y satisfacción, lo que a su vez tiene un impacto significativo en el clima y la cultura organizacional. Por ello, se recomienda realizar un análisis detallado por áreas o direcciones para identificar los factores que inciden en esta problemática y abordar, en el corto plazo, las necesidades o carencias detectadas.

Es importante destacar que la mayoría de los funcionarios perciben que sus jefes impactan de manera positiva en sus equipos de trabajo. Este impacto se refleja en la capacidad de alcanzar las metas estratégicamente, fomentar el compromiso y el desempeño autónomo, confiar en sus equipos y mantener un trato amable y colaborativo. Estas percepciones coinciden con la visión de los jefes respecto a su labor de coordinar equipos, resaltando su importancia y valor al apoyar, motivar y confiar en el desempeño de sus colaboradores, promoviendo el compromiso y la organización necesaria para lograr los objetivos.

No obstante, un 9% de los encuestados reporta la existencia de relaciones discriminatorias en los equipos de trabajo. Aunque este porcentaje es reducido, requiere una atención prioritaria, ya que este tipo de prácticas deben ser identificadas y erradicadas para garantizar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso en la entidad.

La mayoría de los funcionarios percibe que el liderazgo está orientado, en primer lugar, a establecer la confianza con el equipo y, en segundo lugar, a implementar mecanismos de control para garantizar el cumplimiento de objetivos. Esta percepción coincide con el estilo de liderazgo que describen sus jefes.

Las y los funcionarios destacan que uno de los factores que más influye en su motivación es contar con un buen jefe. Por su parte, los jefes describen su liderazgo como un trabajo conjunto con el equipo, resaltando su importancia y fomentando el interés y el compromiso. Subrayan la relevancia de ser un ejemplo para sus colaboradores, generar autonomía, promover la empatía, identificar y potenciar las habilidades de cada miembro, valorar sus ideas y buscar acuerdos cuando sea necesario.

Recomendaciones dimensión

Los aspectos que se deben destacar, enriquecer y fortalecer en el liderazgo percibido en la entidad son los siguientes:

- Comunicación abierta y colaborativa
- Confianza, apoyo y desarrollo profesional de los equipos
- Orientación al logro mediante el cumplimiento de objetivos

Asimismo, los factores que requieren fortalecimiento para contribuir al desarrollo del liderazgo son:

- Metodología, periodicidad y criterios objetivos para la retroalimentación
- Estrategias para mejorar el reconocimiento de los aportes individuales dentro de los equipos
- Sistema de acompañamiento que permita a los jefes consultar sobre aspectos complejos en la gestión de sus equipos

Dimensión Gestión del Conocimiento

En relación a los temas de gestión del conocimiento y la innovación, se incluyeron en la encuesta de clima y cultura organizacional en el Servicio Geológico Colombiano (SGC), algunas preguntas que se enfocaron en dimensiones clave: gestión del conocimiento e innovación.

La sección inicial aborda la percepción de los funcionarios sobre la difusión, articulación y almacenamiento del conocimiento, resaltando tanto los elementos culturales como los estructurales que afectan estas prácticas. Posteriormente, se detalla cómo la promoción de una cultura de conocimiento y la implementación de mecanismos formales impactan en la optimización de procesos internos y en la sostenibilidad de los objetivos misionales de la organización.

En la dimensión de innovación, el análisis explora aspectos relacionados con el apoyo a nuevas ideas, la receptividad de líderes y compañeros hacia la innovación, y la promoción de la creatividad dentro de la organización. Se examinan los elementos culturales y formales que facilitan o limitan estas prácticas.

Los datos cuantitativos y cualitativos presentados, junto con indicadores clave, aportan a la comprensión general de los retos y oportunidades para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.

Percepción de los funcionarios del SGC sobre la Gestión del Conocimiento

Los funcionarios del Sistema de Gestión de Calidad (SGC) tienen, en general, una percepción positiva sobre la difusión y el intercambio de información, ya que las calificaciones obtenidas superan los promedios y mejoran cuando se evalúa su experiencia personal. Sin embargo, la articulación entre áreas, con un promedio ponderado de 3,2/5, pone de manifiesto la necesidad de fomentar espacios de integración y cooperación.

Estos procesos de acercamiento deben considerarse un punto de partida para fortalecer los objetivos misionales, como la generación de conocimiento, y para identificar las contribuciones específicas de cada área y colaborador. Los hallazgos, respaldados por grupos focales, subrayan la importancia de reconocer los aportes individuales en la gestión del conocimiento y de establecer mecanismos que permitan difundir la información de forma oportuna, optimizando los canales, métodos y propósitos actuales.

Facilitar espacios de integración y articulación requiere mejoras en la comunicación interna, especialmente en lo que respecta a la oportunidad y precisión de los mensajes.

Además, se percibe como un riesgo significativo la pérdida de conocimiento relevante para la entidad cuando no se almacena ni comparte de manera adecuada. Curiosamente, el conocimiento generado por los contratistas es percibido con menor riesgo de pérdida que el conocimiento interno esperado.

Necesidad de Almacenamiento y Difusión del Conocimiento

Los diálogos realizados en los grupos focales confirman la necesidad de fortalecer los mecanismos internos para almacenar y compartir el conocimiento. Este aspecto debería considerarse una prioridad como criterio de evaluación del desempeño, tanto individual como colectivo. Por otro lado, las respuestas obtenidas en torno a la orientación de la gestión del conocimiento en la entidad evidencian un bajo nivel de conciencia y apropiación. Las respuestas fueron altamente dispersas y presentaron una escasa mención de aspectos relacionados con la investigación y el conocimiento técnico o geocientífico. Esto subraya la urgencia de fomentar el compromiso de todos los colaboradores en la gestión del conocimiento misional.

Promoción de una Cultura de Conocimiento

La mayoría de los funcionarios concuerda en la importancia de promover una cultura que facilite el intercambio y la difusión del conocimiento dentro de la entidad. Entre las estrategias sugeridas destacan la realización de talleres, charlas y foros, orientados a fortalecer el cumplimiento de lo dispuesto en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Resultados

INDICADOR	CRITERIO	MAYOR PORCENTAJE	MENOR PORCENTAJE
FORMALES	<i>Difunden y comparten el resultado de su trabajo desde otras áreas</i>	DEL 1 AL 5 39% Puntuó en 3 37% Puntuó en 4	4.72% Puntuó en 1 Y 2
	<i>Sus compañeros de área</i>	40% Puntuó en 4 21% Puntuó en 4	1.57% Puntuó en 1
	<i>Ud mismo</i>	54% Puntuó en 4 26% Puntuó en 5	1% Puntuó en 1
	<i>Articulación entre las dependencias</i>	34% Puntuó en 4 35% Puntuó en 3	8.0% Puntuó en 1
ESTRUCTURALES	<i>Precisión en comunicación de la entidad</i>	34.40% Puntuó en 3	5.60% Puntuó en 1
	<i>Riesgo que se pierda conocimiento relevante</i>	Mayor riesgo: Cuando no se almacena adecuadamente y cuando no se comparte	Menor riesgo: Cuando el conocimiento es generado por un contratista.
	<i>La gestión del conocimiento en la entidad se orienta hacia:</i> PREGUNTA ABIERTA	Datos muy dispersos. Mayor frecuencia. la investigación, el conocimiento técnico y geocientífico.	No S/R Intereses del director
	<i>Promover una cultura para compartir y difundir el conocimiento al interior de la entidad.</i> PREGUNTA ABIERTA	Talleres, charlas, foros, eventos de divulgación. Dando cumplimiento a lo planteado en el MECI	No S/R Ejemplo de jefes

Dimensión innovación

Los resultados de la encuesta reflejan una cultura organizacional mayoritariamente favorable hacia la innovación y el apoyo a nuevas ideas, aunque hay áreas de mejora, especialmente en la implementación formal de mecanismos que promuevan la creatividad. La receptividad de líderes y compañeros destaca como un punto fuerte, pero la diferencia con los elementos formales, como la promoción estructurada de la creatividad, sugiere que la organización podría beneficiarse de una mayor alineación entre su cultura y sus procesos. La transformación digital puede ser un aspecto clave para fortalecer tanto los elementos formales como culturales, consolidando herramientas y espacios que permitan sistematizar e integrar la innovación en toda la institución.

En cuanto a las nuevas ideas el 84.87% de los encuestados considera que existe apoyo para las nuevas ideas, lo cual indica una cultura organizacional mayoritariamente

receptiva a la innovación. Este resultado es positivo, ya que una cultura que valora las ideas nuevas fomenta la creatividad y el aprendizaje continuo. Sin embargo, un 15.13% que no percibe este apoyo representa una brecha significativa. Esto podría deberse a experiencias aisladas o barreras en ciertas áreas de la organización, lo que sugiere la necesidad de trabajar en una estrategia más inclusiva para reforzar el apoyo en toda la institución.

Relacionado con lo anterior, hay receptividad de compañeros y líderes hacia la innovación, ya que un 78.15% percibe a sus compañeros y líderes como receptivos a las iniciativas innovadoras, reflejando un ambiente laboral donde las ideas pueden ser discutidas y consideradas. No obstante, el 21.85% restante que no ve esta receptividad podría indicar que algunos líderes o equipos no están alineados con esta cultura, lo que podría estar limitando el potencial innovador en ciertas áreas de la organización.

En relación a la creatividad, aunque el 63.25% de los encuestados percibe que se promueve la creatividad en la organización, este porcentaje es más bajo en comparación con el apoyo a las nuevas ideas y la receptividad hacia la innovación. Esto puede indicar que, aunque existe una cultura favorable, los procesos y estructuras formales para fomentar la creatividad no están completamente desarrollados o son inconsistentes. El 36.75% que no siente que se promueva la creatividad es un área de oportunidad para reforzar las políticas y prácticas que incentiven formalmente la generación de ideas, como talleres, espacios creativos y programas de capacitación.

Resultados

INDICADOR	CRITERIO	MAYOR PORCENTAJE	MENOR PORCENTAJE
ELEMENTOS CULTURALES	Incentivar la innovación PREGUNTA ABIERTA		
	Apoyo a las nuevas ideas	84.87% : SI	15.13% : NO
	Compañeros y líderes receptivos/as a la innovación	78.15%: SI	21.85% : NO
ELEMENTOS FORMALES	Se promueve la creatividad	63.25% : SI	36.75% : NO
	Transformación digital		

Conclusiones y recomendaciones

A continuación se presentan los principales resultados obtenidos, a partir de una interrelación entre ejes del ciclo de la gestión del conocimiento y con los elementos de un sistema de gestión que va desde la estrategia hasta la analítica y la innovación con

las categorías usadas para el análisis, resultados alcanzados con base en las hipótesis presentadas.

La implementación efectiva de la gestión del conocimiento requiere un enfoque estratégico respaldado por políticas claras, liderazgo sólido y una cultura organizacional alineada con los objetivos de la entidad.

Las conclusiones están organizadas en una estructura que permite abordar de manera integral los principales desafíos y áreas de mejora en la gestión del conocimiento dentro del Servicio Geológico Colombiano (SGC). Se analizan aspectos clave como estrategia (1), políticas (2), gobernanza (3), sostenibilidad y presupuesto (4), cultura organizacional (5), procesos (6), herramientas tecnológicas (7) y analítica (8). Estas áreas están interrelacionadas y permiten entender cómo los componentes de la gestión del conocimiento deben articularse para garantizar su efectividad y alineación con los objetivos institucionales. Además, el documento enfatiza la importancia de conectar estos elementos con las prioridades nacionales e internacionales, asegurando que las prácticas de gestión del conocimiento se traduzcan en beneficios tangibles para la organización y el país.

1. Estrategia de Gestión del Conocimiento e Innovación

Una estrategia de gestión del conocimiento (Gestión del Conocimiento) es fundamental porque permite a las organizaciones alinear sus recursos intelectuales con sus objetivos estratégicos. En un entorno donde la información y el conocimiento son activos clave, y en una entidad cuya misión central está directamente relacionado con la Gestión del Conocimiento y la innovación una estrategia bien diseñada asegura que el conocimiento crítico se identifique, se comparta y se utilice de manera eficiente para generar valor. Esto no solo fortalece la capacidad de innovación y toma de decisiones basadas en evidencia, sino que también minimiza el riesgo de pérdida de conocimiento debido a la rotación de personal o la falta de mecanismos formales de documentación y transferencia. Una estrategia clara establece un marco que integra políticas, procesos, herramientas y cultura organizacional, garantizando que la Gestión del Conocimiento sea sostenible y transversal a todas las áreas de la entidad.

Además, partir de una estrategia de Gestión del Conocimiento permite maximizar la productividad al evitar redundancias en los esfuerzos y facilitar la colaboración entre equipos y disciplinas. Una estrategia fomenta una cultura de aprendizaje continuo, donde las lecciones aprendidas y las mejores prácticas se convierten en activos compartidos que enriquecen la capacidad institucional. Esto es especialmente importante en organizaciones que manejan grandes volúmenes de información o se enfrentan a retos complejos, ya que la gestión estratégica del conocimiento puede ser el factor diferenciador que impulse su resiliencia, adaptabilidad y capacidad de competir en entornos dinámicos y desafiantes.

Lo que se expresó en los grupos focales

Pese a la relevancia de este documento, los asistentes a los grupos focales mencionaron que:

- No existe una estrategia clara que articule la Gestión del Conocimiento con los objetivos institucionales.
- La desconexión entre los procesos administrativos y misionales de Gestión del Conocimiento genera una gestión fragmentada.
- La diferencia con los elementos formales, como la promoción estructurada de la creatividad, sugiere que la organización podría beneficiarse de una mayor alineación entre su cultura y sus procesos.
- La transformación digital puede ser un aspecto clave para fortalecer tanto los elementos formales como culturales, consolidando herramientas y espacios que permitan sistematizar e integrar la innovación en toda la institución.
- Es posible que esto se deba a que es un documento nuevo, o a que no es claro para los funcionarios de la entidad, o a que no se ha comunicado adecuadamente.

Recomendaciones

Socializar en todo el equipo el Plan Estratégico del Servicio Geológico Colombiano (SGC) 2023-2032.

Algunas actividades que podría desarrollarse son:

- Evaluar si para los equipos el plan está alineado con los objetivos misionales y estratégicos de la organización.
- Evaluar cómo aprovecharlo como un mecanismo de integración y diseño de políticas y herramientas, que mejoren la gestión.
- Considerar el plan para la planeación anual y el presupuesto de cada año.

2. Políticas y normativa institucional

La estrategia de gestión del conocimiento (Gestión del Conocimiento) se traduce en políticas claras y estructuradas que sirven como guías para todas las áreas de la organización. Estas políticas establecen los principios, objetivos y responsabilidades en torno al manejo del conocimiento, asegurando un enfoque coherente y alineado con la misión institucional. Al definir cómo se debe capturar, almacenar, compartir y utilizar los datos, la información y el conocimiento, las políticas de Gestión del Conocimiento eliminan la ambigüedad en los procesos, facilitando la colaboración entre equipos y promoviendo una gestión más eficiente de los recursos intelectuales. Esto resulta especialmente relevante en organizaciones complejas, donde diferentes áreas deben coordinarse para lograr objetivos comunes sin duplicar esfuerzos o perder información clave.

Contar con políticas de Gestión del Conocimiento bien definidas proporciona lineamientos consistentes que permiten estandarizar prácticas y fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la innovación. Estas políticas son esenciales para enfrentar retos como la fuga de conocimiento, la falta de transferencia intergeneracional o la dispersión de información en múltiples repositorios no integrados. Además, aseguran que todas las áreas trabajen bajo un mismo marco normativo,

promoviendo la integración y la rendición de cuentas. De esta forma, las políticas no solo formalizan la estrategia, sino que también la hacen operativa, convirtiendo los principios estratégicos en acciones tangibles y medibles que fortalecen la sostenibilidad y el impacto de la Gestión del Conocimiento en la organización.

Algunos de los problemas que se encontraron en el SCG son:

- Ausencia de lineamientos claros:
 - No existen políticas transversales que establezcan responsabilidades claras ni estrategias específicas para la gestión del conocimiento dentro de la organización.
 - La falta de normativas dificulta la integración de la Gestión del Conocimiento en procesos clave.
 - Es necesaria una normativa de estandarización que active el cambio cultural necesario para que todas las áreas, alineadas con la estrategia, gestión de los datos, la información y el conocimiento de manera similar y homologable.

Recomendaciones

Desarrollar políticas y/o protocolos que permitan estandarizar la gestión de los datos, la información y el conocimiento.

Algunas actividades que podrían desarrollarse son:

- Desarrollar un marco normativo que fomente la Gestión del Conocimiento como un eje estratégico y transversal en la entidad.
- Implementar políticas específicas para:
 - Formalizar el uso y mantenimiento de herramientas tecnológicas.
 - Regular la sistematización y documentación del conocimiento tácito y explícito.
 - Promover la adopción de plataformas colaborativas y repositorios institucionales.
 - Priorizar la homologación y conceptualización de bases de datos y sistemas como parte de una estrategia a mediano y largo plazo.
 - Establecer cronogramas formales y protocolos que integren la Gestión del Conocimiento en todas las áreas de la entidad.

3. Gobernanza de la Gestión del Conocimiento

Para que las políticas de gestión del conocimiento sean verdaderamente operativas, deben ofrecer claridad sobre los roles y responsabilidades de todas las partes involucradas, desde los líderes estratégicos hasta los equipos operativos. Esto asegura que cada actor sepa qué debe hacer, cómo debe hacerlo y cómo su trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos generales. Además, estas políticas deben ser flexibles y revisables, permitiendo ajustes en función de los cambios en el contexto organizacional o las prioridades del gobierno. Esta capacidad de adaptación es clave para garantizar que tanto la estrategia como las políticas sigan siendo relevantes,

efectivas y alineadas con las demandas del entorno. Así, las políticas no solo formalizan la estrategia, sino que también la mantienen viva y dinámica, respondiendo de manera proactiva a los desafíos y oportunidades emergentes.

Los roles y responsabilidades definidos en las políticas de gestión del conocimiento constituyen lo que se conoce como gobernanza. La gobernanza asegura que haya estructuras claras de toma de decisiones, mecanismos de supervisión y rendición de cuentas que garanticen que la estrategia se implemente de manera coherente y efectiva en toda la organización. Esto incluye la designación de líderes para coordinar iniciativas, equipos responsables de la ejecución y sistemas de monitoreo para evaluar el impacto de las acciones. Una sólida gobernanza no solo facilita la coordinación entre áreas, sino que también permite que la gestión del conocimiento se mantenga alineada con los objetivos institucionales y sea capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes del contexto o las prioridades gubernamentales.

Algunos de los problemas que encontramos en el SCG son:

- Problemas de liderazgo y roles:
 - No hay una cabeza clara designada para coordinar la gestión del conocimiento.
 - No hay áreas específicas ni roles asignados para liderar la gestión del conocimiento, lo que genera vacíos en su implementación.
 - La falta de equipos interdisciplinarios limita el avance en proyectos de Gestión del Conocimiento.
- Falta una autoridad clara para asegurar la implementación de las políticas y la estandarización.
 - Los esfuerzos de estandarización no logran ser transversales y presentes en toda la organización, ya que cada área (y a veces cada proyecto) tienen libertad para gestionar sus datos, información y conocimiento como mejor les funcione. Se requiere una gobernanza que asegure que los acuerdos sobre estandarización serán seguidos por todos.

Recomendaciones

Definir un líder visible con capacidad y autoridad de articular la gestión de los datos, la información y el conocimiento siguiendo los lineamientos de las políticas, protocolos y estándares establecidos y el uso de las tecnologías a implementar.

Algunas actividades que podrían desarrollarse son:

- Crear un comité interdisciplinario encargado de liderar la estrategia y supervisar la implementación de políticas de Gestión del Conocimiento en los equipos.
- Establecer roles específicos y equipos transversales para asegurar la continuidad y sostenibilidad de la Gestión del Conocimiento.

4. Sustentabilidad y Presupuesto

La estrategia, las políticas y la gobernanza en gestión del conocimiento requieren recursos adecuados para garantizar su sostenibilidad en el tiempo, especialmente en áreas críticas como las investigaciones geocientíficas que el país necesita. Sin un financiamiento suficiente, es difícil desarrollar e implementar herramientas tecnológicas avanzadas, capacitar al personal en competencias clave y mantener infraestructuras como repositorios de datos, de información y sistemas de gestión del conocimiento (KMS) así como las plataformas colaborativas. Además, los recursos son esenciales para fomentar la innovación y garantizar que el conocimiento generado pueda traducirse en soluciones prácticas para retos nacionales, como el manejo del cambio climático, el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y la preservación del patrimonio geológico. Una inversión estratégica en estos aspectos asegura que la gestión del conocimiento sea un motor de desarrollo científico y tecnológico a largo plazo.

Algunos de los problemas que encontramos en el SCG son:

- Problemas relacionados con recursos:
 - La falta de presupuesto destinado específicamente a la Gestión del Conocimiento afecta la inversión en tecnología, capacitación y mantenimiento de herramientas.
 - Los esfuerzos actuales en Gestión del Conocimiento no son sostenibles sin una asignación de recursos adecuada.
 - Falta presupuesto para desarrollar el ciclo integral de creación y producción: Ideación, experimentación, innovación, Investigación. Este es un problema estructural del cumplimiento de la misión que implica buscar más recursos en el estado, en la cooperación o con otros aliados potenciales.

Recomendaciones

Integrar la Gestión del Conocimiento como un componente estratégico en la planificación presupuestal de la organización.

Algunas actividades que podrían desarrollarse son:

- Priorizar inversiones en infraestructura tecnológica, campañas de sensibilización y formación del personal.
- Consultar con las áreas de investigación la mejor manera de priorizar el presupuesto para lograr el Plan estratégico.

5. Transformación Cultural y Estratégica

Todo lo anterior sólo será efectivo si se logra un cambio cultural profundo en la organización, que promueva prácticas sólidas de gestión del conocimiento y un compromiso genuino de todos los actores para adoptar y respetar los protocolos establecidos. Esto implica transformar la percepción del conocimiento como un recurso individual hacia una visión colectiva y estratégica, en la que cada miembro de la institución valore la importancia de compartir, documentar y utilizar el conocimiento de manera colaborativa.

Sin este cambio cultural, las estrategias, políticas y estructuras de gobernanza corren el riesgo de quedarse en el plano teórico, ya que la implementación efectiva depende de la voluntad y participación activa de las personas para integrarlas en su trabajo cotidiano y alinearse con los objetivos organizacionales.

Algunos de los problemas que encontramos en el SCG son:

- La transformación digital no ha sido acompañada de una estrategia cultural que impulse la apropiación de las herramientas y procesos para el logro efectivo de la misión. Si bien la transformación digital es solo componente de la gestión del conocimiento, su promesa de transformación puede ser una palanca para mejorar la gestión de los datos, la información y el conocimiento.
- Existe resistencia al cambio y falta de sensibilización sobre la importancia de la Gestión del Conocimiento como parte de la rutina laboral.
- No existe una cultura organizacional sólida para el uso de herramientas tecnológicas y repositorios institucionales.
- Los repositorios son subutilizados, y los usuarios prefieren sistemas informales como Google Drive, o la creación de folders por proyecto y la mejor de las veces por áreas.
- Las herramientas tecnológicas implementadas no han producido una transformación cultural efectiva.

Recomendaciones

Diseñar programas de comunicación y capacitación que difundan el Plan estratégico de Gestión del conocimiento geocientífico, las políticas, y los roles y que fortalezcan la sistematización y transferencia del conocimiento.

Algunas actividades que podrían desarrollarse son:

- Desarrollar campañas estratégicas de sensibilización que resalten el valor de la Gestión del Conocimiento para la sostenibilidad institucional.
- Fomentar la participación del personal en comunidades de práctica, redes de conocimiento y procesos de co-creación.
- Implementar campañas de sensibilización y formación para fomentar el uso de herramientas tecnológicas institucionales.
- Divulgar los aplicativos disponibles y asegurar su correcta adopción por los usuarios.
- Trabajar en la conceptualización y homologación de sistemas para facilitar su uso y comprensión.

6. Procesos y Procedimientos

Para lograr un cambio cultural, cumplir con las políticas establecidas y alcanzar las metas definidas en la estrategia de gestión del conocimiento, es esencial traducir estas directrices en procedimientos y protocolos claros y operativos. Estos permiten estandarizar las prácticas, definir pasos específicos para la captura, almacenamiento y

uso de los datos, la información y el conocimiento, y establecer indicadores de seguimiento que aseguren su cumplimiento.

Además, los procedimientos y protocolos brindan claridad sobre cómo se debe actuar en diferentes contextos, fomentan la confianza en los procesos organizacionales y facilitan la alineación de todas las áreas con los objetivos estratégicos. Sin esta concreción operativa, las iniciativas de gestión del conocimiento pueden quedarse en un nivel abstracto, o en comités o liderazgos que no son operativos y no generan los impactos esperados.

Desde la perspectiva del sistema de gestión los retos para la Gestión del conocimiento radican en la falta de sistemas tecnológicos integrados, la subutilización de repositorios y herramientas

institucionales, y la inexistencia de una cultura organizacional que valore la sistematización y uso del conocimiento. En otras palabras, hacen falta procedimientos que mediante pasos claros permitan a las áreas operar como un sistema, que vive una cultura de idear, compartir, innovar, investigar y crear conocimiento.

Para superar estos retos, se requiere la inversión en tecnología, campañas de divulgación, capacitación en el uso de herramientas, y la formalización de protocolos y procedimientos de Gestión del Conocimiento.

Algunos de los problemas que encontramos en el SCG son:

- No hay protocolos formalizados para la sistematización, estandarización y documentación de datos y procedimientos.
- Los procesos son complejos debido a la falta de homologación y conceptualización de las bases de datos y sistemas.
- Se genera conocimiento, pero no a la velocidad requerida, y los datos almacenados no son utilizados adecuadamente.
- Hay dificultades para consensuar procedimientos y completar proyectos, especialmente por la falta de claridad en los códigos y funciones.

Recomendaciones

Estandarizar la gestión de datos, información y conocimiento mediante protocolos y procedimientos similares y/o homologables entre las distintas áreas del SGC.

Algunas actividades que podrían desarrollarse son:

- Desarrollar inventarios centralizados de necesidades y herramientas (como el repositorio central "Explora").
- Estandarizar bases de datos y desarrollar catálogos de información para mejorar la interoperabilidad.
- Documentar los procesos de generación y uso de conocimiento, asegurando que las herramientas y protocolos estén accesibles para todos los usuarios.

7. Herramientas y Tecnología

Los procedimientos de gestión del conocimiento (en la era digital) solo pueden implementarse de manera efectiva si están respaldados por herramientas tecnológicas adecuadas y una sólida cultura de trabajo en equipo. Las plataformas digitales, los sistemas de almacenamiento y análisis de datos, y las aplicaciones colaborativas son esenciales para sistematizar, compartir y preservar el conocimiento de forma eficiente. Sin embargo, estas herramientas deben ser accesibles, intuitivas y estar alineadas con las necesidades de los equipos. Al mismo tiempo, es fundamental que las áreas trabajen de manera coordinada, promoviendo la colaboración interdisciplinaria y el compromiso colectivo, ya que el éxito de cualquier procedimiento y su herramienta tecnológica dependen de las personas que la utilizan para construir y difundir el conocimiento.

Algunos de los problemas que encontramos en el SCG son de dos tipos:

- Tecnología para la innovación, experimentación e investigación geocientífica:
 - Los equipos disponibles no son de última tecnología y carecen de mantenimiento adecuado.
 - Falta presupuesto para mantener actualizados los equipos.
- Herramientas para la gestión de datos, información y conocimiento
 - Existe una falta de sistemas de administración integrados para la gestión del conocimiento (Gestión del Conocimiento).
 - Los sistemas de gestión del conocimiento existentes no son intuitivos ni documentados adecuadamente.
 - No hay herramientas accesibles ni estandarizadas para la documentación de procesos.

Recomendaciones

En relación con la tecnología para la innovación, experimentación e investigación geocientífica:

- Definir prioridades de inversión en equipos y tecnología a partir de identificar las prioridades en el plan Estrategia de Gestión del Conocimiento geocientífico.

En relación con las herramientas para la gestión de datos, información y conocimiento

- Diseñar un sistema de gestión del conocimiento (Knowledge management system, KMS por sus siglas en inglés) que integre y permita facilitar la gestión estandarizada de datos, información y conocimiento en el SGC.

Algunas actividades que podrían desarrollarse son:

- Incorporar sistemas que preserven y gestionen el conocimiento tácito (KMS).
- Diseñar plataformas digitales para sistematizar datos, facilitar la innovación y fortalecer la inteligencia artificial.
- Crear cuadernos de código y sistemas de control de versiones para documentar, interpretar y reutilizar información y datos.
- Fomentar el uso de repositorios institucionales (como Azure o The Box) mediante campañas de divulgación y capacitación.

8. Analítica e innovación

Todo lo anterior debe contribuir a la generación, organización y preservación de datos, información y conocimiento clave para la gestión del Servicio Geológico Colombiano). Estos elementos son fundamentales para desarrollar una analítica avanzada que permita evaluar de manera precisa el estado de los recursos geológicos, identificar riesgos y oportunidades, y optimizar los procesos operativos. Al integrar datos confiables y bien gestionados, la analítica facilita la toma de decisiones estratégicas informadas que impacten directamente en la sostenibilidad en la gestión del SCG, la eficiencia de las investigaciones geocientíficas y el cumplimiento de los objetivos nacionales en términos de conocimiento geológico, gestión de recursos y políticas públicas.

Algunos de los problemas que encontramos en el SCG son:

- La analítica avanzada y las plataformas digitales no son percibidas como prioritarias.
- Los datos, información y conocimiento generados no son aprovechados para cumplir con las necesidades de los proyectos debido a su falta de sistematización.

Recomendaciones

Incluir en los procesos de toma de decisiones el uso de datos, información y el conocimiento que se genera.

Algunas actividades que podrían desarrollarse son:

- Implementar plataformas de analítica avanzada para procesar y utilizar datos de manera efectiva.
- Generar mapas funcionales que expliquen procesos y tareas dentro de los sistemas tecnológicos disponibles.

Conclusión general

La gestión del conocimiento (GC) constituye un eje estratégico esencial para el Servicio Geológico Colombiano (SGC), considerando su papel en la generación de conocimiento geocientífico y nuclear que aborda retos sociales, ambientales y económicos. Sin embargo, los resultados de la evaluación revelan desafíos significativos que afectan la efectividad y sostenibilidad de la GC en la institución.

Entre estos retos destacan:

- La falta de claridad en la estrategia de GC y/o su comunicación.
- La ausencia de políticas y protocolos estandarizados.
- Dudas sobre la gobernanza del conocimiento.
- Necesidad de transformar la cultura organizacional hacia una más colaborativa y orientada al conocimiento.
- Desconexión entre los procesos administrativos y misionales.
- Subutilización de herramientas tecnológicas.

- Carencia de protocolos formales para la documentación y transferencia de conocimiento.

Estas brechas comprometen la implementación eficiente de la GC, limitando el impacto potencial del SGC en el ámbito geocientífico y nuclear.

Recomendaciones Estratégicas

Para enfrentar estos desafíos y fortalecer la gestión del conocimiento en el SGC, se propone un conjunto de acciones estratégicas a ser implementadas de manera coordinada:

1. Socialización y alineación estratégica: Socializar el Plan Estratégico del SGC 2023-2032 y garantizar que esté alineado con los objetivos institucionales.
2. Políticas y protocolos: Desarrollar políticas y protocolos que permitan estandarizar la gestión de datos, información y conocimiento en toda la organización.
3. Liderazgo visible: Designar un líder con capacidad y autoridad para articular la gestión de datos,
4. información y conocimiento, siguiendo los lineamientos de la política institucional.
5. Gobernanza interdisciplinaria: Crear un comité interdisciplinario encargado de liderar la implementación de la estrategia de GC.
6. Comunicación y capacitación: Diseñar programas de comunicación y capacitación para difundir el Plan Estratégico, las políticas y roles, promoviendo la sistematización y transferencia de conocimiento.
7. Estandarización de procesos: Homologar protocolos y procedimientos relacionados con la gestión de datos, información y conocimiento entre las diferentes áreas del SGC.
8. Sistema de Gestión del Conocimiento (KMS): Diseñar e implementar un sistema de gestión del conocimiento (KMS) que facilite la integración y gestión estandarizada de datos, información y conocimiento.
9. Toma de decisiones basada en conocimiento: Incorporar el uso de datos, información y conocimiento generado en los procesos de toma de decisiones estratégicas.
10. Analítica avanzada: Integrar capacidades de analítica avanzada para maximizar el aprovechamiento del conocimiento generado, mejorando la toma de decisiones estratégicas y posicionando al SGC como un referente en innovación geocientífica y desarrollo sostenible.

Impacto Esperado

Estas recomendaciones permitirán al SGC abordar de manera integral las brechas identificadas en la gestión del conocimiento, logrando:

- Un mejor desempeño institucional.
- Una cultura organizacional más colaborativa y orientada al conocimiento.
- Mayor eficiencia y sostenibilidad en la generación y transferencia de conocimiento.

- Fortalecimiento del liderazgo del SGC en el ámbito geocientífico y nuclear, con impacto positivo en la sociedad, el medio ambiente y la economía.

7. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

7.1. 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”*.

7.2. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano será el responsable de diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025.

7.3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social comprende dos áreas sobre las que interviene: La de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

7.3.1 Área de 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.

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.

A) Dimensiones del Clima y la Cultura Organizacional que requieren Intervención

Con base en el estudio adelantado por la Universidad Nacional de Colombia, para el diagnóstico del clima y la cultura organizacional en 2024, se tienen las siguientes recomendaciones para la intervención de las dimensiones evaluadas.

- ***Motivación y Felicidad***

La puntuación baja en actividades relacionadas con el cuidado de la salud sugiere que, aunque la salud es un tema importante, los funcionarios priorizan aspectos como la autonomía o el reconocimiento.

- Es alta la frecuencia con la que los servidores se sienten absorbidos en el trabajo
- No se siente que las metas sean alcanzables con los recursos disponibles. La percepción de metas poco alcanzables puede generar frustración, estrés y una disminución en el compromiso emocional, impactando negativamente el bienestar de los colaboradores y, en consecuencia, el desempeño organizacional. Sería pertinente considerar una mejor alineación de los recursos disponibles con las responsabilidades asignadas y las metas esperadas
- Es importante trabajar en aspectos como proporcionar una retroalimentación oportuna y ofrecer un mayor apoyo institucional para la solución de problemas
- Los funcionarios experimentan el estado de "flow" o flujo en sus actividades laborales solo de manera ocasional, es decir perciben muchos obstáculos y altos esfuerzos para lograr los objetivos.
- Aunque la creatividad está presente, no es una característica dominante en todos los colaboradores. Esto podría deberse a barreras estructurales o culturales que limitan su expresión plena, señalando una oportunidad para fortalecer este aspecto en la organización
- Los colaboradores están en un proceso de fortalecimiento de su independencia emocional y capacidad de toma de decisiones. A nivel institucional, esto podría potenciarse mediante estrategias de intervención en la cultura organizacional, como programas que fomenten el pensamiento crítico, la autonomía y la creatividad, generando un ambiente más propicio para el crecimiento personal y profesional. Igualmente requieren desarrollar la capacidad de asombro y la apreciación.
- El cruce de variables revela que los funcionarios con menor antigüedad (un año o menos) muestran un nivel de motivación significativamente más alto, acercándose a la puntuación más elevada en comparación con aquellos con mayor antigüedad. Por el contrario, los funcionarios con mayor tiempo en la organización podrían enfrentar desafíos como la monotonía, una menor percepción de reconocimiento o limitadas oportunidades de crecimiento, lo que podría afectar negativamente su motivación.
- Esta tendencia pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias específicas dirigidas a los colaboradores con mayor antigüedad, con el objetivo de mantener su compromiso y satisfacción laboral, fortaleciendo así el clima organizacional y el desempeño general.
- Los funcionarios con menor antigüedad (menos de 3 años) tienden a mostrar mayor indiferencia o desacuerdo hacia la autonomía y la toma de decisiones. Esto podría estar relacionado con la etapa de adaptación al entorno laboral y las limitaciones inherentes a su rol inicial. En contraste, esta percepción mejora entre los funcionarios con mayor antigüedad (10 años o más), lo que sugiere que la autonomía se desarrolla progresivamente a medida que ganan experiencia, confianza y responsabilidad en sus funciones.
- Los funcionarios con menor antigüedad (1 a 3 años) valoran más la independencia, reportando mayor disfrute de la soledad. Por otro lado, aquellos

con mayor tiempo en la organización (10 años o más) tienden a mostrar indiferencia o desacuerdo, lo que sugiere que la independencia es más relevante en las etapas iniciales de la carrera laboral, pero pierde prioridad o enfrenta barreras conforme avanza el tiempo en la organización.

- La capacidad de asombro y gratitud podría estar subestimada o insuficientemente fomentada en el entorno laboral, representando un área de oportunidad para fortalecer la satisfacción y el bienestar emocional.

Código de Integridad e inclusión

- Aunque la mayoría de los funcionarios conoce el código de integridad, más del 50% considera que su implementación es insuficiente. Esta brecha entre el conocimiento y la práctica pone de relieve la necesidad de ir más allá de la simple difusión de los valores éticos, fomentando su auténtica apropiación e internalización. Alcanzar la coherencia entre los principios declarados y las acciones ejecutadas resulta esencial para consolidar la confianza pública y fortalecer la cohesión organizacional. Por otra parte, la percepción de tratos preferenciales, señalada por el 45% de los encuestados, plantea serias dudas sobre la equidad en las relaciones laborales. Este desafío se agrava al considerar que el 55% de los funcionarios ha manifestado reticencias para denunciar faltas, delitos o violaciones de derechos. Estas cifras subrayan la necesidad urgente de implementar canales seguros, confidenciales y transparentes que fomenten la denuncia responsable, protejan contra represalias y promuevan un entorno laboral basado en la integridad y la confianza.
- El 17% identifica situaciones de discriminación, lo cual pone de manifiesto la persistencia de barreras importantes para la inclusión. Atender estos casos resulta esencial para fortalecer una cultura organizacional verdaderamente inclusiva, fundamentada en la equidad y el respeto mutuo. Un 8.5% describe el ambiente laboral como tenso o conflictivo, lo que subraya la relevancia del liderazgo en la resolución de conflictos y en la promoción de entornos laborales armónicos. Además, se evidencia una discrepancia entre la percepción de las jefaturas, que se consideran justas y colaborativas, y la de los funcionarios, quienes reportan casos de discriminación y tensiones internas. Aunque estos porcentajes son relativamente bajos, resulta crucial alinear estas percepciones a través del fortalecimiento del diálogo y la aplicación consistente de políticas éticas en todos los niveles jerárquicos.
- Con una calificación promedio de 3/5, el reconocimiento profesional emerge como un área de mejora prioritaria. Implementar y fortalecer prácticas de reconocimiento justas y equitativas es fundamental para impulsar el compromiso y la motivación de los equipos de trabajo.
- Para fortalecer el código de integridad y fomentar la inclusión, se sugieren las siguientes acciones:
 - 1) Talleres, capacitaciones y foros de discusión: Facilitar el entendimiento de los principios éticos y motivar la implementación de buenas prácticas en las actividades diarias.
 - 2) Reconocimiento de prácticas ejemplares: Identificar, destacar y replicar iniciativas éticas sobresalientes para promover su adopción en toda la organización.

- 3) Enfoque centrado en las personas: Diseñar estrategias que vayan más allá del cumplimiento normativo, garantizando un servicio empático, humano y centrado en el bienestar de las personas.
- 4) Fortalecimiento de los canales de denuncia: Establecer un entorno de confianza que fomente la denuncia responsable, garantizando confidencialidad y protección para quienes se manifiestan en defensa de los valores éticos.
- 5) Formación para líderes: Impulsar el desarrollo de habilidades de liderazgo que gestionen equipos de manera equitativa, promuevan el respeto y refuercen relaciones inclusivas y colaborativas.

Inteligencia Emocional

- Existe una percepción generalizada dentro de la entidad de que es necesario reforzar las prácticas de reconocimiento, no solo desde las políticas institucionales, sino también a través de las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo.
- Se identifica la necesidad de mejorar las prácticas de retroalimentación oportuna como una herramienta clave del liderazgo. Esta retroalimentación no solo debe abordar el cumplimiento de objetivos organizacionales, sino también atender las necesidades personales de los funcionarios.
- Se recomienda fortalecer la retroalimentación profesional oportuna. Este aspecto se encuentra en segundo lugar en términos de satisfacción, lo que sugiere que, aunque el ambiente de trabajo favorece la interacción positiva, aún hay espacio para mejorar la valoración explícita del desempeño.
- Se destaca la presencia de la frustración como una emoción recurrente, por ello, es importante no solo centrarse en las emociones positivas, sino también en aquellas emociones más complejas. La frustración, como emoción que surge ante necesidades insatisfechas o expectativas no cumplidas, puede tener un impacto significativo en el comportamiento y el bienestar emocional de los empleados. Su gestión efectiva requiere un enfoque profundo, tanto en el desarrollo de habilidades emocionales para lidiar con esta emoción, como en el análisis de las dinámicas grupales para comprender sus orígenes y efectos dentro del equipo. Un abordaje integral que considere tanto las emociones positivas como las complejas resulta fundamental para el desarrollo de un entorno de trabajo saludable y productivo, en el que los empleados puedan gestionar eficazmente sus emociones y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.
- Con el propósito de seguir desarrollando este componente dentro de los equipos, es esencial seguir apoyando a los jefes en el fortalecimiento de sus competencias emocionales, especialmente en aquellos grupos que aún muestran debilidades en la gestión de emociones complejas, como la falta de reconocimiento, una percepción que afecta a parte de la población del SGC.
- En lo que respecta a la empatía y las habilidades sociales, la mayoría de los jefes indica que brindan confianza y apoyo a sus equipos como parte de un estilo de liderazgo que facilita el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, al contrastar estos resultados con la encuesta realizada a los funcionarios, se observa que, si bien la confianza en los equipos de trabajo es alta, también se reporta una falta de reconocimiento profesional. Este hallazgo sugiere la

necesidad de reforzar los procesos de retroalimentación y los sistemas de incentivos como una estrategia clave para mejorar la motivación y la felicidad de los empleados.

- Con estos resultados, las recomendaciones para el 2025, implican tres áreas:
 - 1) Promover el reconocimiento, a través de la retroalimentación oportuna, centrada en la persona mediante el diálogo abierto y colaborativo que se reconoce como fortaleza del SGC
 - 2) Fortalecer las competencias relacionadas con la gestión emocional frente a la frustración, contando con el apoyo de los jefes.
 - 3) Mantener espacios de integración para compartir entre los equipos de trabajo y con otras áreas las experiencias de cooperación y apoyo.

Resolución de Conflictos

- En relación con la percepción de los funcionarios sobre la gestión de conflictos en la entidad, los resultados muestran puntuaciones medias en diversos aspectos. El manejo eficiente de quejas (3.73) es relativamente positivo y se alinea con la importancia que Ury atribuye a la creación de mecanismos neutrales de resolución de conflictos. Según Ury, la existencia de un "tercer lado" (personas que sin ser los directos responsables son testigos del conflicto y pueden intervenir proponiendo opciones de solución). Esto sugiere que la entidad capacite sobre este tema, para que además de contar con sistemas que funcionan como intermediarios efectivos, promueva el compromiso de los participantes para su gestión.
- De manera similar, las puntuaciones relacionadas con la promoción del diálogo y la apertura, como "Se promueve el diálogo" (3.49) y "Se habla abiertamente" (3.19), indican la necesidad de seguir trabajando en la construcción de confianza, el fomento de la transparencia y el establecimiento de mecanismos seguros para una comunicación abierta. Finalmente, la puntuación de 3.24 en la percepción de que ha mejorado la gestión de problemas sugiere avances graduales, lo que evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de resolución de conflictos para incrementar su efectividad y sostenibilidad a largo plazo.
- En la percepción que tienen los funcionarios sobre los mecanismos de solución de conflictos en la entidad, se evidencia, con una puntuación de 3.68, que los conflictos se resuelven dependiendo de las personas involucradas. Este resultado sugiere que la forma de resolver conflictos es subjetiva y no necesariamente obedece a los sistemas institucionales con los que cuenta la entidad. Aunque esta situación puede ser favorable en casos de liderazgo efectivo, también implica riesgos, como la posibilidad de generar desigualdades en el manejo de los conflictos.
- La oportunidad y efectividad de los mecanismos de solución fue evaluada con una puntuación de 3.3, lo que indica que las soluciones a los conflictos son percibidas como parcialmente eficientes, pero no lo suficientemente consistentes para ser consideradas plenamente satisfactorias.
- El desconocimiento de los criterios aplicados en la solución de conflictos obtuvo un puntaje cercano al promedio, lo que sugiere una falta de claridad y comunicación en cuanto a los estándares utilizados para resolver conflictos. De manera similar, la puntuación baja-moderada respecto a la percepción de que

los mecanismos de solución no se ajustan a los criterios previamente establecidos señala que las metodologías de solución no son claras o no se comunican adecuadamente. Esto puede generar una impresión de improvisación o inconsistencia en el manejo de los conflictos.

- Para la mayoría de los funcionarios, los conflictos dentro de la organización tienden a resolverse de manera subjetiva, más que a través de mecanismos estructurados. Esto subraya la necesidad de construir herramientas que refuercen el respeto por los acuerdos alcanzados y mejoren la comunicación en situaciones de conflicto.
- Se recomienda potenciar este liderazgo mediante acciones orientadas a promover un entorno laboral donde la gestión de conflictos sea proactiva, equitativa y constructiva. Esto incluye reforzar las capacidades de los líderes para facilitar la resolución efectiva de conflictos y fomentar una cultura organizacional basada en el diálogo y el respeto mutuo.
- Recomendaciones:
 - 1) Fortalecer el papel del "tercer lado": Promover la participación de facilitadores neutrales en la resolución de conflictos, quienes actúen como mediadores clave para garantizar imparcialidad y equilibrio en los procesos.
 - 2) Capacitación de mediadores internos: Desarrollar un programa de formación para líderes y colaboradores que les permita adquirir habilidades específicas en resolución constructiva de conflictos, incluyendo técnicas avanzadas de negociación y mediación.
 - 3) Espacios de diálogo: Crear entornos seguros y colaborativos donde equipos y líderes puedan abordar problemas de manera abierta, efectiva y respetuosa, fomentando la construcción de soluciones colectivas.
 - 4) Aumentar la visibilidad de los esfuerzos organizacionales: Establecer canales de comunicación regulares para compartir los resultados, aprendizajes y buenas prácticas relacionadas con la gestión de conflictos, reforzando la confianza en las iniciativas implementadas.
 - 5) 5. Recuperar estrategias exitosas: Retomar prácticas efectivas previamente aplicadas, como los "mínimos éticos", fortaleciendo su implementación con el respaldo activo de los líderes de convivencia.

B) Otras Actividades de Intervención para el Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral.

7.3.2. 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 a.m. a 5:00 p.m

Jornada Laboral Flexible:
07:00 a.m. 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 EQUITAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Para la vigencia 2025, 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.

7.4. 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.

7.5 Otras Actividades Administrativas

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

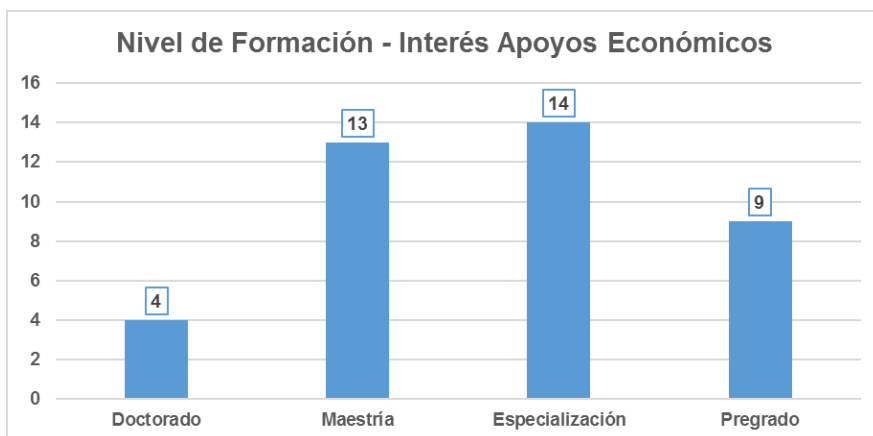
- Gestionar con entidades la divulgación de programas de vivienda y desarrollar charlas sobre el Subsidio de vivienda orientada a los funcionarios(as) beneficiarios(as). Así mismo con estas actividades, se espera dar a conocer los distintos programas de Vivienda que ofrece el Fondo Nacional de Ahorro, 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.

7.6. Educación Formal

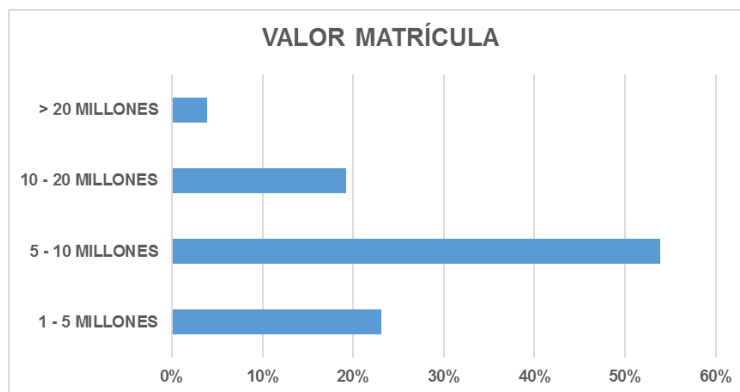
Los artículos 20 y 21 del Decreto 1567 de 1998, establecen que a través del programa de bienestar social debe estructurarse acciones que contribuyan al mejoramiento de los niveles de educación y en general al nivel de vida de los empleados de la entidad; así mismo el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083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

Para 2025 se tienen recursos de inversión por valor de \$70.000.000 disponibles para apoyos económicos de educación formal

Adicionalmente, por medio de la encuesta Diagnóstico sobre Bienestar Social 2025, se encontró que 40 de los funcionarios/as indicaron interés en realizar en tiempo cercano un programa de educación formal, distribuido el nivel de formación de la siguiente manera:



Adicionalmente, se consultó sobre el valor estimado del programa, agrupándose en las siguientes categorías:



Por último, al preguntar sobre la temática del programa en el que estarían interesados, se identificó que los programas se podrían categorizar en dos ejes: misional y administrativo. En cuanto a los programas de carácter misional, del cual 32% de los funcionarios que mostraron interés en realizar un programa cercano, son sobre temas en Geociencias, Química, Análisis de Datos, Geofísica, y Ciencia y Tecnología de Alimentos. En cuanto al 68% restante, se identificó que en temáticas Administrativas hay un interés en programas relacionados con Gerencia de Proyectos, Administración de Empresas, Gestión y Talento Humano, Finanzas Públicas y Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.7 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.

8. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

8.1. INDICADORES EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

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%	100% Anual (83 actividades programadas, 83 realizadas)
Indicador de Eficiencia	Número de Funcionarios participantes en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos/Número total de Funcionarios inscritos o convocados en las actividades*100	Grupo de Talento Humano	Anual 94%	70,3% (287 funcionarios/as vinculados a la planta en la vigencia 2024, 192 funcionarios/as que participaron en actividades de bienestar)
Indicador de Efectividad	% de satisfacción de las actividades ejecutadas.	Grupo de Talento Humano	Anual – 92%	93% de satisfacción (tomando en consideración la evaluación realizada por medio del Formato Evaluación Actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 y la Evaluación a las Olimpiadas Deportivas).

8.2. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES

Tabla. Plan General de Actividades

ACTIVIDADES GENERALES	MES PROGRAMADO
Identificación de necesidades	NOVIEMBRE - DICIEMBRE
Formulación Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025	DICIEMBRE
Ejecución de actividades Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025	FEBRERO - DICIEMBRE
Evaluación Final	DICIEMBRE
Informe	DICIEMBRE

Conforme el Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026, se presentan las actividades a realizar en la vigencia 2025, con base en los ejes temáticos del mencionado Plan:

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
FACTORES PSICOSOCIALES	Actividades Deportivas y Recreativas		Marzo – Diciembre
	Torneos Internos (Bolos)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Tenis de mesa (torneo interno a cero costo)	TORNEO INTERNO SIN COSTO	
	Zumba(dependiendo de disponibilidad presupuestal)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Novenas Navideñas SGC	SIN COSTO A CARGO DE CAJA DE COMPENSACIÓN	
	Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales 2025	CON COSTO A CARGO DEL PBI, ESTIMADO PARA 150 ASISTENTES, CONFORME PREINSCRIPCIÓN	
	Torneos Función Pública	SIN COSTO	
	Olimpiadas Sector Minero-energético	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Eventos Culturales y Artísticos		Marzo – Diciembre
	Asistencia a Espectáculos (Bonos de Cine)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Concurso Talentos SGC	SIN COSTO	
	Capacitación Informal en Artes y Artesanías (Cocina Saludable)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	Marzo – Diciembre
	Club de Lectura y Cine Foros	SIN COSTO	Marzo – Diciembre
	Taller de Fotografía	CON COSTO A CARGO DEL PBI	Marzo – Diciembre
	Concurso Los Servidores Públicos tienen Talento		Marzo – Diciembre
	Divulgación de convocatoria a todos los/las servidores(as) públicos(as) SGC	SIN COSTO	

	Espacios bienestar espiritual		Marzo – Diciembre
	Actividad espiritual (Yoga)	CON COSTO A CARGO DEL PBI, COTIZACIÓN 60 PERSONAS	
	Emprendimiento		
	Feria de Emprendimiento	CON COSTO A CARGO DE PBI	Marzo – Diciembre
	Capacitación en Emprendimiento	CON COSTO A CARGO DE PBI	Marzo – Diciembre

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
EQUILIBRIO VIDA PERSONAL Y VIDA LABORAL	Horarios Flexibles para Servidores Públicos		Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	
	Jornada Laboral Especial para Mujeres Embarazadas		Enero – Diciembre
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	
	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	
	Pasaporte Parque de Diversiones	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Actividad Día de la Mascota	SIN COSTO	

	Día de la Familia (15 Mayo)		Mayo
	Conmemoración Día de la Familia - Virtual	SIN COSTO	
	Día de la Niñez y la Recreación (Abril) Ley 725 de 2001		Abril
	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	CON COSTO A CARGO DE CCF	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Reconocimientos Profesiones		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		Febrero - Diciembre
	Programa Prepensionados	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Desvinculación Laboral Asistida		Febrero - Diciembre
	Programa de Mentoría - Relevo Generacional	CON COSTO A CARGO DE PROYECTO BPIN	
	Taller Proyecto de Vida (Desvinculación Asistida)	CON COSTO A CARGO DEL PBI	

	Taller Educación Financiera - Virtual	CON COSTO A CARGO DEL PBI	
	Readaptación Laboral	CON COSTO A CARGO DE PBI	Febrero - Diciembre
	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
	Intervención en Clima y Cultura Organizacional	A CARGO DE PROYECTO BPIN \$314.528.022	
	Promoción de la Lectura y Espacios de Cultura en Familia		
	Jornada Lectura SGC (Feria del libro, actividad infantil cuenta cuentos, club de lectura)	SIN COSTO	
	Cambiaton de Libros SGC	CON COSTO A CARGO DE PIB	
	Uso de la Bicicleta/ Bicirodadas	SIN COSTO	

EJE 2: SALUD MENTAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
SALUD MENTAL	Mantenimiento Salud Mental		Febrero - Noviembre
	Manejo del estrés (Mindfulness)	CON COSTO A CARGO DE PBI	

	Pautas de Crianza	CON COSTO A PBI	
	Taller Cuidador de Cuidadores	CON COSTO A CARGO DE PBI	

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Promoción Inclusión Laboral, Diversidad y Equidad		Febrero – Diciembre
	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	
	Sensibilizaciones Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión	SIN COSTO	
	Día Personas con Discapacidad (Diciembre)	SIN COSTO	
	Día Orgullo Gay (Junio)	SIN COSTO	
	Prevenir y Proteger los Derechos de los Pueblos Indígenas		CONFORME EFEMÉRIDE
	Día de la Mujer Indígena (Septiembre)	SIN COSTO	
	Día Pueblos Indígenas (Agosto)	SIN COSTO	
	Día de la Mujer Afro - Diáspora (Julio)	SIN COSTO	

	Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales		
	Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre)	SIN COSTO	
	Siembra SGC	CON COSTO A PIB	
	Charla Manejo de Residuos y Reciclaje	SIN COSTO	
	Voluntariado SGC	CON COSTO A PIB	
			CONFORME EFEMÉRIDE

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	Identificación y Detección de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, Violencias basadas en género y discriminaciones		Enero – Diciembre
	Socialización Protocolos Acoso Laboral y Acoso Sexual, divulgación canales de denuncia y Ruta de Atención	SIN COSTO	
	Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral y Sexual, Discriminaciones y Violencia de género		Enero – Diciembre
	Sensibilización prevención del acoso laboral y sexual, violencias basadas en género y discriminaciones - Virtual	CON COSTO A PIC	

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
MANTENIMIENTO TELETRABAJO	Acompañamiento Implementación Teletrabajo		Marzo – Diciembre
	Herramientas Digitales para el Teletrabajo	SIN COSTO	
	Autocuidado y TICS: Herramientas para la gestión de la salud, la alimentación, la organización del tiempo	SIN COSTO	
	Revisión y estudio de postulaciones a Teletrabajo	SIN COSTO	

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Día Nacional del Servidor Público		Junio
	Jornada de Reconocimiento a la labor prestada en el Servicio Público:jornada de integración	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Incentivo a Servicio al ciudadano de excelencia	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Concurso de Fotografía Identidad y Vocación por el Servicio Público	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Ética e Integridad		Marzo - Diciembre
	Jornada de Reflexión sobre los valores del código de integridad y Pacto por la Integridad, la Transparencia, Sostenibilidad y Transición Energética Transparente	CON COSTO A CARGO DE PBI	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Estrategia GEFES - Gestores de Felicidad		FEBRERO - DICIEMBRE
	Invitación a Postulaciones de GEFES	SIN COSTO	
	Formación en Estrategias de Gestión de la Felicidad (Híbrido)	CON COSTO A PIC	
	Concurso mejores GEFES	CON COSTO A PBI	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Convenios interadministrativos y alianzas para el cumplimiento de actividades de bienestar		ENERO - DICIEMBRE
	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
Alianzas Gimnasios	SIN COSTO
Alianzas Restaurantes	SIN COSTO
Alianza SENA	SIN COSTO
Centros de Idiomas	SIN COSTO

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

9. 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.

Es así como 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 Institucional 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 meritario.

- 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.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025, se evaluará teniendo en cuenta los siguientes indicadores que se relacionan a continuación:

INDICADORES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025				
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%.	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \times 100$	Grupo de Talento Humano	Mensual
Indicador de Eficiencia	Permite medir la cobertura de los Funcionarios beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.	$\frac{\text{Número de Funcionarios participantes en las actividades del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos}}{\text{Número total de Funcionarios inscritos o convocados en las actividades}} \times 100$	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 2025.	% de satisfacción de las actividades ejecutadas.	Grupo de Talento Humano	Anual

INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: INTERVENCIÓN EN CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL				
NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Indicador de Eficiencia	Relación de los funcionarios 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)

11. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	31 de enero de 2025	Documento aprobado en el Comité de Gestión y desempeño del 31 de enero de 2025.	Grupo de Talento Humano