

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VIGENCIA: 2026

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL.....	4
4. JUSTIFICACIÓN.....	9
5. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	10
5.1. Método de Recolección de la Información.....	10
5.2. Metodología de elaboración del Diagnóstico y Formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026.....	10
6. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR 2026.....	11
6.1. Resultados Diagnóstico de Necesidades del Plan Institucional de Bienestar Social E Incentivos 2026.....	11
7.1. BENEFICIARIOS.....	51
7.2. RESPONSABLES.....	52
7.3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	52
7.3.1 Área de Calidad de Vida Laboral.....	52
7.4. Área de Protección y Servicios Sociales.....	59
7.5 Otras Actividades Administrativas.....	60
7.6. Educación Formal.....	60
7.7 Actividades de Integración.....	62
8. ACTIVIDADES PROGRAMADAS.....	63
8.1. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES.....	63
9. PLAN DE INCENTIVOS.....	75
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	78
11. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO.....	80
INDICADORES EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025.....	82

1. 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: i) el equilibrio psicosocial, que incluye el Programa de Desvinculación Asistida ii) la salud mental, iii) la diversidad y la inclusión, iv) la transformación digital, y v) 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 diseñó un instrumento tipo encuesta, el cual permitió la 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 diciembre de 2025, la cual tuvo la participación de 112 servidores, de los 264 funcionarios vinculados a la planta de personal a 19 de diciembre de 2025.

En el presente documento se presenta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026, en el cual, se programan las actividades recreativas, deportivas, culturales, de clima y cultura organizacional 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.

2. 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.

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.

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

El Código Disciplinario Único Ley 1952 de 2019 dispone en el artículo 37, 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.

Igualmente, se da cumplimiento a lo establecido en la Resolución 158 del 23 de agosto de 2013 por la cual se conforma el Comité de Bienestar Social e

Incentivos y se adopta el reglamento interno sobre los planes y programas de capacitación, bienestar social e incentivos y se define el procedimiento para la participación de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano – SGC.

3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

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, el fortalecimiento de una cultura organizacional propia del servicio público y de ciencia, tecnología e innovación, la transformación de clima laboral sano y propicio para el logro de los objetivos institucionales, la definición de estrategias para el reconocimiento y exaltación del desempeño laboral con excelencia, así como acciones para mantener la motivación alta en los funcionarios y funcionarias y el desarrollo humano mediante 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, 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 y funcionarias 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 servidores que laboran en la entidad y contribuir a la percepción positiva del entorno laboral, mejorando así el Clima Organizacional y brindando espacios para bienestar y el desarrollo humano. El Bienestar se traduce en el equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas que tiene el ser humano con su entorno social, ambiental, ecológico y laboral.

Los Planes de Bienestar Social e Incentivos 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 propiciar espacios de fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en el entorno laboral que coadyuven a fortalecer las competencias desde el SER y la consolidación de ambientes laborales sanos y un salario emocional que mantenga la motivación y reconocimiento al esfuerzo y compromiso de los servidores públicos.

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 la generación de capacidades, ambientes emocionales sanos, compromiso ético, calidad de vida laboral, fortalecimiento del capital humano, el desarrollo 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 2026 y los elementos que lo componen se utilizaron fuentes primarias mediante la revisión de 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 esta revisión se realizó una matriz que incluyó las actividades de obligatoria ejecución y se integraron a las actividades sugeridas como parte del diagnóstico realizado por el Grupo de Talento Humano en la vigencia 2025, mediante un instrumento tipo encuesta.

Encuesta de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2026: 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.

Intervención en el Clima y Cultura Organizacional: Durante la vigencia 2025 en el marco del proyecto de inversión BPIN Fortalecimiento Transversal del Servicio Geológico Colombiano - Producto: Documentos de Lineamientos Técnicos, se llevaron a cabo espacios de intervención en el clima y cultura organizacional, los cuales generaron recomendaciones para dar continuidad en la vigencia 2026.

5.2. Metodología de elaboración del Diagnóstico y Formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Con el objetivo de formular el Plan Anual de Bienestar Social y el Plan de Incentivos 2026, el Grupo de Talento Humano:

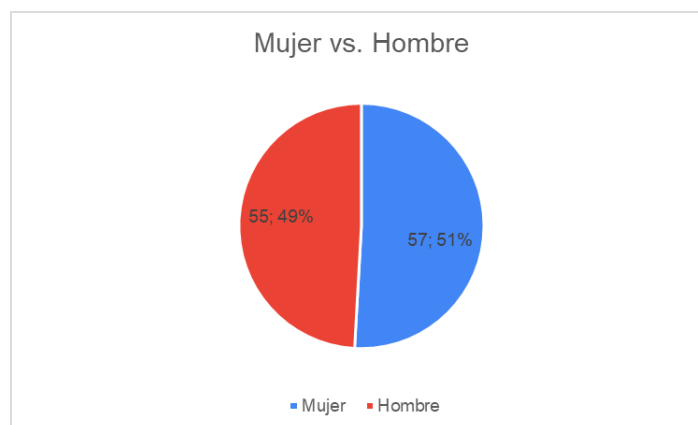
1. Diseñó y aplicó la encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos 2026, la cual también permitió la actualización del análisis sociodemográfico de los funcionarios y funcionarias de la Entidad. Los datos fueron analizados y son presentados en el presente documento.
2. Se realizó la revisión 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 de los espacios de intervención 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 2026, así como los indicadores de ejecución del presente Programa.

6. DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR 2026

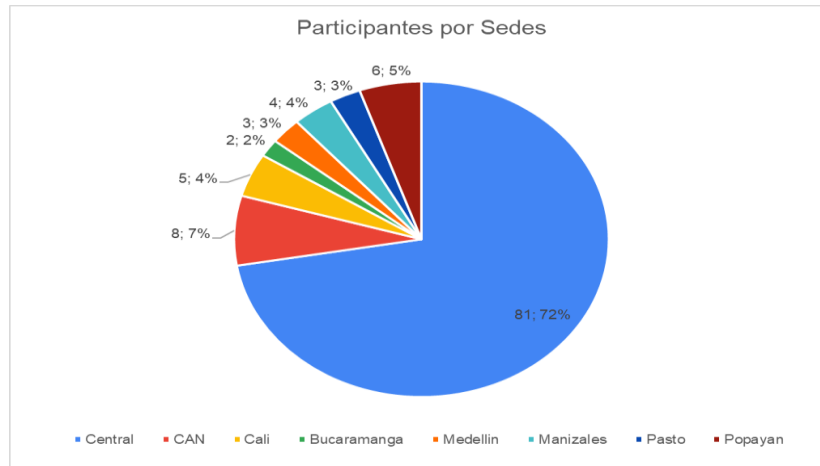
6.1. Resultados Diagnóstico de Necesidades del Plan Institucional de Bienestar Social E Incentivos 2026

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 (264) 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 17 al 23 de diciembre de 2025.

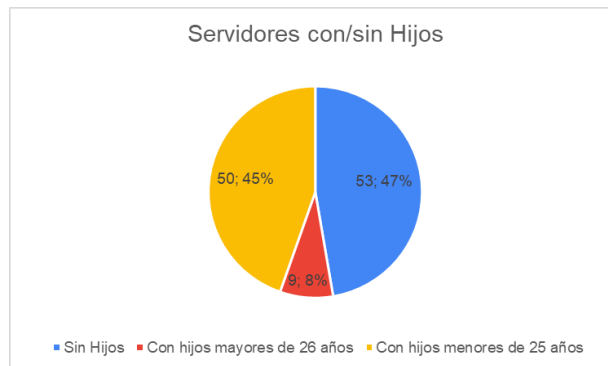
De los encuestados, 51% son mujeres (57 personas) y 49% son hombres (55).



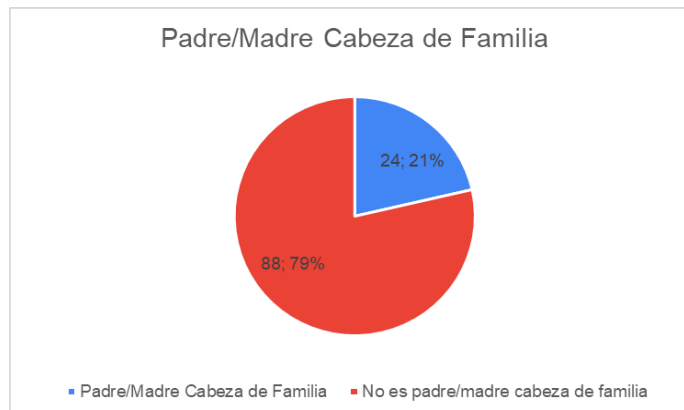
Es de resaltar, que el 72% representa a la sede Central, la Sede CAN 7%, la Sede Pasto 3%, el OVS Manizales 4%, el OVS Popayán 5%, Bucaramanga 2%, Medellín 3% y por último Cali con un 4%.



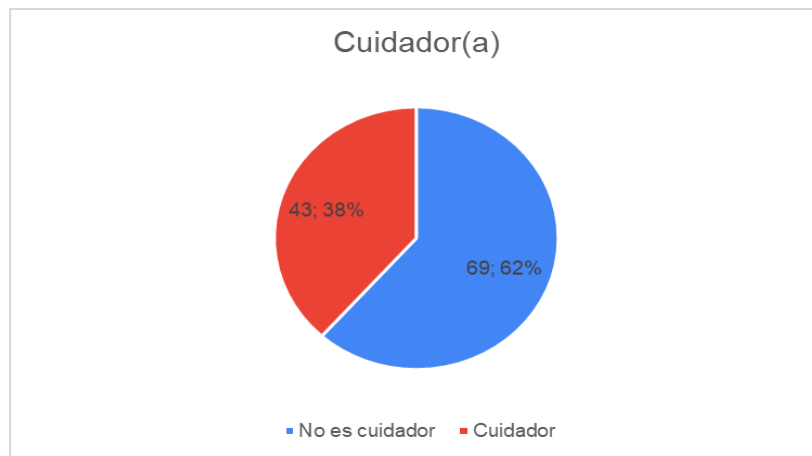
De las personas encuestadas, se observó que el 45% de ellos tienen hijos/as con edades de menos de 25 años, 8% tienen hijos mayores a 26 años, y 47% sin hijos.



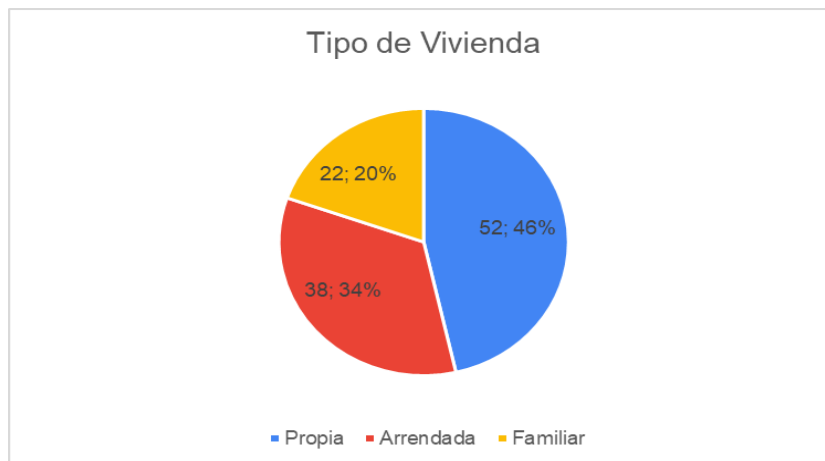
También se identificó que el 21% de funcionarios/as encuestados/as son padres/madres cabezas de hogar.



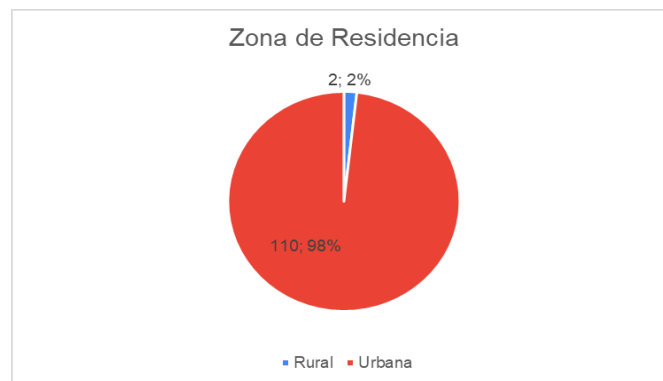
43 personas correspondientes a 38% de los encuestados, son cuidadores. 4 personas tienen a cargo el cuidado de personas con discapacidad.



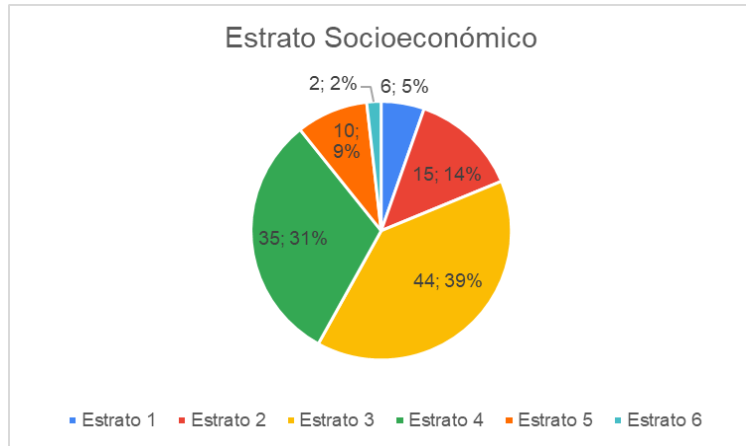
El 46% de los encuestados tiene vivienda propia; el 22% vive en vivienda familiar, y el 34% en arriendo.



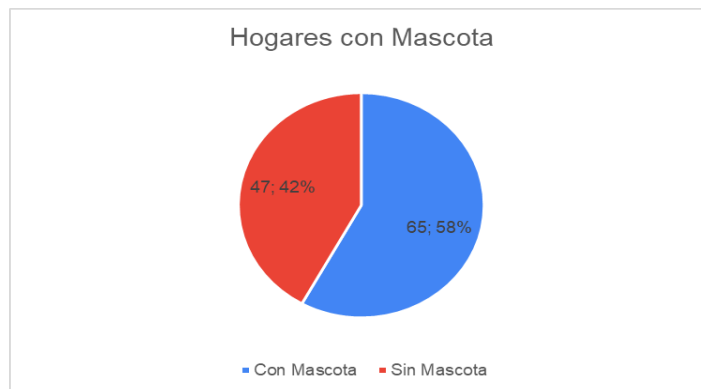
En cuanto a lugar de residencia, solo el 2% de los servidores públicos encuestados residen en zonas rurales del país.



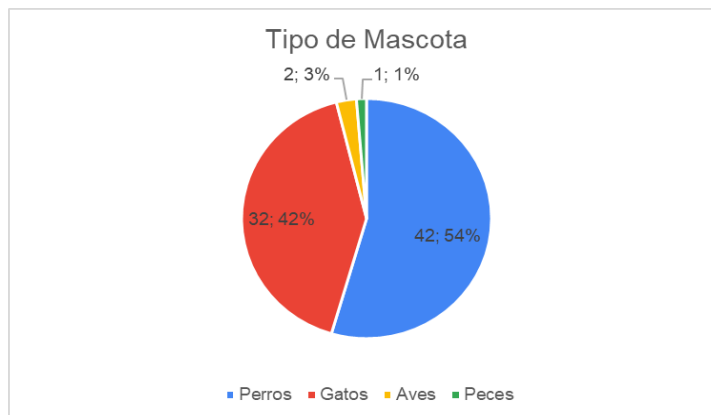
En cuanto al estrato socioeconómico, se tiene que el 39% de los encuestados residen en estrato 3, el 31% en estrato 4, el 14% en estrato 2, 9% en estrato 5; solo el 5% residen en estrato 1 y 2% en estrato 6.



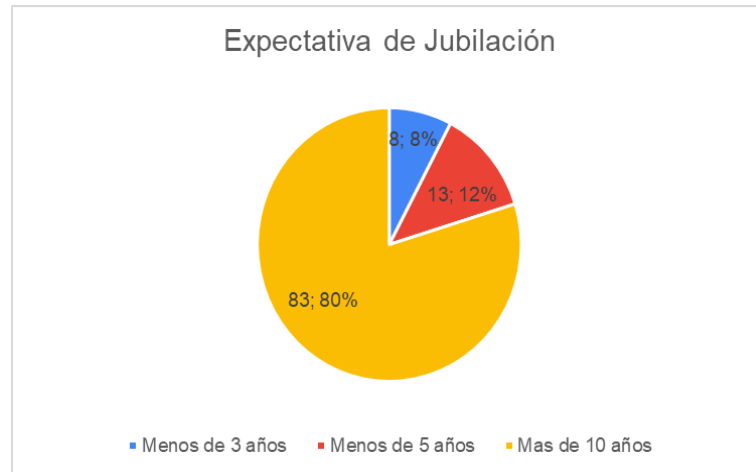
Por otro lado, 58% de los encuestados tienen mascotas.



De los encuestados, 54% tienen perros, 42% tienen gatos, 3% aves y 1% peces.



Con respecto a los años en los que los/las funcionarios/as esperan jubilarse, se encontró que el 80% esperan pensionarse en un periodo mayor a 10 años, mientras que el 12% se pensionarán en menos de cinco años y el 8% en menos de 3 años.

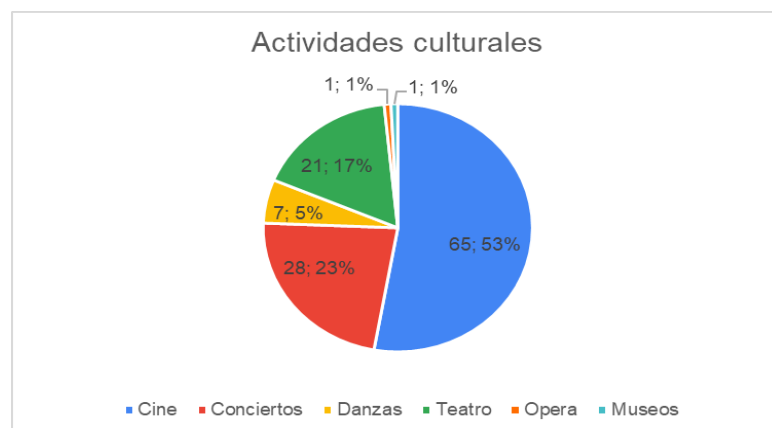


A partir del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, se priorizaron las actividades, y temas a intervenir en bienestar social, teniendo en cuenta los recursos asignados para el desarrollo de las actividades, se obtuvo la siguiente información a partir de las áreas de intervención evaluadas:

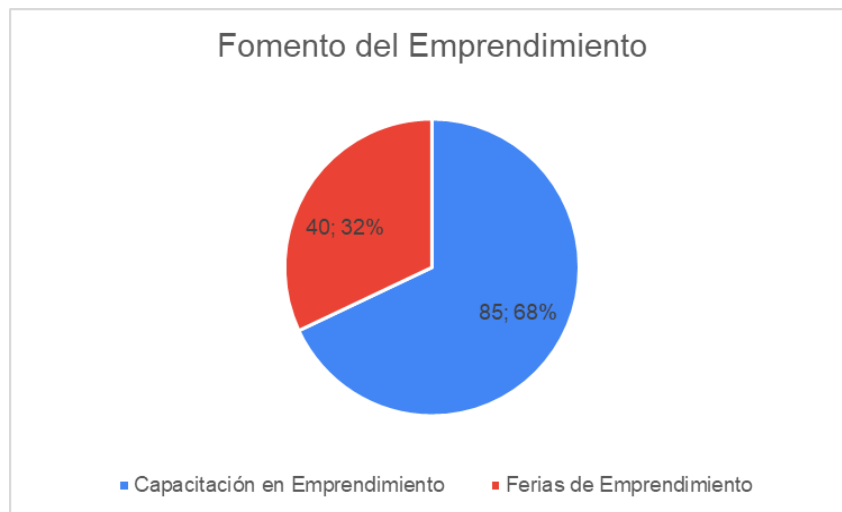
6.2. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

➤ Eventos Artísticos, Culturales o Sociales

El mayor interés de los funcionarios(as) es en Cine, donde el 53% manifiesta interés en participar. Le sigue Conciertos donde el 23% indica su interés en participar de este tipo de actividades; y Teatro con el 17%. El restante se divide entre Danzas (5%), Museos (1%) o Opera (1%).



En cuanto a actividades relacionadas con el fomento al emprendimiento, el 68% de los encuestados les gustaría participar en capacitaciones; mientras que el 32% participaría en Ferias de Emprendimiento.

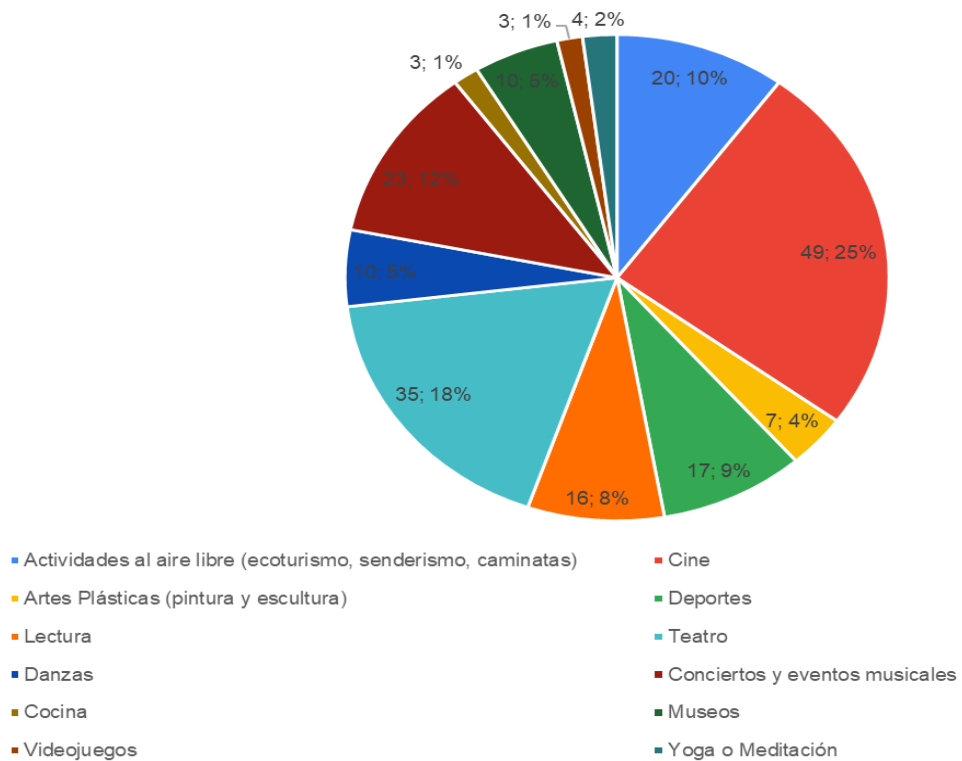


Frente a los intereses culturales y recreativos de los servidores públicos en general, se tienen:

Interés	No. de Encuestados	%
Cine	49	25%
Teatro	35	18%
Conciertos y eventos musicales	23	12%
Actividades al aire libre (ecoturismo, senderismo, caminatas)	20	10%
Deportes	17	9%
Lectura	16	8%
Museos	10	5%

Danzas	10	5%
Artes Plásticas (pintura y escultura)	7	3%
Yoga o Meditación	4	2%
Videojuegos	3	1%
Cocina	3	1%

Intereses Culturales y Recreativos



Frente a la pregunta, ¿Reconoce en usted algún talento que pueda poner a disposición de los miembros de la comunidad del SGC?, el 26% de los encuestados refieren tener alguna habilidad para poner a disposición de los

demás, como, por ejemplo, tejer, la práctica de algún deporte, organización de eventos o idiomas.



➤ **Actividades Deportivas y Recreativas**

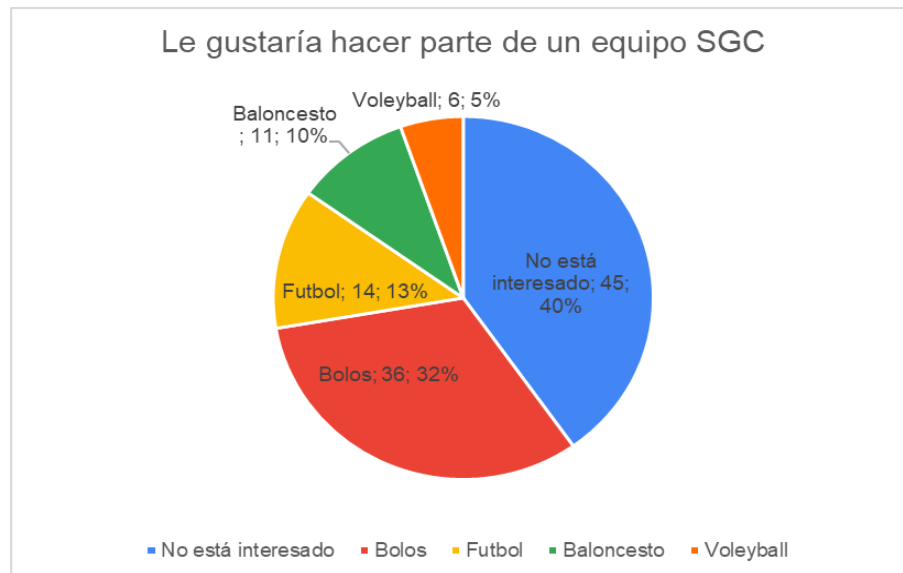
El 63% de los encuestados practica algún deporte. En contraste, 37% no practica ninguno.



De estos, el 16% practica natación. El 15% fútbol; 15% ciclismo, 11% asiste al gimnasio, practica aeróbicos o calistenia; 9% atletismo; 8% caminata; 8% tenis de mesa; 7% baloncesto; y 6% voleibol, y 5% bolos.

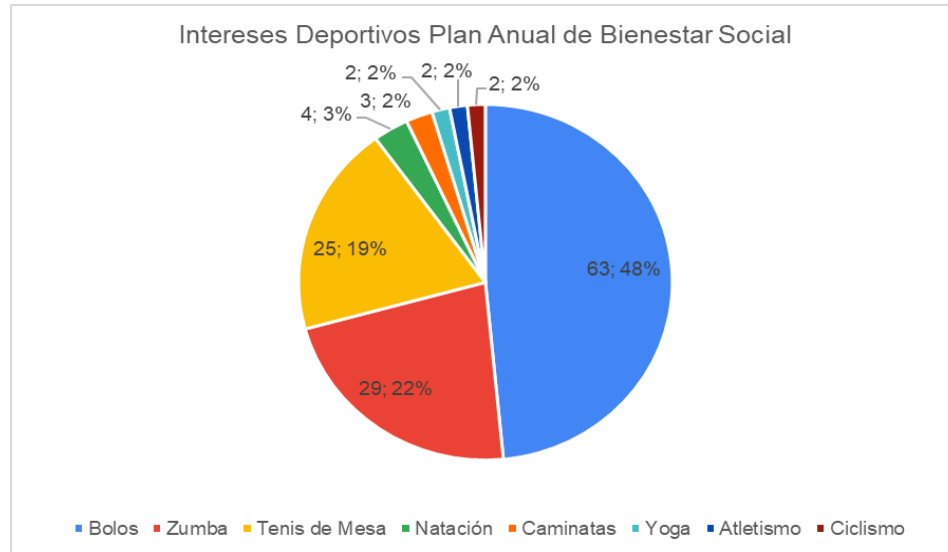


Frente a la pregunta si desearía participar en un equipo, el 40% de los encuestados afirma no estar interesado. En contraste, el 32% desea participar en un equipo de Bolos, 13% en uno de fútbol, 10% en uno de baloncesto, y 5% de volleyball.



Frente a los intereses deportivos de los encuestados para el Plan Institucional de Bienestar Social 2026, se tiene, 48% de interés en Bolos, 29% en Zumba,

19% en Tenis de Mesa y 3% en Natación. 2% desean Caminatas, 2% desean Yoga, 2% Atletismo y 2% Ciclismo.



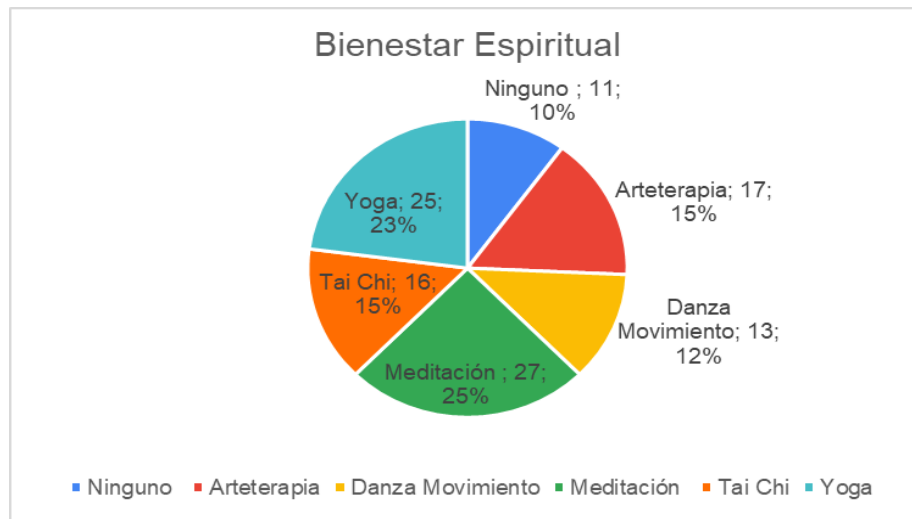
El 87% de los encuestados manifiesta su intención de participar en las Olimpiadas Deportivas y Recreativas 2026, fuera de la ciudad de Bogotá. Un 13% de los encuestados manifiestan que no les interesa participar en esta actividad.



➤ Bienestar Espiritual

El mayor interés de los funcionarios(as) es la Meditación con un 25%, seguido de Yoga con 23%, Danza Movimiento con 12%, Arteterapia con 15% y Tai-Chi

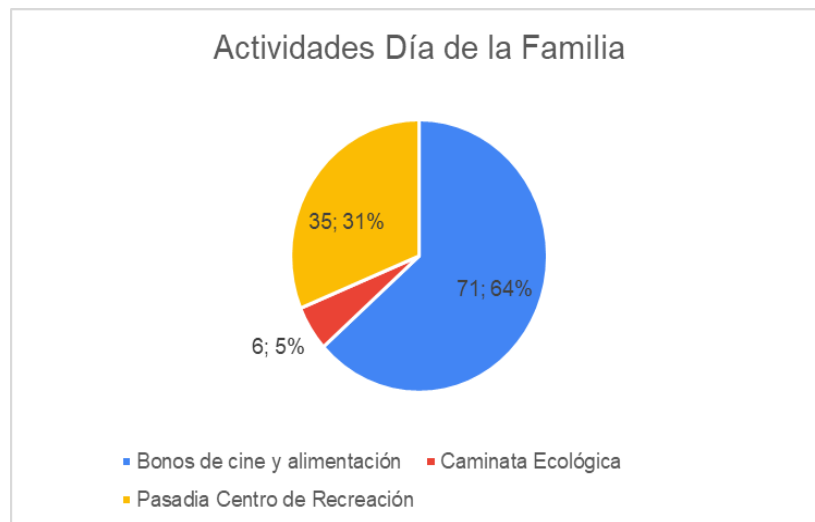
por último con 15%. El 10% de los encuestados no refieren interés en este tipo de actividades.



➤ **Equilibrio entre vida laboral y familiar**

Día de la Familia

Los y las funcionarias participantes de la encuesta indicaron en su mayoría (64%) 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 (31%) o una Caminata Ecológica (5%).



El 63% de los encuestados no le interesa participar en una actividad dirigida a mascotas.

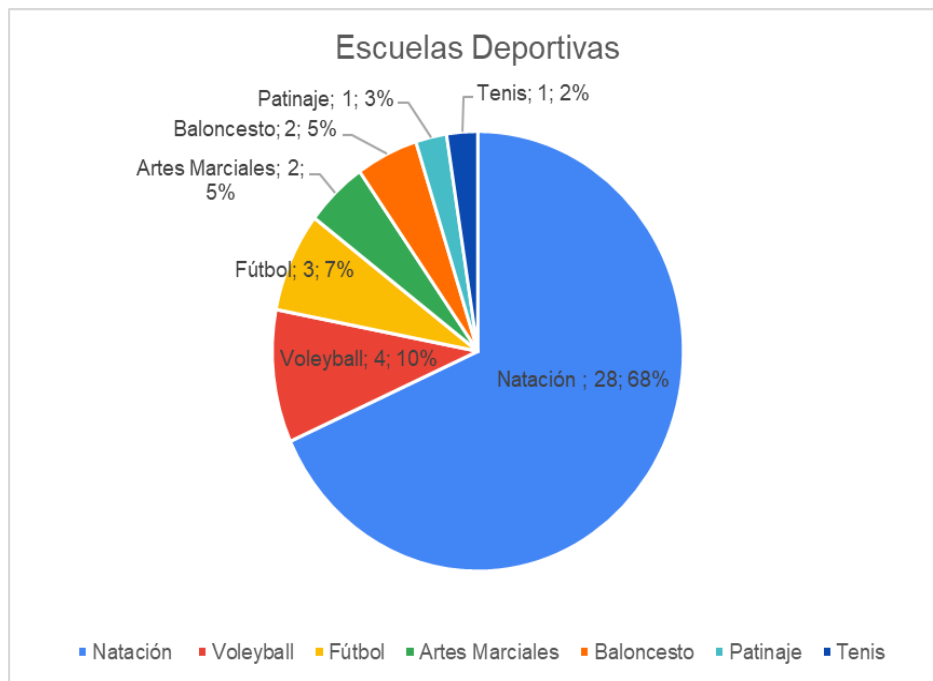
➤ Actividades Niñas, Niños y Adolescentes

Teniendo en cuenta que el 45% de los funcionarios y funcionarias encuestados tiene hijos e hijas menores a 25 años, se les consultó sobre actividades que les interesaría que sus hijos e hijas participaran.

Como se observa en la gráfica anterior, la actividad de mayor preferencia son las Escuelas Deportivas (19%), seguido por Taller de Artes (Dibujo, pintura) (18%), Taller cocina (12%), Taller Adolescentes (11%), Celebración Día del Niño y la Niña (11%), Vacaciones Recreativas (11%), Taller Teatro y Danza (11%), Chiquiteca (6%), Taller Bebes (3%) y Taller de Música (2%).

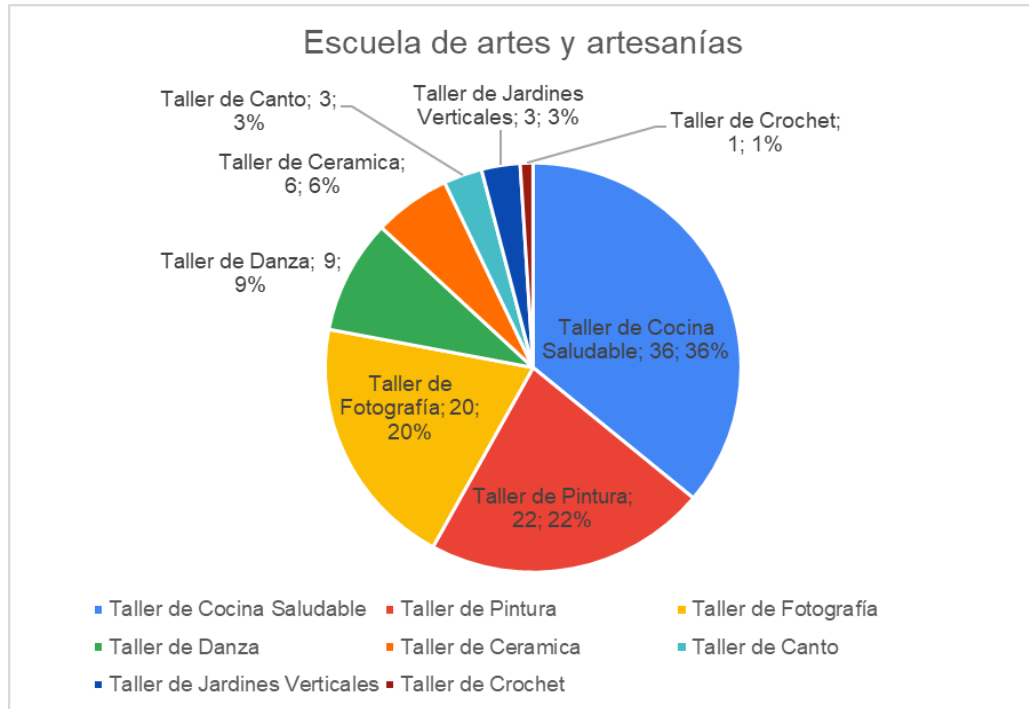


Adicionalmente, se les consultó a los padres y madres sobre su interés en los servicios de Escuelas Deportivas, y como se observa en la gráfica anterior, hay una marcada preferencia por Natación (68%), seguido de Voleibol (10%), en tercer lugar, Fútbol (7%); Baloncesto (5%); Artes Marciales (5%); Tenis (2%); Patinaje (2%).



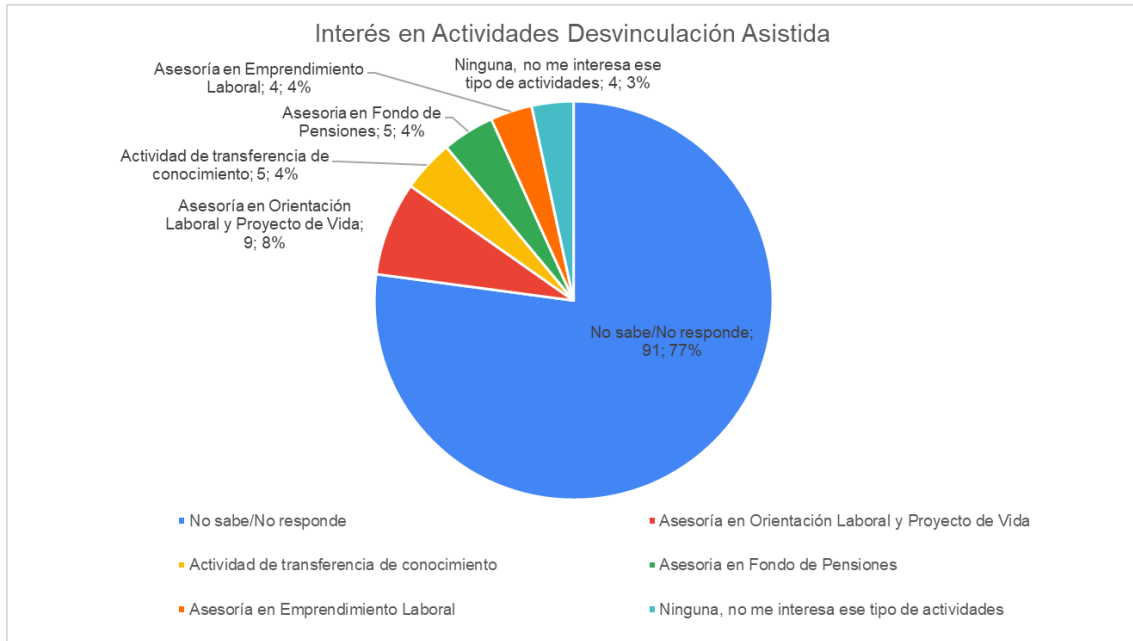
➤ **Capacitación Informal en Artes y Artesanías**

El 36% de los encuestados les gustaría participar en Talleres de Cocina Saludable; 22% participaría en Talleres de Pintura; 20% desearía un Taller de Fotografía; 9% en Taller de Danzas; 6% en Talleres de Cerámica; 3% les gustaría un Taller de Canto y 3% de Jardines Verticales.

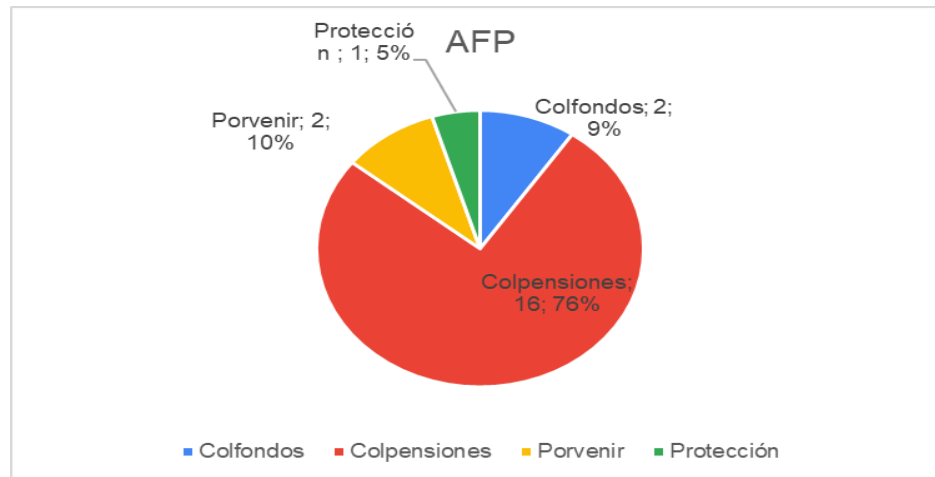


➤ Programa de Desvinculación Asistida

Frente al interés en actividades para la Desvinculación Asistida, se tiene que el 77% de los encuestados no refiere interés en ninguna actividad en particular, o no responde la pregunta, o tiene proyectado su retiro de la Entidad para más de 10 años. El 8% manifiestan interés en Talleres de Orientación Laboral y Proyecto de Vida; el 4% les gustaría participar en una actividad de transferencia del conocimiento; el 4% desean una asesoría en fondo de pensiones, 4% desean asesoría en emprendimiento; y el 3% manifiestan su desinterés en este tipo de actividades.

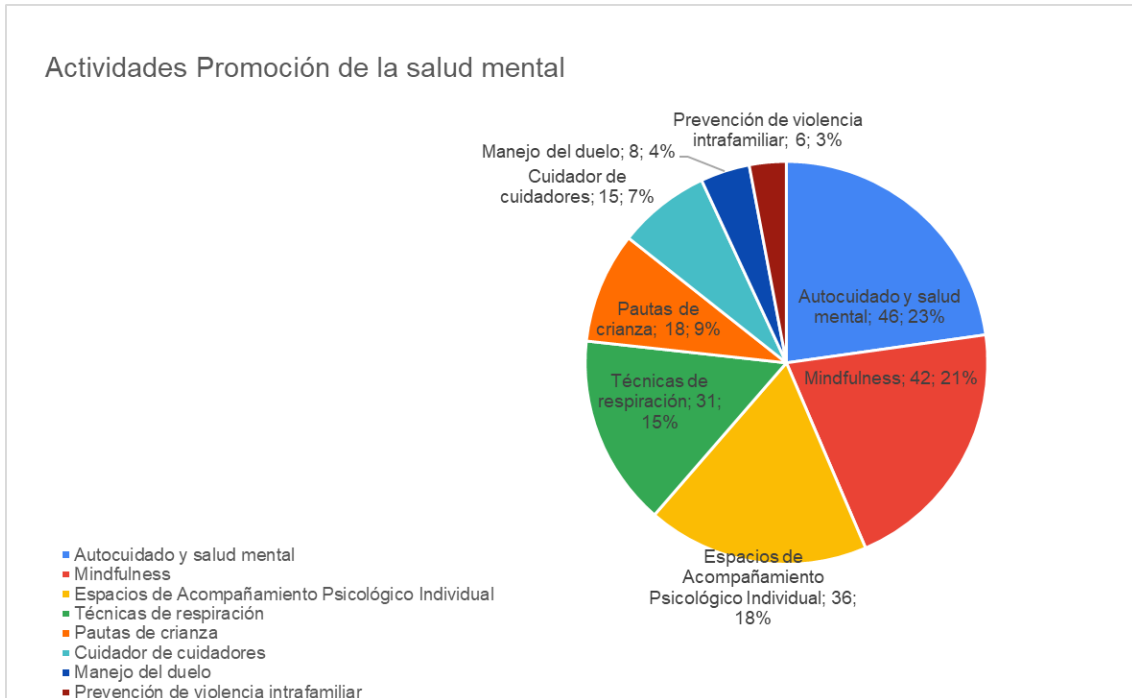


Entre quienes se van a pensionar en menos de 10 años, 76% se encuentran afiliados a Colpensiones, 10% a Porvenir, 9% a Colfondos y 5% a Protección.



6.3. EJE SALUD MENTAL

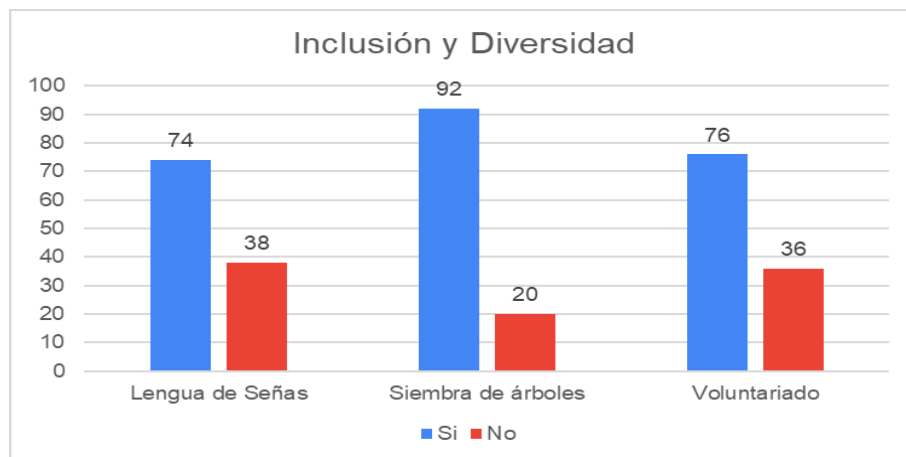
En las actividades relacionadas con el Eje de Salud Mental se evidencia una preferencia en las relacionadas con Mindfulness (21%); Autocuidado y Salud Mental (23%); Técnicas de respiración con 15%; Cuidando de Cuidadores 7%, Pautas de Crianza 9% y Prevención de violencia intrafamiliar con 3%.



6.4. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

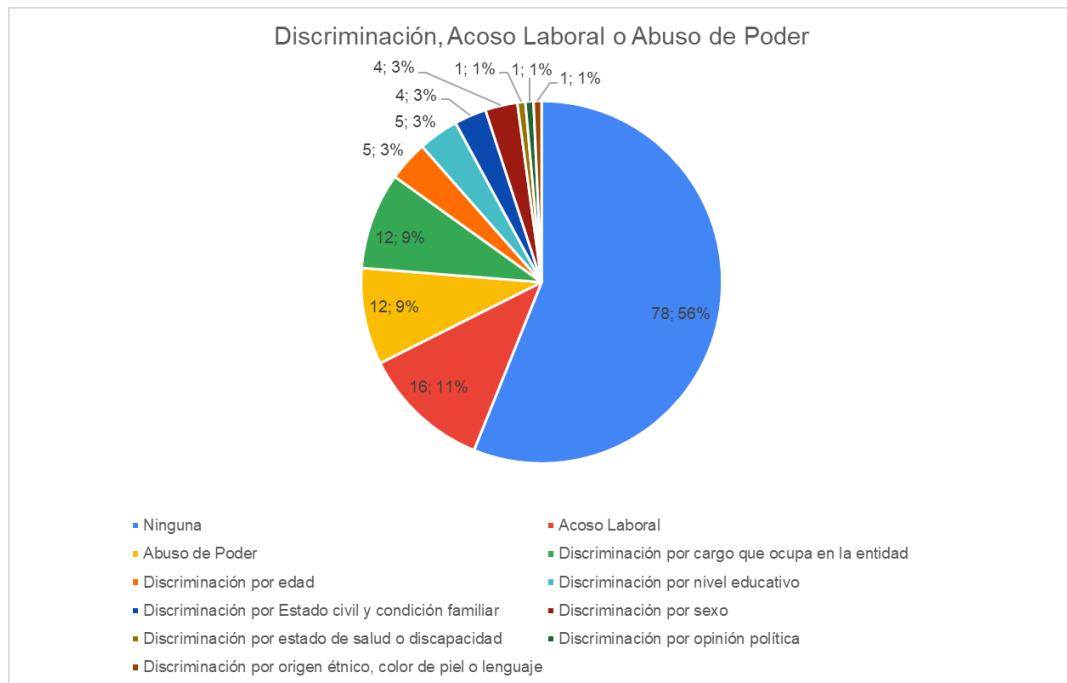
En cuanto a las opciones de actividades enmarcadas en el eje de Diversidad e Inclusión, en donde se les preguntó a funcionarios/as sobre si participaría en tres diferentes tipos de eventos, se tienen los siguientes hallazgos:

- El 66% de los encuestados le gustaría participar en una capacitación de lengua de señas.
- El 82% de los encuestados participaría en una actividad de siembra de árboles.
- De otro lado, el 68% 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 56% de ellos indica que no se ha sentido víctima por este tipo de comportamientos. Sin embargo, un 11% de los funcionarios/as encuestados manifiestan haber sido víctimas de Acoso Laboral, 9% víctimas de Abuso de Poder; 9% Discriminación por el cargo que ocupan en la entidad; 3% en razón a la edad, 3% en razón al nivel educativo; 3% por estado civil; 3% en razón al sexo; 1% por salud o discapacidad; 1% por opinión política y 1% por origen étnico.

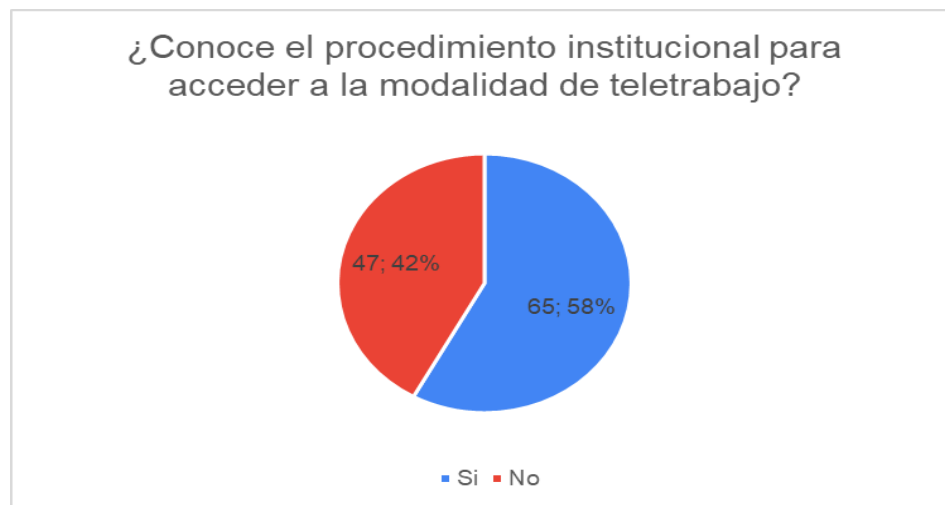


Relacionado con el punto anterior, también se consultó sobre el conocimiento de los mecanismos que tiene disponibles la entidad para la recepción y atención de este tipo de situaciones, y se encontró que el 71% de encuestados/as conoce los mecanismos, a pesar de que nunca los haya utilizado; el 20% no los conoce, 7% 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.

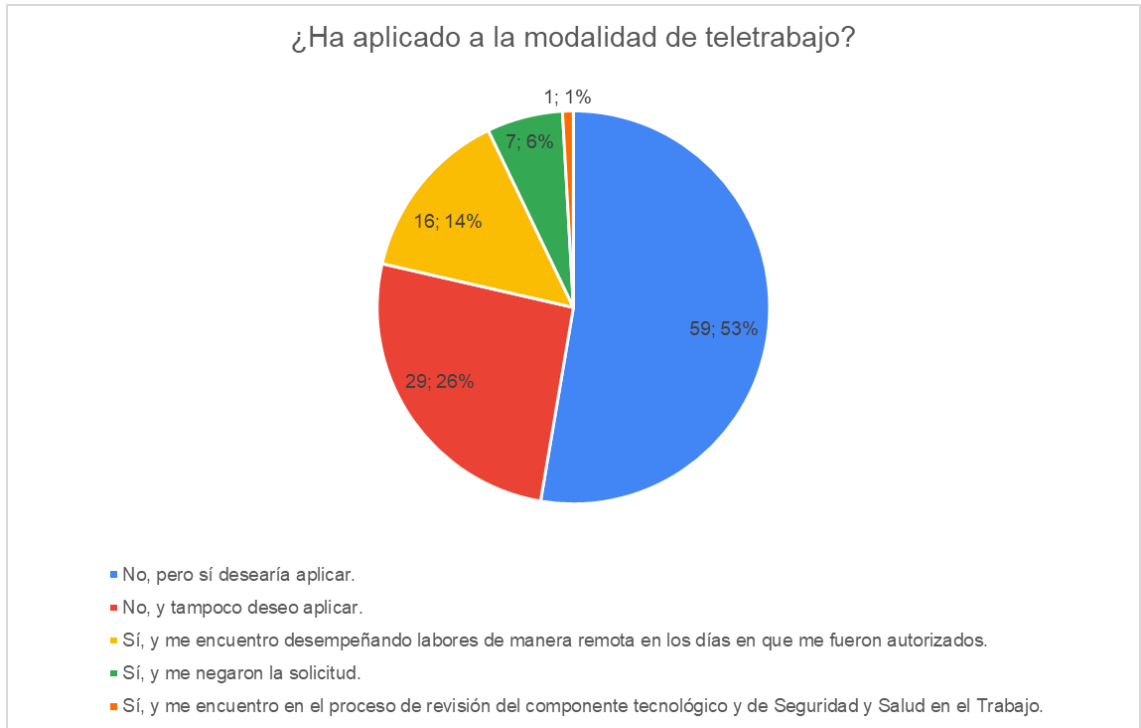


6.5. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

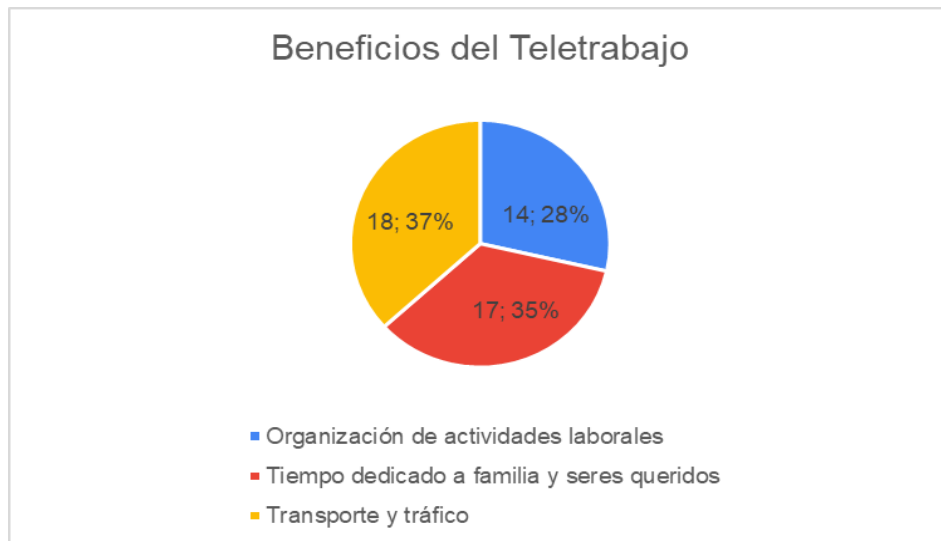
De las personas encuestadas, se tiene que el 58% conoce cómo acceder al teletrabajo. El 42% no conoce los mecanismos.



Cuando se le consultó a quienes fueron encuestados/as sobre acceso a la modalidad de teletrabajo se tiene que el 53% le gustaría teletrabajar, mientras que el 26% no le gustaría; así mismo, el 14% manifiesta estar efectivamente teletrabajando en este momento y un 6% afirma haber manifestado su voluntad para teletrabajar, pero no fue aceptado. El 1% se encuentra en proceso de revisión.



De las personas que actualmente están teletrabajando, reconocen como beneficios: el 35% reconoce que ha incrementado el tiempo dedicado a la familia y seres queridos; el 28% manifiesta que ha mejorado la organización de sus actividades laborales; y el 37% valora positivamente evitar tiempo de transporte y tráfico.



Frente a la experiencia de teletrabajar, solo una persona identifica dificultades para comunicarse con su equipo de trabajo al momento de teletrabajar. 7 personas reconocen dificultades para adelantar trámites administrativos

internos estando en teletrabajo. 11 personas no identifican aspectos negativos de teletrabajar.

Como sugerencias para el mejoramiento del teletrabajo en la entidad, 16 personas sugieren que se amplíe el beneficio a más de un día a la semana, adicional que sea claro el procedimiento para acceder al segundo día bajo la reglamentación actual de la entidad, e igualar a otras entidades del sector que tienen más de un día.

6.6. 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, así como divulgar de mejor manera la reglamentación actual para la selección de los mejores empleados, así como para la escogencia del mejor equipo de trabajo.

6.7. SUGERENCIAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2026.

Entre las sugerencias de actividades al Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2026 más representativas se tiene: Jornadas de integración fuera de la Entidad (30%); Caminatas (27%); Actividades que incluyan al núcleo familiar (23%). De otro lado se sugieren talleres de finanzas personales, feria de las pulgas, entrenamientos a equipos deportivos del SGC de preparación para torneos, y Bootcamp SGC.

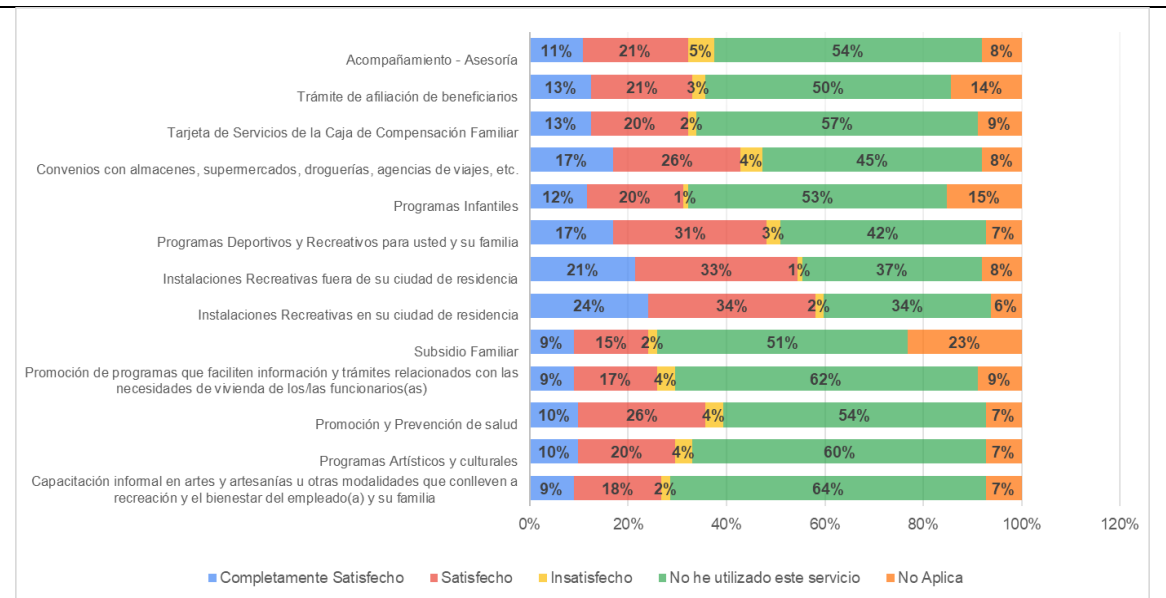


6.8. SATISFACCIÓN SERVICIOS - CAJA DE COMPENSACIÓN

En cuanto a los servicios prestados por las cajas de compensación, se observa que los servicios que los y las funcionarias encuestadas utilizan son las instalaciones recreativas en su ciudad de residencia (27%), instalaciones recreativas fuera de su ciudad de residencia (24%), por último, los convenios con almacenes, supermercados, droguerías, agencias de viajes entre otros y los programas deportivos y recreativos con un (19%).

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 (38%), Instalaciones fuera de la ciudad de residencia (37%) y Programas Deportivos y Recreativos para la Familia (35%), Los demás servicios se encuentran en un porcentaje entre el (17 y el 29%).

Satisfacción de los servicios de las Cajas de Compensación en la vigencia 2025.

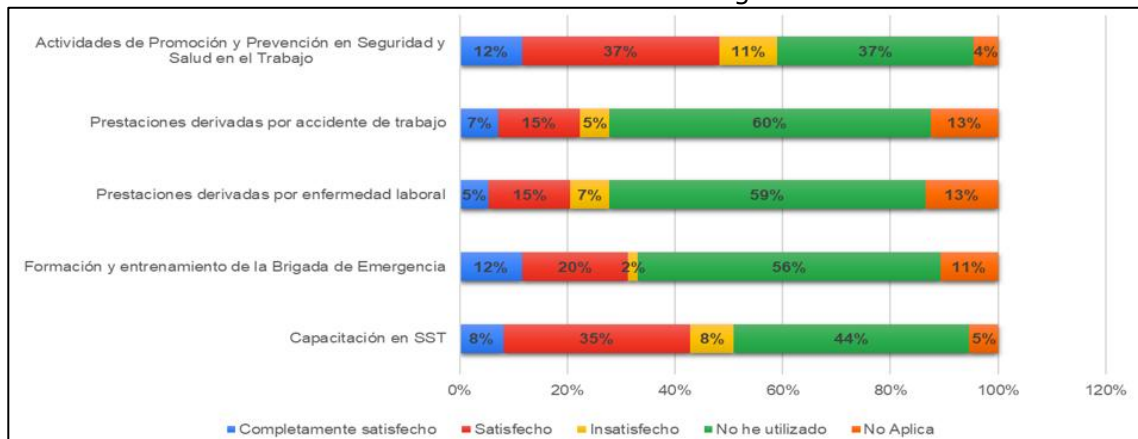


Fuente: encuesta.

6.9. SATISFACCIÓN SERVICIOS - ARL POSITIVA

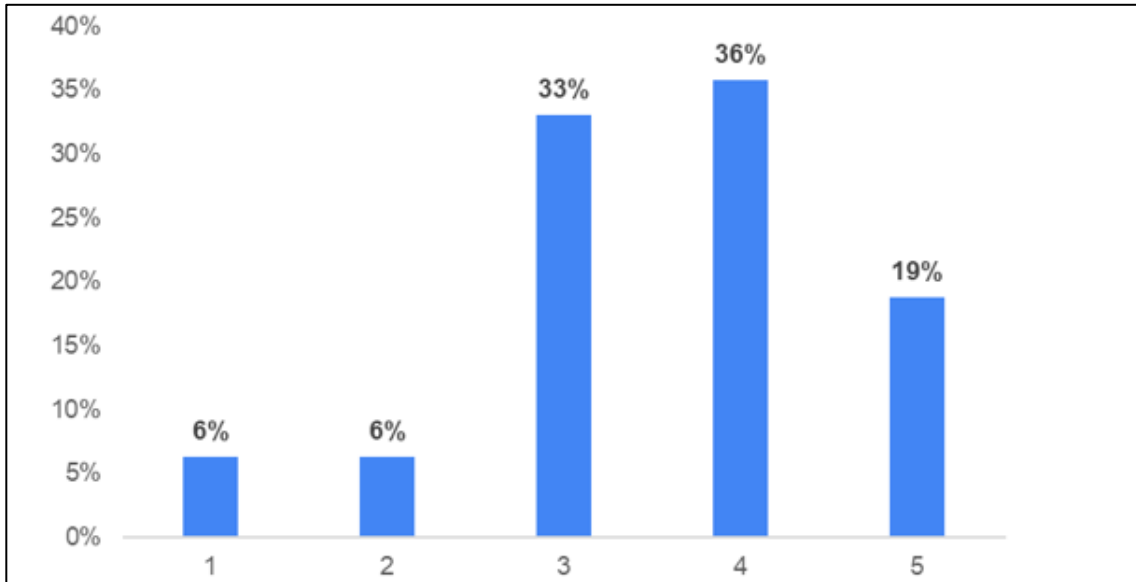
Con relación a los servicios prestados por la Aseguradora de Riesgos Laborales - Positiva, se observa que la mitad de los funcionarios y funcionarias no utilizan 4 de los 5 servicios evaluados, siendo el que menos utilizan las Prestaciones derivadas por enfermedad laboral (60%). El servicio con el que los funcionarios y funcionarias se sienten más satisfechos son con los servicios de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (37%), y con el que sienten más insatisfacción es con Actividades de Promoción y Prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo (11%).

Satisfacción de los servicios de la ARL Positiva en la vigencia 2025.



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

Satisfacción global de los servicios de la ARL Positiva en la vigencia 2025



6.10. INTERVENCIÓN EN CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Dando continuidad al Plan de Intervención en Clima y Cultura organizacional, se tienen las siguientes sugerencias a tener en cuenta para la vigencia 2026:

A. Dimensión Resolución de Conflictos.

Nombre del espacio: Aprendamos de los conflictos.

Objetivo: Fortalecer las capacidades institucionales para la gestión y resolución constructiva de conflictos, promoviendo la mediación, el diálogo efectivo y entornos laborales seguros, inclusivos y empáticos en el Servicio Geológico Colombiano.

Recomendaciones 2026:

- Se propone, por un lado, fortalecer el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral garantizando tiempo institucional para el desarrollo de sus funciones, definiendo lineamientos claros para la recolección y preservación de evidencias, y asegurando condiciones logísticas que faciliten la participación de los funcionarios en las actividades que lidera.

- Asimismo, es importante involucrar activamente a directivos y coordinadores, promoviendo su sensibilización frente a la convivencia y la prevención del acoso, de modo que puedan asumir un rol más consciente y coherente como garantes del bienestar laboral.
- De igual manera, se plantea impulsar el desarrollo de habilidades personales y colectivas, autoliderazgo, comunicación, gestión emocional y manejo de conflictos, para fortalecer la corresponsabilidad en la convivencia.
- Finalmente, se recomienda potenciar el sentido de pertenencia institucional mediante espacios que permitan reconocer la historia, valores y propósito de la entidad, favoreciendo así una cultura organizacional más cohesionada y comprometida.

B. Dimensión Inteligencia Emocional

Nombre del Espacio: Comprendiendo Mis Emociones

Objetivo: Fortalecer las competencias relacionadas con la gestión emocional frente a la frustración y el estrés en los funcionarios.

Temas abordados: Manejo del estrés, tolerancia a la frustración, ansiedad y empatía.

Recomendaciones 2026:

- Se sugiere que el equipo continúe incorporando las herramientas aprendidas durante el taller para mejorar su respuesta frente a situaciones de presión o alta demanda laboral. En particular, se recomienda aplicar técnicas como la respiración consciente, las pausas activas y la identificación de detonantes emocionales, con el fin de prevenir reacciones impulsivas y favorecer decisiones más equilibradas en momentos de tensión, especialmente cuando se trata de solicitudes técnicas o entrega de informes urgentes.
- Asimismo, es importante establecer pautas claras de comunicación, tales como canalizar las urgencias por medios oficiales, confirmar la recepción de la información y utilizar mensajes precisos que eviten suposiciones o malentendidos. Estos acuerdos contribuyen a ordenar el flujo de trabajo y a disminuir la incertidumbre dentro del equipo.
- Dado el alto nivel de participación e interés demostrado por los asistentes, se recomienda dar continuidad a espacios formativos que permitan profundizar en el mundo emocional desde diferentes perspectivas. De igual forma, se sugiere promover la práctica cotidiana de las dos herramientas entregadas en el taller, el Diario Emocional y la Técnica del Semáforo, para consolidar hábitos de autoconocimiento, gestión emocional y bienestar general.

C. Dimensión Integridad y ética de lo público

Nombre del Espacio: Viviendo los Valores.

Objetivo: Fortalecer el compromiso de los servidores del Servicio Geológico Colombiano con el Código de Integridad, promoviendo comportamientos éticos, transparentes y orientados al servicio de las personas.

Recomendaciones 2026:

- Como resultado del proceso, surgieron propuestas para consolidar una cultura de integridad más robusta, entre ellas fortalecer los canales de comunicación ética, promover espacios periódicos de diálogo sobre valores institucionales e implementar prácticas de reconocimiento a comportamientos ejemplares. Estas iniciativas reflejan un compromiso genuino por mantener la integridad como un valor vivo que se evidencia en cada relación, decisión y acción dentro del Servicio Geológico Colombiano.
- Los participantes resaltaron la importancia de impulsar campañas institucionales amplias y articuladas que promuevan los valores éticos en todas las áreas, garantizando la participación activa tanto de servidores de planta como de contratistas. Consideran fundamental que estas campañas sean permanentes, visibles y construidas desde experiencias significativas que faciliten la apropiación de los principios del servicio público.
- Asimismo, enfatizaron la necesidad de replicar los espacios formativos en cada dependencia, asegurando que todos los equipos reflexionen sobre los valores institucionales y puedan vincularlos con su labor diaria. Para ello, proponen realizar sesiones periódicas con metodologías participativas, vivenciales y lúdicas que permitan interiorizar los valores desde la práctica y no solo desde lo declarativo.
- El grupo coincidió en que el proceso debe iniciarse desde los niveles directivos, promoviendo que los líderes sean ejemplo de integridad, transparencia y coherencia. Esta visión implica un trabajo en cascada que permee todos los niveles de la organización y que fortalezca la confianza y la credibilidad institucional.
- De igual manera, se identificaron acciones concretas para fortalecer la cultura institucional y garantizar la vivencia real de los valores, tales como:
 - Verificar de manera periódica el ambiente laboral, las condiciones de trabajo y los espacios.
 - Implementar mecanismos de apropiación social del conocimiento dirigidos a la ciudadanía y demás grupos de valor.
 - Organizar eventos que visibilicen el portafolio de productos y servicios de la entidad.

- Definir y socializar procedimientos claros, promoviendo jornadas de apropiación que incluyan actividades prácticas, retroalimentación y acompañamiento por parte de los directivos.
 - Desarrollar talleres creativos que permitan comprender y usar los procedimientos de forma más didáctica, incorporando incentivos que motiven la participación.
 - Implementar estrategias continuas para interiorizar los valores institucionales, como trabajar un valor por mes, generar actividades lúdicas, visibilizar mensajes en toda la entidad (“¿Cuál es el personaje saludable de hoy?”) y llevar personajes o dinámicas a los diferentes equipos.
 - Aprovechar eventos corporativos —como olimpiadas, celebraciones o cierres de año— para reforzar los valores desde actividades de integración y reflexión.
- En conjunto, estas acciones buscan fortalecer una cultura organizacional sólida, coherente y sostenible, donde los valores no se limiten al discurso institucional, sino que se reflejen en las prácticas cotidianas, las relaciones laborales y la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

D. Mejoramiento del clima laboral en los equipos de trabajo

- **Dirección de Hidrocarburos:**

Para 2026 proponen:

- Generar espacios para intercambio de saberes y conocimientos entre los diferentes grupos de trabajo/equipos —técnicos y/o administrativos—.
- Espacios de socialización integradores para generar confianza y conocimiento, para favorecer la articulación en los proyectos.
- Generar cultura y respeto a la posibilidad de preguntar y argumentar con una disposición a la escucha.
- Hay información que es transversal a la entidad y socializarla con las personas de la dirección, desde la misma dirección y grupos, de manera continua.

Estilo de Liderazgo:

La líder manifiesta interés en continuar con este tipo de procesos, pues los consideró altamente útiles y enriquecedores. A pesar de que, por la coyuntura del momento y la composición actual del equipo, solo pudieron participar algunas personas, resaltó la importancia de replicar estos ejercicios con la totalidad del grupo, incluidos los contratistas, en momentos de menor carga operativa para facilitar la participación plena. También mostró disposición para seguir profundizando en aspectos relacionados con la seguridad psicológica y valoró especialmente la posibilidad de abrir espacios que permitan conectar más desde la dimensión humana, el ser, y no únicamente desde las tareas y

competencias técnicas. Otro aspecto que consideró fundamental y necesario de continuar desarrollando es el relacionado con diversidad. Destacó la importancia de profundizar en este tema para fortalecer las relaciones dentro del equipo y mejorar la comprensión mutua.

- **Dirección Recursos Minerales**

El grupo identifica claramente que es fundamental seguir consolidando un entorno donde las personas se sientan seguras para expresarse, proponer ideas y asumir nuevos desafíos. Consideran que este tipo de clima favorece la cooperación auténtica y amplía las posibilidades de aprendizaje colectivo. También resaltan que este propósito requiere una comunicación más intencional, un flujo constante de saberes y una coordinación más estrecha entre los diferentes equipos de la Secretaría, especialmente dado que conviven perfiles de planta y contratistas.

Con esta mirada, expresaron su intención de difundir lo trabajado y promover espacios que faciliten la interacción entre todos los grupos, permitiendo ampliar perspectivas y fortalecer el trabajo conjunto. Manifestaron, además, un alto interés en que estos encuentros se repitan con mayor regularidad, ya que perciben que generan un impacto positivo en la integración y el fortalecimiento institucional.

Otro punto de atención fue la necesidad de consolidar la confianza dentro del equipo. Señalaron que reconocer avances, mantener una actitud abierta al intercambio y comprender las dinámicas internas contribuye a relaciones más estables y productivas.

Igualmente, subrayaron el valor de promover una postura propositiva, donde el apoyo mutuo y el reconocimiento de aportes se conviertan en prácticas habituales que aumenten la motivación y la coherencia en el trabajo conjunto.

Liderazgo del equipo:

Mostró especial interés en seguir profundizando en temas como la seguridad psicológica y la conexión humana dentro del equipo, más allá de las tareas y funciones técnicas. Asimismo, destacó la relevancia de continuar trabajando las diferencias intergeneracionales, considerándolas esenciales para mejorar la comprensión mutua, fortalecer relaciones y potenciar las sinergias del grupo.

- **Dirección de Gestión de Información.**

El grupo destacó el valor de los espacios de encuentro entre personas de distintas trayectorias y generaciones, pues facilitan la transmisión de saberes, fortalecen las capacidades colectivas y preservan el conocimiento institucional. En esta misma línea, resaltaron la importancia de los procesos de formación

en liderazgo, considerando que brindan herramientas para acompañar a otros desde el ejemplo, la gestión emocional y una comunicación que inspire.

También identificaron la necesidad de mejorar la circulación de la información y fortalecer la comunicación, reconociendo los distintos estilos, escuchando con apertura y ofreciendo retroalimentación clara y respetuosa, aspectos clave para consolidar la confianza y el desarrollo del equipo.

Asimismo, valoraron la creación de ambientes más humanos y cercanos, que promuevan la integración y faciliten la coordinación colaborativa en torno a un propósito compartido. Finalmente, subrayaron que las conversaciones abiertas y oportunas son fundamentales para fortalecer relaciones auténticas, derribar barreras y aprovechar la diversidad de perspectivas para avanzar conjuntamente.

Liderazgo del equipo:

Potenciar su papel como impulsor de la unidad y la cohesión, promoviendo prácticas de cooperación y manteniendo vivo el propósito que caracteriza la labor de la dirección. Su liderazgo reafirma la importancia de preservar la esencia del servicio, consolidar una cultura institucional sustentada en la empatía y el orgullo de pertenecer al equipo y al Servicio Geológico Colombiano.

- **Dirección de Geoamenazas**

El grupo destacó la importancia de crear espacios que faciliten el conocimiento. Consideran esencial promover entornos más humanos, accesibles y cercanos, donde el diálogo, la integración y el sentido de pertenencia impulsen el trabajo conjunto.

En cuanto a la comunicación, subrayaron la necesidad de mejorar los canales y estilos de interacción, fomentando la escucha activa, la claridad al expresar ideas y la retroalimentación oportuna y respetuosa. Estos intercambios son fundamentales para fortalecer la confianza y el crecimiento colectivo.

El grupo también reafirmó la relevancia de la formación en liderazgo, señalando que comprender y practicar un liderazgo basado en el ejemplo, la comunicación asertiva y la gestión emocional contribuye a consolidar equipos sólidos y orientados al propósito.

Consideran que la convivencia de distintas generaciones es una oportunidad para enriquecer las capacidades colectivas y asegurar la continuidad de las prácticas construidas a lo largo del tiempo.

Liderazgo del equipo:

Establecen como propósito preservar el alma del servicio, fomentar la unidad y proyectar una cultura institucional basada en la empatía, la colaboración y el sentido de pertenencia.

- **Dirección de Asuntos Nucleares**

El grupo expresó que atraviesa diversas situaciones que impactan su bienestar y dinámica laboral. En primer lugar, manifestaron sentimientos de frustración y desmotivación frente a los recientes cambios de rol, pues perciben que algunas reasignaciones no corresponden con su perfil o experiencia, afectando tanto su compromiso como la eficiencia en sus tareas.

También identificaron tensiones derivadas de egos, diferencias personales y estilos de comunicación contrastantes, lo que en ocasiones dificulta el acuerdo y genera choques. Reconocen que parte de estas dificultades se debe a la falta de flexibilidad para comprender otras perspectivas; sin embargo, son conscientes de la necesidad de fortalecer la empatía, la apertura y la gestión constructiva de las diferencias para consolidar relaciones más respetuosas y colaborativas.

En el marco de las iniciativas de equidad de género, algunos participantes señalaron percepciones de desequilibrio, indicando que en ocasiones los hombres se sienten excluidos de ciertos espacios o que sus experiencias no siempre son visibilizadas. Esto abre la oportunidad de avanzar hacia un enfoque verdaderamente inclusivo que favorezca la participación equitativa y la prevención de cualquier forma de discriminación.

El grupo destacó el valor de compartir experiencias y conocimientos, especialmente en un contexto de alta especialización y cambios generacionales. Consideran esencial contar con espacios de intercambio que permitan transmitir saber práctico y garantizar la continuidad del conocimiento institucional.

En relación con las habilidades del equipo, comprendieron que la claridad comunicativa es clave para lograr entendimiento, pues cada mensaje requiere precisión y contexto para evitar interpretaciones mediadas por experiencias o emociones individuales. Asimismo, reconocieron que el trabajo colaborativo se sustenta en cinco pilares: compromiso, comunicación, confianza, coordinación y consistencia, elementos que, al integrarse, fortalecen la cohesión y los resultados.

Finalmente, reflexionaron sobre la empatía y la apertura como competencias fundamentales. Identificaron que ponerse en el lugar del otro facilita la comprensión y reduce malentendidos, y que enfrentar el temor hacia lo desconocido con curiosidad permite derribar prejuicios y construir relaciones más humanas. Este proceso favorece un clima donde la diversidad se reconoce,

la colaboración se potencia y los vínculos se consolidan desde la confianza y el respeto mutuo.

Liderazgo:

El Director Técnico manifestó su interés en seguir participando en estos espacios y reconoció que su transición de par a líder ha implicado retos importantes. Este cambio ha exigido redefinir relaciones, gestionar percepciones, equilibrar la cercanía con la autoridad y afrontar tensiones propias de una reconfiguración interna del equipo. Tanto él como los participantes coincidieron en la necesidad de fortalecer espacios de diálogo y colaboración que permitan ajustar expectativas, reconstruir vínculos y avanzar hacia un liderazgo más participativo y cohesionado.

- **Dirección de Geociencias Básicas**

Esta dirección, a diferencia de las otras, solicita replantear el formato de los espacios formativos y plantea las siguientes recomendaciones para optimizar la participación y el impacto:

- Ofrecer micro-talleres temáticos opcionales (p. ej., Comunicación, Inclusión, Gestión del Sesgo) en lugar de un taller único y obligatorio. Permitir que cada persona elija al menos un módulo favorece la autonomía, disminuye la resistencia inicial y se ajusta a distintos estilos de aprendizaje.
- Fortalecer la comunicación previa a los encuentros, explicando de manera clara cómo los contenidos se conectan con los retos actuales y las metas estratégicas del SGC. Esto contribuirá a que los talleres sean percibidos como herramientas de alto valor para el desempeño, y no como obligaciones administrativas.
- Reemplazar las jornadas extensas de 8 horas por sesiones más breves y periódicas, de aproximadamente 2 horas por módulo. Este formato facilita la concentración, mejora la disposición del equipo y permite aplicar los conceptos gradualmente entre una sesión y otra.

- **Secretaría General, Dirección General, Oficina Asesora Jurídica y Oficina de Control Interno:**

El grupo identificó diversos desafíos que inciden en su dinámica de trabajo, especialmente relacionados con la articulación entre áreas, la coordinación de tareas y la claridad en los procesos, aspectos que actualmente generan imprecisiones, retrasos y esfuerzos duplicados. La forma en que circula la información también afecta la organización, la concentración y la continuidad de las acciones.

Se señaló que ciertos comportamientos individuales, como el trabajo aislado o la tendencia a cumplir únicamente con lo básico, limitan el aprendizaje colectivo y la construcción colaborativa de soluciones. Por ello, la comunicación, en particular la escucha activa y la expresión clara de ideas, sigue siendo un elemento crítico para mejorar las relaciones y evitar malentendidos.

El equipo reconoció que factores como la movilidad de personal, la pérdida de memoria institucional y la inseguridad frente a ciertos temas impactan su desempeño. Por ello valoran abrir espacios que faciliten compartir experiencias, aclarar procedimientos y generar un ambiente cercano donde puedan expresar inquietudes y avanzar con mayor seguridad.

Además, identificaron que la diversidad de personalidades, trayectorias y habilidades puede generar tensiones, especialmente entre colaboradores nuevos y antiguos, pero también constituye una oportunidad para complementar capacidades y enriquecer los procesos. Esto exige promover prácticas de inclusión, clarificación de roles y apertura para integrar distintas formas de trabajo.

El grupo resaltó la importancia de fortalecer la confianza, reconocer logros y mantener una actitud propositiva, donde apoyar y valorar a los demás sea parte de la rutina diaria, impulsando la cohesión y el sentido del trabajo conjunto.

Igualmente, destacaron desafíos asociados a la gestión del cambio, subrayando la necesidad de adaptarse, mantener equilibrio emocional y operativo, y construir flexibilidad para sostener transformaciones. También enfatizaron que la articulación y el profesionalismo son pilares para coordinar esfuerzos, garantizar una comunicación efectiva y asegurar fluidez en el trabajo entre las distintas áreas.

Liderazgo:

Se reconoce que estos encuentros pueden abrir oportunidades para fortalecer gradualmente la cercanía, el acompañamiento y la construcción de confianza entre los distintos niveles de liderazgo.

Se sugiere generar espacios de interacción e integración con su equipo de trabajo que permita fortalecer las relaciones y eliminar barreras que restrinjan la comunicación horizontal.

- **Sede Cali**

De manera consciente, señalan la importancia de cuidar sus interacciones en el entorno laboral, evitando que la presión o los afanes del día a día lleven a comportamientos que puedan incomodar, afectar o agredir a otros, incluso de forma involuntaria. Aunque expresan abiertamente sus carencias o dificultades

relacionales, el equipo se caracteriza por defender el carácter y proceder de cada integrante, mostrando comprensión ante las reacciones y particularidades individuales.

Finalmente, reconocen el valor de contar con espacios de bienestar colectivo. Consideran que la cercanía y el encuentro permiten comprender el contexto de los demás, fortalecer vínculos y resolver dificultades con mayor claridad y humanidad. Para ellos, estos escenarios no solo favorecen el clima laboral, sino que también impulsan el desarrollo personal y el sentido de comunidad dentro del grupo.

Este equipo sugiere:

- Implementar una programación estable de mensajes, contenidos y recordatorios que refuercen de manera continua las estrategias, acuerdos y comportamientos deseados dentro de la sede. Estas parrillas deben incluir buenas prácticas, alertas tempranas sobre riesgos relacionales, mensajes de reconocimiento y lineamientos para una convivencia saludable. Su propósito es mantener activa la reflexión colectiva y sostener un ambiente laboral positivo de forma permanente, no solo durante los espacios formativos.
- Programar reuniones regulares que permitan revisar cómo se están viviendo los acuerdos y dinámicas internas. En estos espacios, el equipo podrá identificar cuáles comportamientos están fortaleciendo el clima laboral y deben mantenerse, así como aquellos que generan ruido o no aportan a la cohesión. Esta recurrencia favorece el seguimiento, la retroalimentación continua y la toma de acciones preventivas antes de que las tensiones escalen.
- Ofrecer sesiones voluntarias y confidenciales de acompañamiento psicosocial para quienes lo requieran. Estos espacios permitirán abordar situaciones personales o laborales que estén afectando el bienestar, brindar herramientas de gestión emocional y fortalecer habilidades relacionales. Además, contribuyen a reducir resistencias, mejorar el vínculo con la organización y promover un cuidado más integral de cada colaborador.

Inteligencia Emocional: Comprendiendo mis emociones

Los participantes de esta sede Cali, reconocen la relevancia que las emociones tienen en el ejercicio cotidiano de sus funciones, comprendiendo que su estado emocional influye directamente en la toma de decisiones, la comunicación, el trato con los demás y la calidad del trabajo realizado, especialmente en contextos que exigen precisión y alta responsabilidad.

Identifican la necesidad de profundizar en su mundo emocional, reconociendo la importancia de hacer consciente lo que sienten con frecuencia para poder gestionarlo de manera adecuada. Este proceso implica desarrollar habilidades

de autorregulación, reconocimiento de patrones emocionales y prácticas que les permitan mantener equilibrio personal, mejorar sus relaciones interpersonales y generar ambientes laborales más saludables.

- **Sede Medellín**

Los participantes resaltaron la importancia de que las conversaciones dentro del equipo se enmarquen en un tono más orgánico y relacional, menos condicionado por lo técnico y más orientado a la conexión humana. Reconocen que este enfoque favorece la empatía, la escucha y la construcción conjunta.

Tener presente que muy pocas personas llegan al espacio de capacitación, desde el apoyo en la sede mencionan que en general, la sede es poco participativa en estos eventos.

Sugerencias:

Proponen crear y sostener escenarios donde tanto contratistas como personal de planta puedan participar de manera conjunta, garantizando que toda la sede acceda a la misma información, lineamientos y oportunidades de formación. Esto no solo fortalece la cohesión interna, sino que también evita brechas de comunicación y promueve un sentido de pertenencia más amplio entre quienes integran la regional. La intención es consolidar espacios inclusivos, donde cada persona se sienta legitimada para aportar, expresar inquietudes y construir soluciones de manera colectiva.

Resulta necesario evaluar los mecanismos actuales de comunicación con Bogotá, ya que existe un sentimiento generalizado de que las regionales no son suficientemente escuchadas dentro de los procesos de toma de decisiones. Se propone establecer canales más fluidos, bidireccionales y oportunos que permitan visibilizar las necesidades, particularidades y aportes de las sedes regionales. Un diálogo más activo con el nivel central contribuiría a reducir la percepción de centralización excesiva, aumentar el reconocimiento del trabajo territorial y favorecer decisiones más coherentes con las realidades locales.

- **Sede Popayán**

Los participantes resaltaron la relevancia del tema frente a la realidad institucional, reconociendo que aspectos como la comunicación y la gestión del cambio son fundamentales para responder a los retos actuales.

Sugerencias:

Es importante reconocer que toda transformación genera incomodidad y resistencia natural en los equipos. Por ello, se sugiere implementar acciones que ayuden a los colaboradores a soltar lo anterior, comprender el momento

presente y prepararse para construir nuevas formas de trabajo. Un acompañamiento cercano, a través de espacios reflexivos, actividades vivenciales y ejercicios que fortalezcan la resiliencia y la gestión de la incertidumbre, puede facilitar que las personas asuman el cambio con mayor disposición, confianza y claridad. Esto contribuye a posicionar el cambio como parte de la cultura institucional y no solo como un proceso puntual.

Se recomienda desarrollar campañas que resalten el valor de la diferencia y promuevan relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración y la empatía. Estas iniciativas pueden incluir testimonios de colaboradores, actividades colectivas que fomenten el reconocimiento mutuo y encuentros periódicos que refuercen prácticas de autocuidado y diversidad. Integrar espacios facilitados por Compensar permitirá mantener un mensaje coherente, inspirador y sostenido en el tiempo, potenciando una cultura organizacional más humana, accesible y consciente.

Inteligencia emocional: Comprendiendo mis emociones

Necesidad de continuar fortaleciendo el sentido de comunidad y pertenencia, resaltando la importancia de los espacios que fomentan la empatía, la colaboración y el cuidado mutuo. Los participantes coincidieron en que estas prácticas contribuyen directamente a prevenir el desgaste laboral, mejorar la convivencia y consolidar vínculos más saludables dentro de la entidad.

- Sede Pasto

Sugerencias:

Se recomienda dar continuidad a los espacios de formación y capacitación, ampliando los contenidos para profundizar en temas clave como la escucha activa, el trabajo colaborativo, la gestión del tiempo y la apropiación de los valores institucionales. Estos procesos permitirán fortalecer competencias transversales, promover relaciones laborales más efectivas y consolidar una cultura organizacional alineada con los propósitos estratégicos de la entidad. Asimismo, favorecerán que los equipos desarrollen habilidades prácticas que impacten directamente su desempeño cotidiano y la calidad de su interacción.

De igual manera, se sugiere realizar las jornadas en escenarios diferentes al lugar habitual de trabajo, con el fin de estimular una participación más activa, generar mayor disposición emocional y facilitar la concentración. Los espacios alternos, como centros de formación, auditorios externos o ambientes naturales adecuados, suelen promover un clima más abierto, creativo y receptivo, lo cual potencia el aprendizaje, fortalece el sentido de equipo y favorece la integración entre los participantes.

Inteligencia emocional: Comprendiendo mis emociones

A partir del diagnóstico de salud emocional, los participantes tomaron conciencia de su estado actual y de la necesidad de incorporar acciones de autocuidado, así como el valor de ampliar su vocabulario emocional como herramienta para comunicarse de manera clara y asertiva.

En tal sentido, se requiere dar continuidad a técnicas de gestión emocional aplicables al entorno laboral, incluyendo respiración consciente, risoterapia, reestructuración del pensamiento y mindfulness, fortaleciendo su capacidad para enfrentar tensiones y fluctuaciones del estado de ánimo.

- **Sede Bucaramanga**

Para ellos, la comunicación efectiva, la gestión del cambio y el trabajo colaborativo son elementos centrales para afrontar los retos actuales de la organización. Estos temas permiten identificar falencias, especialmente en los procesos administrativos, operativos y de atención a clientes, donde se evidencian dificultades de comunicación e intolerancia que requieren revisión y ajuste.

Sugerencias:

Los participantes reconocieron que la comunicación efectiva, la gestión del cambio y el trabajo colaborativo son elementos centrales para afrontar los retos actuales de la organización. Estos temas se conectaron de manera directa con su práctica diaria, permitiéndoles identificar falencias, especialmente en los procesos administrativos, operativos y de atención a clientes, donde se evidencian dificultades de comunicación e intolerancia que requieren revisión y ajuste especialmente por parte de la persona encargada.

Fortalecer la articulación entre las direcciones y los equipos regionales mediante espacios de trabajo conjunto que faciliten la alineación, la comunicación y la comprensión de necesidades y dinámicas de cada territorio.

Promover reuniones periódicas y espacios de diálogo que permitan mayor cercanía, retroalimentación oportuna y una coordinación más efectiva entre lo administrativo y lo operativo.

Continuar desarrollando herramientas para abordar los conflictos recurrentes entre las áreas operativa, logística y administrativa, estableciendo acuerdos claros y protocolos de interacción que disminuyan tensiones y favorezcan la colaboración.

Profundizar en el reconocimiento de los distintos estilos de personalidad y su impacto en el relacionamiento, especialmente en los casos donde se presentan

dificultades con la comunicación hacia clientes internos y externos desde el área administrativa.

Inteligencia emocional: Comprendiendo las emociones

Generar una mayor conciencia sobre el autocuidado, al evidenciar la relación entre el manejo emocional, el estrés sostenido y sus efectos en la salud física y mental, integrando prácticas de bienestar en su vida diaria, no solo en beneficio propio, sino como parte de un compromiso con la salud colectiva y el desempeño organizacional sostenible.

Resolución de Conflictos: Aprendiendo de los conflictos

Identificar las dificultades que enfrentan como equipo cuando surgen conflictos, reconociendo tanto las tensiones recurrentes como los patrones de interacción que pueden obstaculizar la colaboración.

Establecer pautas personales para el abordaje del conflicto, comprendiendo sus propias limitaciones, emociones y reacciones, y entendiendo cómo estas influyen en la convivencia y en la resolución de situaciones complejas.

Facilitar conversaciones que contribuyan a disminuir tensiones, mejorar la comprensión mutua y avanzar hacia relaciones laborales más saludables, colaborativas y transparentes.

- **Sede Manizales**

Se identifica un estilo de liderazgo que, si bien está atento a la logística y a la operatividad regional, enfrenta barreras en la gestión y verificación de la información institucional. Se tiene la necesidad de fortalecer los canales formales de comunicación, el seguimiento a la información que se comparte desde el nivel central y la articulación entre los equipos para evitar confusiones operativas y facilitar la coordinación de procesos.

Se observa que las prácticas de comunicación, la verificación de datos y la alineación entre niveles organizacionales requieren ajustes para mejorar la planificación, el liderazgo y la participación en las iniciativas institucionales

Se identifica la necesidad de comunicar solicitudes y propuestas de manera clara y detallada, entendiendo que la interpretación de la información varía según la experiencia, el contexto y el estado emocional de cada persona.

El grupo identificó brechas en los canales de comunicación entre el nivel central y las regionales, así como dentro de la estructura territorial, evidenciando desconexiones en la toma de decisiones, la coordinación y la ejecución. Este reconocimiento se convirtió en un aprendizaje clave para avanzar hacia una

comunicación más clara, oportuna y articulada entre todas las instancias de la organización.

Sugerencias:

Se identificó la necesidad de abordar los conflictos latentes, dado que, aunque no se expresan de manera abierta, generan tensión especialmente en aspectos relacionados con la comunicación y la toma de decisiones.

Para responder a esta situación, se propone:

- Fortalecimiento de habilidades comunicativas: Incluir sesiones orientadas a mejorar la escucha activa y la expresión asertiva, brindando técnicas que ayuden a transmitir ideas con claridad y respeto, así como a comprender las perspectivas de los demás.
- Implementación de ejercicios de retroalimentación: Promover prácticas que fomenten diálogos honestos y empáticos, desarrollando la capacidad para dar y recibir comentarios de forma constructiva y orientada al mejoramiento continuo.
- Trabajo en comunicación emocional: Incorporar actividades que permitan reconocer, gestionar y expresar adecuadamente las emociones, favoreciendo relaciones más confiables y entornos de interacción más saludables.

Inteligencia emocional: Comprendiendo mis emociones

Se requiere dar continuidad al proceso desarrollado en tres grandes áreas:

1. Convivencia y clima laboral: Reconocer de forma colectiva los factores que influyen en el ambiente de trabajo, comprendiendo cómo la comunicación diaria, el manejo emocional bajo presión y la calidad de sus interacciones impactan directamente en la convivencia.

2. Gestión emocional y autoconocimiento: A través de ejercicios vivenciales y espacios de reflexión, identificar sus estilos personales de afrontamiento ante situaciones difíciles (evitación, confrontación, búsqueda de apoyo o regulación consciente).

3. Acuerdos y acciones para el fortalecimiento del equipo: Dar continuidad a los compromisos acordados:

- Ritual breve al inicio de cada turno para alinear al equipo.
- Acuerdos de comunicación clara frente a situaciones de tensión.
- Pausas activas para mitigar la fatiga mental.
- Estrategias de reconocimiento entre pares.

- Estos compromisos quedaron documentados como guía de seguimiento interno.

Resolución de conflictos: Aprendiendo de los conflictos.

Hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos formulados orientados a mejorar la comunicación, el clima laboral y la gestión de tensiones recurrentes. Estos acuerdos incluyen prácticas de comunicación clara, reuniones breves de alineación, pautas para la entrega de información técnica, protocolos para retroalimentación respetuosa y acciones para fortalecer el apoyo mutuo entre áreas.

Evaluar el impacto en cuanto al desarrollo de habilidades para mediar, facilitar conversaciones difíciles y contribuir a un ambiente laboral más constructivo, independiente del rol jerárquico. Esto eleva la autonomía del equipo para gestionar conflictos sin depender exclusivamente de instancias externas o superiores.

E. Intervención en Motivación y Sentido de Pertenencia - Capítulo Desvinculación Asistida:

Nombre del espacio: Resaltando nuestro propósito en el SGC.

Objetivo: Analizar y sistematizar los resultados del taller con el fin de convertirlos en un insumo estratégico para la memoria institucional, la cultura organizacional y los procesos de gestión del talento humano en el SGC.

Sugerencias 2026:

Se requiere dar continuidad a los espacios de reconocimiento que permiten potenciar la transferencia de conocimiento y desarrollan la cultura organizacional convirtiéndose en un escenario legítimo de cierre, perdón y gratitud, en el que se validaron trayectorias diversas y aportes silenciosos, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el orgullo institucional de los participantes. Se requiere documentar la memoria viva y el conocimiento tácito, así como la identificación de prácticas culturales que sostienen la gestión cotidiana, convirtiéndose en un insumo cualitativo valioso para los procesos de talento humano y cultura organizacional por lo que se recomienda:

- Institucionalizar espacios periódicos de reconocimiento.
- Crear un repositorio digital de legados y memoria institucional.
- Integrar estos insumos a procesos de gestión del talento humano. (inducción, bienestar, gestión del talento humano)
- Utilizar los legados como herramienta pedagógica y de fortalecimiento cultural.

E. Grupo Focal Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Objetivo: Identificar, a través de un grupo focal, las principales brechas, prácticas actuales y percepciones sobre la gestión del conocimiento y la innovación en el servicio geológico colombiano, promoviendo la construcción colectiva de insumos que orienten acciones de mejora, documentación, transferencia y aprovechamiento del conocimiento en el marco de la política GESCO+I.

Ejes para dar continuidad:

- *Percepción De La Gestión Del Conocimiento*

Los participantes reconocen la importancia estratégica de la gestión del conocimiento para el cumplimiento de la misión institucional; sin embargo, manifiestan la existencia de brechas entre el conocimiento generado y su documentación, sistematización y transferencia efectiva, principalmente en aspectos relacionados con el conocimiento tácito y administrativo.

- *Prácticas Actuales*

Se evidencian prácticas aisladas de gestión del conocimiento, tales como el intercambio informal de saberes, la resolución colaborativa de problemas y la generación de aprendizajes a partir de la experiencia, aunque estas no siempre se encuentran formalizadas ni articuladas entre áreas. Así mismo, se evidencia documentación en temas técnicos y científicos, pero no así en procesos, procedimientos y conocimiento administrativo. Se percibe desconexión entre las áreas y dificultades para registrar avances de gestión de conocimiento en plataformas como el FURAG.

- *Brechas Identificadas*

Entre las principales brechas identificadas durante el grupo focal se evidencian el riesgo de fuga de conocimiento, asociado a la ausencia de mecanismos sistemáticos de captura y transferencia; la limitada documentación de lecciones aprendidas; la existencia de pocos espacios estructurados para el intercambio de conocimiento entre áreas; y la necesidad de fortalecer habilidades relacionadas con el aprendizaje continuo, la creatividad y la innovación como condiciones clave para una gestión del conocimiento sostenible en la entidad. de la misma forma existe un desconocimiento generalizado frente a los responsables de los procesos de documentación y transferencia del conocimiento y no existe un reconocimiento claro de la política GESCO+I.

- *Condiciones para la Innovación.*

Los participantes identificaron como condiciones clave para fortalecer la innovación: la apertura al aprendizaje, la curiosidad, la tolerancia a la

ambigüedad, la colaboración, la resiliencia y el reconocimiento de la diversidad de talentos. Así mismo requieren de lineamientos claros para iniciar con los procesos y mentalidad de desarrollo que haga ver la importancia de crecer como entidad y como servidores.

Recomendaciones:

El grupo focal puso de manifiesto la necesidad de avanzar hacia prácticas más sistemáticas, articuladas y sostenibles que permitan no solo conservar, sino capitalizar y transferir de manera efectiva el conocimiento existente, reduciendo riesgos y fortaleciendo la continuidad institucional.

La gestión del conocimiento y la innovación requiere no solo lineamientos y herramientas, sino espacios vivenciales que permitan reflexionar, aprender y construir colectivamente por ello se recomienda:

- Fortalecer espacios estructurados de intercambio y aprendizaje interáreas como práctica habitual nombrando un grupo de gestores del conocimiento.
- Promover la documentación sistemática de lecciones aprendidas y buenas prácticas y generar repositorios al alcance de todos los equipos de trabajo y que sean de conocimiento general.
- Integrar ejercicios de creatividad e innovación a los procesos de gestión del conocimiento en cada área y realizar capacitaciones al respecto.
- Desarrollar capacidades asociadas a mentalidad de crecimiento y aprendizaje continuo como un atributo cultural.
- Articular los hallazgos del grupo focal a los planes de acción de GESCO+I.
- Generar programas o planes de mentoría que generen y produzcan conocimiento mejorando la analítica institucional.
- Incrementar la cultura de compartir y difundir por medio de actividades periódicas frente al tema.

F. Intervención en Liderazgo Transformacional: Coaching con líderes

Nombre del espacio: Sesiones individuales de coaching con líderes (jefes, directores técnicos, coordinadores)

A partir de los logros obtenidos en las intervenciones 2025 se sugiere ahondar en cuatro líneas de acción para seguir creciendo: primero, mantener un ciclo continuo de formación que fortalezca competencias esenciales de liderazgo; segundo, consolidar una cultura de retroalimentación abierta y oportuna; tercero, profundizar en la alineación estratégica para asegurar que las decisiones del liderazgo impulsen los objetivos organizacionales; y cuarto, promover espacios de acompañamiento individual que permitan desarrollar una mirada más consciente y efectiva del rol.

Recomendaciones:

1. Programa anual de coaching con tres ciclos trimestrales
Implementar un programa de coaching distribuido en tres ciclos durante el año, permitiendo que cada líder participe en sesiones individuales para trabajar los desafíos propios de su rol. El enfoque será amplio y flexible, abordando temas transversales tales como autoconciencia, gestión emocional, comunicación, conversaciones difíciles, liderazgo en contexto, toma de decisiones y gestión de equipos. Esto garantiza continuidad y acompañamiento sostenido durante todo el año.

2. Talleres grupales temáticos

Desarrollar talleres grupales para trabajar competencias clave del liderazgo y promover la cohesión entre los líderes. Estos espacios facilitan la práctica de herramientas, el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de habilidades comunes.

3. Espacios de “Liderazgo entre Pares”

Establecer encuentros periódicos en los que los líderes puedan analizar casos reales, compartir aprendizajes y recibir retroalimentación entre ellos. Este formato contribuye a la creación de una comunidad de liderazgo colaborativa y de apoyo mutuo.

4. Micro-entrenamientos mensuales

Diseñar cápsulas formativas cortas (15–20 minutos) que ofrezcan herramientas prácticas y aplicables sobre temas como comunicación, regulación emocional, manejo de retos, productividad y hábitos de liderazgo. Su formato breve permite una formación constante sin afectar la operación.

7. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

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 2026.

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) Actividades a desarrollar en 2026 para el mejoramiento de los ambientes laborales, el Clima y la Cultura Organizacional

Con base en las recomendaciones efectuadas por la Caja de Compensación Familiar Compensar, a través de los diferentes espacios de intervención adelantados, se requiere para 2026 llevar a cabo las siguientes actividades:

7.3.1.1. Evaluación del Clima y Cultura Organizacional.

Para la vigencia 2026, se requiere adelantar la evaluación del clima e identificación de la cultura organizacional actual vs. deseada en el SGC, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7.

7.3.1.2. Dimensiones del clima organizacional que requieren continuidad en su intervención para la vigencia 2026:

a. Código de Integridad y ética de lo público.

Aunque la mayoría de los funcionarios conoce el código de integridad, más del 50% considera que su implementación es insuficiente (UNAL, 2024). 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. Se requiere implementar y fortalecer 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.

b. Equidad de género, diversidad e inclusión - Prevención del acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencias basadas en género y demás violencias en el entorno laboral:

El 17% identifica situaciones de discriminación, lo cual pone de manifiesto la persistencia de barreras importantes para la inclusión (UNAL, 2024). 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 y conflictivo, lo que subraya la relevancia de fortalecer el liderazgo transformacional como rol protagónico en la resolución de conflictos y en la promoción de entornos laborales armónicos y libres de violencia.

Igualmente se requiere divulgar y sensibilizar sobre estas conductas y los canales institucionales disponibles para la denuncia y atención a las víctimas.

c. Inteligencia Emocional

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 (UNAL, 2024). 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. Para 2026, es necesario dar continuidad a los siguientes aspectos:

- Fortalecer las competencias relacionadas con la gestión emocional frente a la frustración, contando con el apoyo de los jefes.
- Mantener espacios de integración para compartir entre los equipos de trabajo y con otras áreas las experiencias de cooperación y apoyo.

d. 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 (UNAL, 2024). Es necesario seguir trabajando sobre la construcción de confianza, el fomento de la transparencia y el establecimiento de mecanismos seguros para una comunicación abierta, fortaleciendo los procesos de resolución de conflictos para incrementar su efectividad y sostenibilidad a largo plazo. Se evidencia que en la entidad, 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.

Recomendaciones:

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

e. Coaching para Liderazgo Transformacional:

Dada la experiencia exitosa de 2025 con la Caja de Compensación Familiar Compensar, se busca continuar adelantando las sesiones de coaching individual con líderes (jefes, directores técnicos, coordinadores).

f. Espacios de integración y fortalecimiento de lazos para cada dependencia.

De la experiencia 2025, resalta la importancia de abordar estas dimensiones y necesidades del clima laboral y la cultura organizacional al interior de cada uno de los grupos de trabajo, a fin de realizar acuerdos y fortalecer los lazos al interior de los equipos.

g. Desvinculación Laboral y Espacios de Reconocimiento a la trayectoria.

Como parte del Programa de Desvinculación Laboral y con el propósito de generar rituales y espacios para la etapa de retiro del servidor público, se dará continuidad a la experiencia adelantada en 2025, que contó con la participación de 30 personas, en la que se dio oportunidad a personas vinculadas a la entidad, prepensionados y personas ya retiradas por pensión de jubilación, quienes compartieron su experiencia en la entidad, aportes significativos a la historia de la entidad y mensajes a las personas que actualmente se encuentran vinculadas como motivadores para fomentar el sentido de pertenencia.

7.3.2. SALARIO EMOCIONAL

En cumplimiento de los acuerdos sectoriales, mediante Resolución 0944 del 26 de agosto de 2025, el SGC implementó los incentivos no pecuniarios, adicionales a los ya implementados.

- a. Ampliación de la licencia de luto: Otorgar tres (3) días hábiles adicionales a los reconocidos en la legislación vigente por concepto de licencia de luto.
- b. Ampliación horarios flexibles. Adoptar el siguiente horario flexible de trabajo en la modalidad diurna, en ocho (8) horarios especiales, de lunes a viernes, en el orden que se indica a continuación:
 - De 6:30 am a 3:30 pm
 - De 7:00 am a 4:00 pm
 - De 7:30 am a 4:30 pm
 - De 8:00 am a 5:00 pm
 - De 8:30 am a 5:30 pm
 - De 9:00 am a 6:00 pm
 - De 9:30 am a 6:30 pm
 - De 10:00 am a 7:00 pm
- c. Quinquenio. Los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano tendrán derecho a disfrutar de cinco (5) días hábiles de permiso remunerado por cada cinco (5) años de servicio activo, máximo dentro del trimestre siguiente al de la exigibilidad del derecho.

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 suprime el empleo, brindándole herramientas que le permitan prepararse integralmente para asumir el cambio, a través de procesos de actualización, recalificación y conversión, redefinición de perfil ocupacional, desarrollo de nuevas habilidades laborales, orientación sobre áreas que demande el sector productivo, entre otros, a efecto de posibilitar su reinserción al mercado laboral o a emprender por cuenta propia actividades productivas.

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

Durante la vigencia 2025, se emitió el procedimiento PR-GTH-005 - Desvinculación asistida, el cual tiene como objetivo "Desarrollar las estrategias y mecanismos asociados a la etapa de retiro dentro del ciclo de vida laboral del servidor público, mediante el diseño e implementación de planes, alianzas y acciones específicas que faciliten la asesoría, mejorando sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades; de este modo mitigar la transición laboral de manera efectiva, preparación de las servidoras y los servidores públicos". Este procedimiento Inicia con la identificación de los servidores públicos objeto del procedimiento, continúa con la implementación de las acciones definidas para la etapa de retiro y culmina con el seguimiento correspondiente, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública y la normativa vigente en materia de empleo público. Aplica para servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, y pensionados.

Etapas:

1. Identificar la planta de personal activa: Realizar la revisión de personal activo y hará la segmentación según el rango de edad. Luego solicita, por medio de correo electrónico el diligenciamiento de encuesta información sociodemográfica a cada uno de ellos para realizar el informe descriptivo.
2. Realizar el análisis estadístico y elaborar el informe correspondiente. Se procesa la información recibida de las encuestas sociodemográficas que respondió la planta de personal, generando la caracterización de la población e identificación de población diagnóstico y elabora el informe descriptivo para revisión del coordinador del GTH.

3. Definir la población objeto de intervención. Una vez identificada la población objeto de intervención, se envían las citaciones a los colaboradores seleccionados, con el fin de garantizar la ejecución y preguntando en el mismo si existe interés por participar en las actividades. ¿El colaborador está interesado en participar? Si: continúa con la siguiente actividad No: Finaliza el proceso.

4. Desarrollar el módulo básico. Desarrollar con el grupo de colaboradores pertenecientes a la población objeto el módulo básico, mediante la ejecución de las siguientes temáticas:

- Sensibilizar sobre el proceso de desvinculación asistida e identificar el interés de participación en el módulo avanzado.
- Implementar una actividad de formación orientada a la empleabilidad y la inclusión laboral, en articulación con la CCF.
- Brindar orientación para la preparación para la jubilación. Una vez culminado el módulo básico, el colaborador de GTH pregunta si desea continuar con el módulo avanzado por medio de correo electrónico.

¿Continúa el interés de participación en el módulo avanzado?

Si: continúa con la siguiente actividad

No: Finaliza el proceso.

5. Desarrollar el módulo avanzado. Desarrollar con los colaboradores pertenecientes a la población objeto el Módulo Avanzado, mediante la ejecución de las siguientes acciones:

- Implementar procesos de mentoría orientados al relevo generacional y a la transferencia de conocimientos institucionales.
- Brindar asesoría psicosocial, orientada al fortalecimiento del bienestar emocional y al acompañamiento durante el proceso de transición laboral.

6. Culminar el ejercicio con la población objeto y realizar el seguimiento a los resultados obtenidos. Realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de los indicadores definidos para los módulos básico y avanzado, con el fin de verificar el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos, medir la efectividad de las actividades ejecutadas y generar informes para la mejora continua del procedimiento, conforme a los lineamientos institucionales. Estos resultados se envían al Coordinador del GTH y se resguardan en el repositorio documental del GTH establecido en las TRD institucionales

D) PROGRAMA ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

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

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

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

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

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

Desde el grupo de Talento Humano se busca fortalecer y diversificar los canales de comunicación internos con los servidores públicos de manera que se logre una mayor participación en los planes, programas y proyectos para la gestión del talento humano de la entidad, atendiendo a la diversidad de grupos poblacionales pertenecientes a la planta de personal del SGC (Edad, nivel educativo, características culturales, género, orientación sexual, discapacidad, creencias religiosas, entre otros)

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

Para la vigencia 2026, 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 esta 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

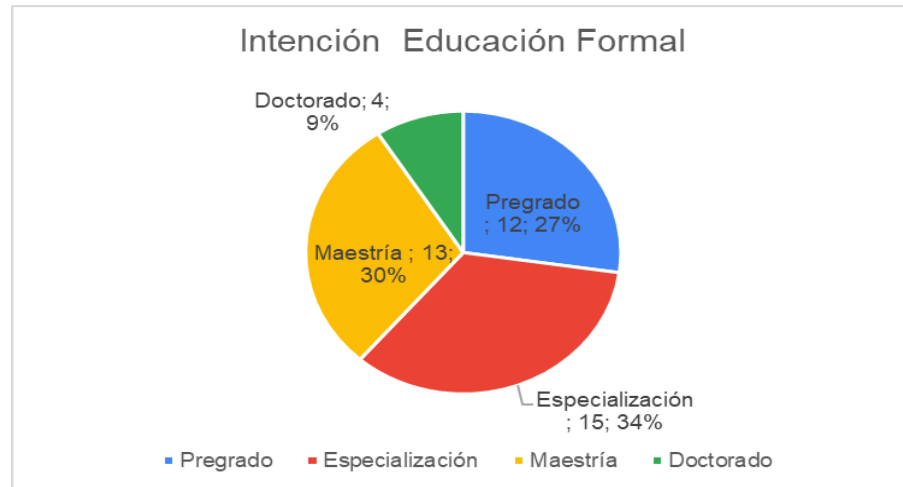
- Gestionar con entidades la divulgación de programas de vivienda y desarrollar charlas sobre el Subsidio de vivienda orientada a los funcionarios(as) beneficiarios(as). Así mismo con estas actividades, se espera dar a conocer los distintos programas de Vivienda que ofrece el Fondo Nacional de Ahorro,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

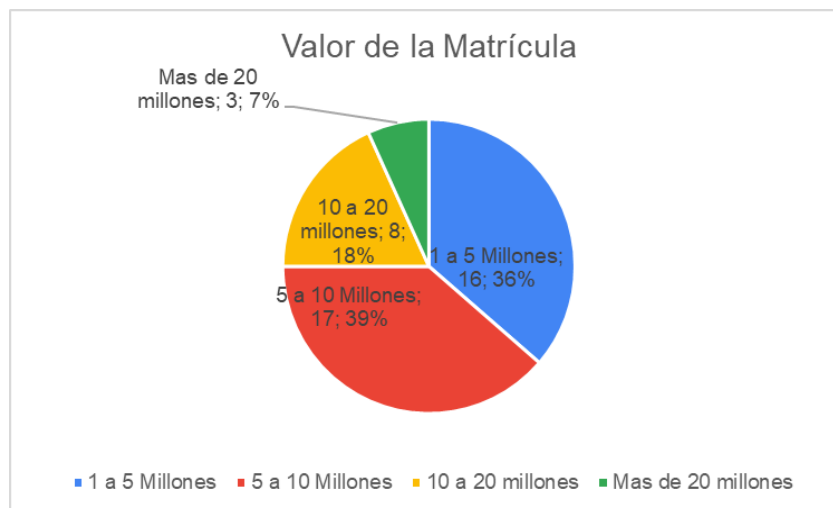
Los artículos 20 y 21 del Decreto 1567 de 1998, establecen que a través del programa de bienestar social debe estructurarse acciones que contribuyan al mejoramiento de los niveles de educación y en general al nivel de vida de los empleados de la entidad; así mismo el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 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 2026 se tienen recursos de inversión, en el marco del Proyecto Formación y Desarrollo del Talento Humano a Nivel Nacional, por valor de \$73.120.000 disponibles para apoyos económicos de educación formal

Adicionalmente, por medio de la encuesta Diagnóstico sobre Bienestar Social 2026, se encontró que 44 de los funcionarios/as indicaron interés en realizar en tiempo cercano un programa de educación formal, de los cuales el 34% desea cursar estudios de especialización, 30% maestría, 27% pregrado, y 9% doctorado.



Adicionalmente, se consultó sobre el valor estimado del programa, encontrándose que el 39% tienen matrículas en el rango de 5 a 10 millones de pesos, el 36% de 1 a 5 millones de pesos; el 18% de 10 a 20 millones, y el 7% matrículas superiores a 20 millones.



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 41% de los funcionarios que mostraron interés en realizar un programa cercano, son sobre temas como: Geomática, exploración y aprovechamiento de recursos geotérmicos, geografía, geociencias, telemática, Gestión de Riesgos Climáticos, imágenes moleculares, Análisis de datos, gestión y planificación del territorio, materiales, estadística aplicada, exploración y Evaluación de Depósitos Minerales Metálicos, Ciencia y Tecnología de alimentos, geofísica, Inteligencia artificial, Ciencias de La Tierra, ingeniería mecánica y mecatrónica.

En cuanto al 59% restante, se identificó que en temáticas Administrativas como: Derecho, alta gerencia, procedimiento penal, tecnologías de la información, Archivística Histórica y Memoria, derecho tributario, Gestión de Sistemas de Información, Gerencia para la Transformación Digital, Administración, Derecho laboral, Gestión Pública, gerencia de proyectos, Gobierno de las Tecnologías de la información, Derecho público, creación de proyectos de construcción, Idiomas, gerencia de riesgos, Contaduría pública, logística, Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.

7.7 Actividades de Integración

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

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. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES

Tabla. Plan General de Actividades

ACTIVIDADES GENERALES	MES PROGRAMADO
Identificación de necesidades	DICIEMBRE 2025
Formulación Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026	DICIEMBRE - ENERO 2026
Ejecución de actividades Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025	FEBRERO - DICIEMBRE 2026
Evaluación Final	DICIEMBRE 2026
Informe de Gestión	DICIEMBRE - ENERO 2026

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

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
	Actividades Deportivas y Recreativas		

FACTORES PSICOSOCIALES	Torneos Internos (Bolos)	A CARGO DE CCF	Marzo – Diciembre
	Tenis de mesa (torneo interno a cero costo)	SIN COSTO - MEDALLERÍA CCF	
	Zumba(dependiendo de disponibilidad presupuestal)	CON COSTO A CARGO DEL PBSI	
	Novenas Navideñas SGC	SIN COSTO A CARGO DE PBSI	
	Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales 2025	CON COSTO A CARGO DEL PBI, ESTIMADO PARA 180 ASISTENTES, CONFORME PREINSCRIPCIÓN	
	Torneos Función Pública	SIN COSTO	
	Olimpiadas Sector Minero-energético	SIN COSTO	
	Eventos Culturales y Artísticos		
	Concurso Talentos SGC	SIN COSTO. PREMIACIÓN A CARGO DE PBSI	Marzo – Diciembre
	Capacitación Informal en Artes y Artesanías (Cocina Saludable)	CON COSTO A CARGO DEL PBSI	Marzo – Diciembre
	Taller de Fotografía	CON COSTO A CARGO DEL PBSI	Marzo – Diciembre
	Espacios bienestar espiritual		

	Actividad espiritual (Yoga)	CON COSTO A CARGO DEL PBSI, 30 PERSONAS	Marzo – Diciembre
	Emprendimiento		
	Feria de Emprendimiento	CON COSTO A CARGO DE PBSI	Marzo – Diciembre
	Capacitación en Emprendimiento	CON COSTO A CARGO DE PBSI	Marzo – Diciembre

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
EQUILIBRIO VIDA PERSONAL Y VIDA LABORAL	Horarios Flexibles para Servidores Públicos		
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	Enero – Diciembre
	Jornada Laboral Especial para Mujeres Embarazadas		
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	Enero – Diciembre
	Salario Emocional – Antigüedad		
	Campaña de Divulgación/ Estadísticas Hombres- Mujeres Beneficiarios(as)	SIN COSTO	Enero – Diciembre
	Día del Abuelo(a) (Agosto)		Agosto

Evento dirigido a funcionarios y funcionarias que ya son abuelos(as)	CON COSTO A CARGO DE PBSI	
Día de la Familia (Semestral)		
Circular Disfrute Día de la Familia Primer y Segundo Semestre	SIN COSTO	
Actividad Día de la Familia Primer Semestre (Bonos Restaurante)	CON COSTO A CARGO DEL PBSI	Enero – Diciembre
Actividad Día de la Familia Segundo Semestre (Bonos Cine)	CON COSTO A CARGO DEL PBSI	
Pasaporte Parque de Diversiones	CON COSTO A CARGO DEL PBSI	
Actividad Día de la Mascota	SIN COSTO CCF	
Día de la Familia (15 Mayo)		
Conmemoración Día de la Familia - Virtual	SIN COSTO CCF	Mayo
Día de la Niñez y la Recreación (Abril) Ley 725 de 2001		
Conmemoración Día de la Niñez y la Recreación	SIN COSTO CCF	Abril
Reconocimiento por legalización de Relación Conyugal (Nupcias)		
Divulgación Resolución Adopción Salario Emocional por Nupcias	SIN COSTO	Enero – Diciembre

	Actividades Recreativas Infantiles		
	Vacaciones Recreativas	CON COSTO A CARGO DEL PBSI	Marzo – Diciembre
	Día del Niño y la Niña	SIN COSTO CCF	
	Halloween SGC	CON COSTO A CARGO DE PBSI	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Reconocimientos Profesionales		Febrero – Diciembre
	Envío de tarjeta de conmemoración por profesiones SGC	SIN COSTO	
	Celebración Día del Trabajo Decente (7 de Octubre)		Octubre
	Jornada Reflexión Trabajo Decente (Híbrido)	CON COSTO A CARGO DE PIC	
	Preparación Frente al Cambio		Febrero - Diciembre
	Programa Prepensionados	CON COSTO A CARGO DEL PBSI	
	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 PBSI		
Taller Educación Financiera - Virtual	SIN COSTO A CARGO CCF		
Incentivos - Reconocimientos por Buen Desempeño		Julio - Diciembre	
Ceremonia de Estímulos e Incentivos - Cierre de año	CON COSTO A CARGO DE PBSI		
Elección y Reconocimiento Mejores Empleados(as)	CON COSTO A CARGO DE PBSI		
Elección y Reconocimiento Antigüedad	CON COSTO A CARGO DE PBSI		
Elección y Reconocimiento Mejor Equipo de Trabajo SGC	CON COSTO A CARGO DE PBSI		
Entrega incentivo servicio al ciudadano de excelencia	CON COSTO A CARGO DE PBSI		
Celebración de Cumpleaños			Enero - Diciembre
Tarjeta Individual por Funcionario(a)	SIN COSTO		
Entorno Laboral Saludable		Marzo - Diciembre	
Evaluación Clima y Cultura Organizacional - Continuación de espacios de equipo, resolución de conflictos, coaching a líderes, desvinculación asistida y gestión del conocimiento.	A CARGO DE PROYECTO BPIN \$337.950.137		

	Actividad Integración Sindical - Tipo Picnic SGC Al Parque (Septiembre)	CON COSTO A CARGO DE PBSI	
	Actividades de integración, recreativas y deportivas	CON CARGO A CCF	
	Promoción de la Lectura y Espacios de Cultura en Familia		
	Jornada Lectura SGC (Feria del libro o cambiaton de libros, actividad infantil cuenta cuentos, club de lectura)	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 PBSI	
	Pautas de Crianza	CON COSTO A PBSI	
	Taller Cuidador de Cuidadores	SIN COSTO A CARGO DE PBSI	

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		MARZO - JUNIO
	Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre)	SIN COSTO	
	Siembra SGC	CON COSTO A PBSI	
	Caminata SGC	CON COSTO A PBSI	
	Charla Manejo de Residuos y Reciclaje	SIN COSTO	
	Voluntariado SGC	CON COSTO A PBSI	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTO	PROGRAMACIÓN
PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL	Identificación y Detección de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, Violencias basadas en género y discriminaciones		Enero – Diciembre
	Conmemoración 25N - Eliminación de las	CON COSTO A CARGO DE PBSI	

ABUSO DEL PODER	violencias contra la mujer		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		
	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
	Día del Servidor Público	CON COSTO A CARGO DE PBI	
	Ética e Integridad		Marzo - Diciembre
	Minimatch código de integridad - incluye premiación	CON COSTO A CARGO DE PBSI	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	Estrategia Kit de Reconocimiento Líderes	SIN COSTO	FEBRERO - DICIEMBRE

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
SUBEJE	ACTIVIDAD	COSTOS	PROGRAMACIÓN
ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	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 meritorio.
- b. Los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo de equipo como medida objetiva de valoración.
- c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a recibir un reconocimiento acorde con los recursos que para el caso disponga la Entidad.
- d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado.
- e. El(la) mejor funcionario(a) público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito mediante acto administrativo que se anexará a la hoja de vida.

Los incentivos para el mejor equipo de trabajo tendrán en consideración tanto los equipos de trabajo de las áreas misionales como los de las áreas apoyo a la gestión, con el fin de lograr una cobertura de toda la población, los equipos

que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con lo establecido en la Resolución No.158 de 2013, la selección del equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

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

1. Reconocimiento y estímulos por antigüedad 10 – 20 - 30 y 40 años de servicio

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, libre nombramiento y remoción, 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 incentivos a los equipos ganadores, primer, segundo o tercer lugar, según corresponda.

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 2026, se evaluará teniendo en cuenta los siguientes indicadores que se relacionan a continuación:

INDICADORES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

NOMBRE DEL INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Indicador de Eficacia	Permite medir el porcentaje de avance en la realización de actividades el cual se espera sea del 100%.	Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100	Grupo de Talento Humano	Mensual
Indicador de Eficiencia	Permite medir la cobertura de los Funcionarios beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos. Se espera una cobertura del 80% de la planta de personal	Número de Funcionarios participantes en las actividades del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos/Número total de Funcionarios inscritos o convocados en las actividades*100	Grupo de Talento Humano	Anual
Indicador de Efectividad	Permite medir el nivel de satisfacción de los funcionarios(as), con relación a las actividades ejecutadas durante la vigencia 2026. Se espera un % de satisfacción del 80%	% 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. La meta para este indicador es del 80%	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. La meta es del 100%	No. de actividades programadas/ No. de actividades ejecutadas	Grupo de Talento Humano.	Mensual
Indicador de Efectividad	Medición de clima y cultura organizacional. La meta de mejoramiento es del 80% con las intervenciones realizadas	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	19 de enero de 2026	Documento aprobado en el Comité de Gestión y desempeño del 19 de enero de 2026	Grupo de Talento Humano Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

ANEXOS

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos - 2026

Anexo 1

INDICADORES EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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%	97,4% (74 actividades ejecutadas; 76 actividades programadas)
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%	81% - 238 participantes; 294 funcionarios/as vinculados en 2025
Indicador de Efectividad	% de satisfacción de las actividades ejecutadas.	Grupo de Talento Humano	Anual - 92%	95,3% - (calificación 4,77; calificación 5 máxima posible).

Anexo 2

Intervención en Clima y Cultura Organizacional – Logros 2025 y Recomendaciones para 2026

En el marco del Contrato No. 1001 de 2025 con la Caja de Compensación Familiar Compensar se ejecutó un presupuesto por valor de \$314.528.022 en la vigencia 2025, para realizar las actividades de intervención en clima y cultura organizacional conforme hallazgos del diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional 2024. En el marco de este programa de intervención se adelantaron las siguientes actividades y se definieron las siguientes sugerencias conforme los espacios de intervención realizados a tener en cuenta para la vigencia 2026:

Nombre del espacio: Aprendamos de los conflictos.

Objetivo: Fortalecer las capacidades institucionales para la gestión y resolución constructiva de conflictos, promoviendo la mediación, el diálogo efectivo y entornos laborales seguros, inclusivos y empáticos en el Servicio Geológico Colombiano.

La actividad de intervención se estructuró para trabajar desde los siguientes aspectos: Identificación y análisis de la raíz de los conflictos internos del SGC, experiencias exitosas de resolución de conflictos en el SGC. formación de mediadores internos de conflictos y expresión y gestión de las emociones en contextos de conflicto.

Logros 2025:

- Fortalecimiento de competencias para la gestión del conflicto. Los participantes lograron identificar y aplicar herramientas prácticas que les permiten comprender la estructura y dinámica del conflicto, ampliando su capacidad para analizar causas, efectos y su impacto en las relaciones y el trabajo colaborativo.
- Desarrollo de conciencia sobre la responsabilidad personal. El grupo reflexionó profundamente sobre el rol que cada persona cumple en sus propios resultados, reconociendo la importancia de asumir las consecuencias de las propias acciones y evitando posturas de victimización que afectan la convivencia laboral.
- Comprensión del papel de la interpretación en los desacuerdos. Los asistentes entendieron que gran parte de los conflictos surge de percepciones, interpretaciones y emociones, lo cual les abre la posibilidad de examinar estos elementos antes de concluir que existe una incompatibilidad real que requiera intervención.
- Apropiación de la negociación integradora como estrategia de solución. El equipo reconoció el valor de la negociación basada en el enfoque ganar-ganar, identificándola como un mecanismo efectivo para construir acuerdos estables y beneficiosos para todas las partes involucradas.

- Los funcionarios comprendieron y fortalecieron el rol del “tercer lado”, reconociendo la importancia de la mediación neutral para garantizar procesos de resolución de conflictos imparciales y equilibrados.
- Los funcionarios desarrollaron competencias en resolución constructiva de conflictos, incorporando técnicas de mediación, negociación y comunicación efectiva en su quehacer laboral.
- Los funcionarios participaron activamente en espacios de diálogo seguro, expresando sus puntos de vista de manera respetuosa y orientada a la construcción de soluciones colectivas.
- Los funcionarios identificaron las principales causas y dinámicas de los conflictos internos del SGC, generando mayor conciencia sobre su origen y posibles estrategias de prevención

Recomendaciones 2026:

- Se propone, por un lado, fortalecer el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral garantizando tiempo institucional para el desarrollo de sus funciones, definiendo lineamientos claros para la recolección y preservación de evidencias, y asegurando condiciones logísticas que faciliten la participación de los funcionarios en las actividades que lidera.
- Asimismo, es importante involucrar activamente a directivos y coordinadores, promoviendo su sensibilización frente a la convivencia y la prevención del acoso, de modo que puedan asumir un rol más consciente y coherente como garantes del bienestar laboral.
- De igual manera, se plantea impulsar el desarrollo de habilidades personales y colectivas, autoliderazgo, comunicación, gestión emocional y manejo de conflictos, para fortalecer la corresponsabilidad en la convivencia.
- Finalmente, se recomienda potenciar el sentido de pertenencia institucional mediante espacios que permitan reconocer la historia, valores y propósito de la entidad, favoreciendo así una cultura organizacional más cohesionada y comprometida.

C. Dimensión Inteligencia Emocional

Nombre del Espacio: Comprendiendo Mis Emociones

Objetivo: Fortalecer las competencias relacionadas con la gestión emocional frente a la frustración y el estrés en los funcionarios.

Temas abordados: Manejo del estrés, tolerancia a la frustración, ansiedad y empatía.

Logros 2025:

- Desarrollo de una mayor conciencia emocional, permitiendo a los funcionarios reconocer oportunamente sus estados de estrés, ansiedad y frustración.
- Aplicación de herramientas prácticas de autorregulación emocional, favoreciendo respuestas más equilibradas ante situaciones laborales exigentes.
- Incremento de la tolerancia a la frustración, facilitando la adaptación frente a cambios, errores o dificultades propias del entorno de trabajo.
- Mejora en el manejo de la ansiedad, logrando mantener la calma y el enfoque en situaciones de presión o alta demanda.
- Fortalecimiento de la empatía, promoviendo relaciones interpersonales más respetuosas, comprensivas y colaborativas.
- Durante el proceso formativo, los participantes lograron distinguir y conceptualizar las emociones, los sentimientos y los estados de ánimo, comprendiendo su función adaptativa tanto a nivel fisiológico como cognitivo. Esta claridad permitió avanzar hacia una postura de no juicio emocional, reconociendo que las emociones son respuestas naturales que informan y orientan la acción.
- El grupo fortaleció su capacidad de introspección, especialmente a través del ejercicio “Qué es lo primero que siento”, donde pudieron conectar sus emociones con los estímulos externos y sus interpretaciones subjetivas. Esta práctica evidenció la inmediatez de la reacción emocional y les permitió identificar la ventana de gestión disponible antes de transformar la emoción en comportamiento.
- Asimismo, los participantes asimilaron de manera efectiva el modelo del Cerebro Triuno y los tres componentes de la emoción: fisiológico, cognitivo y expresivo. Esta comprensión integrada contribuyó a una mirada no culpabilizadora sobre sus respuestas emocionales, logrando que la mayoría verbalizara una lectura más amplia y compasiva de sus propias reacciones y las de los demás

El taller también permitió la incorporación de herramientas prácticas para la continuidad del aprendizaje: El Diario Emocional, como estrategia de autoconocimiento y seguimiento del estado emocional. La Técnica del Semáforo, como método inmediato para autorregularse en situaciones de estrés, tensión o conflicto.

Como resultado, el grupo fortaleció su capacidad para:

- Identificar y nombrar adecuadamente las emociones propias y ajenas.
- Aplicar estrategias de autorregulación emocional ante situaciones difíciles.
- Reflexionar sobre el equilibrio entre la vida personal, laboral y social.
- Promover actitudes de empatía, colaboración y autocuidado.
- Comprender y aplicar los fundamentos de la inteligencia emocional.
- Finalmente, los participantes expresaron un aumento en la autoconciencia, mayor claridad sobre la gestión emocional y un compromiso explícito con acciones personales de bienestar. También manifestaron la intención de integrar estos aprendizajes en sus rutinas laborales, reconociendo que la práctica constante es clave para consolidar hábitos que mejoren su bienestar individual y la convivencia en el equipo.

Recomendaciones 2026:

- Se sugiere que el equipo continúe incorporando las herramientas aprendidas durante el taller para mejorar su respuesta frente a situaciones de presión o alta demanda laboral. En particular, se recomienda aplicar técnicas como la respiración consciente, las pausas activas y la identificación de detonantes emocionales, con el fin de prevenir reacciones impulsivas y favorecer decisiones más equilibradas en momentos de tensión, especialmente cuando se trata de solicitudes técnicas o entrega de informes urgentes.
- Asimismo, es importante establecer pautas claras de comunicación, tales como canalizar las urgencias por medios oficiales, confirmar la recepción de la información y utilizar mensajes precisos que eviten suposiciones o malentendidos. Estos acuerdos contribuyen a ordenar el flujo de trabajo y a disminuir la incertidumbre dentro del equipo.
- Dado el alto nivel de participación e interés demostrado por los asistentes, se recomienda dar continuidad a espacios formativos que permitan profundizar en el mundo emocional desde diferentes perspectivas. De igual forma, se sugiere promover la práctica cotidiana de las dos herramientas entregadas en el taller, el Diario Emocional y la Técnica del Semáforo, para consolidar hábitos de autoconocimiento, gestión emocional y bienestar general.

C. Dimensión Integridad y ética de lo público

Nombre del Espacio: Viviendo los Valores.

Objetivo: Fortalecer el compromiso de los servidores del Servicio Geológico Colombiano con el Código de Integridad, promoviendo comportamientos éticos, transparentes y orientados al servicio de las personas.

La actividad se estructuró en cinco momentos: una dinámica de integración inicial, la representación de los valores del SGC mediante un sketch participativo, un foro de discusión enfocado en principios éticos y buenas prácticas, el reconocimiento de iniciativas ejemplares y un cierre orientado al enfoque centrado en las personas.

Logros 2025:

- Los servidores demostraron una mayor comprensión y apropiación del Código de Integridad del SGC, reconociendo sus valores, principios y lineamientos como referentes fundamentales para orientar su comportamiento y desempeño en el ejercicio de la función pública.
- Los servidores integraron los principios éticos en la toma de decisiones y en sus prácticas laborales cotidianas, asegurando coherencia entre el actuar personal, los lineamientos institucionales y los objetivos misionales del Servicio Geológico Colombiano.
- Los servidores fortalecieron su capacidad de análisis, reflexión y juicio ético frente a dilemas propios del entorno laboral, permitiéndoles identificar riesgos éticos y adoptar decisiones responsables, transparentes y alineadas con la normatividad vigente.

- Los servidores identificaron, reconocieron y promovieron prácticas ejemplares alineadas con la integridad institucional, contribuyendo a la difusión y replicabilidad de comportamientos éticos positivos dentro de los equipos de trabajo.
- Los servidores adoptaron un enfoque de servicio empático, humano y centrado en las personas, mejorando la calidad de la atención y fortaleciendo relaciones basadas en el respeto, la dignidad y la comprensión de las necesidades de usuarios y compañeros.
- Los servidores contribuyeron al fortalecimiento de la cultura de integridad y confianza institucional, generando un ambiente laboral más transparente, colaborativo y orientado al cumplimiento ético de la misión del Servicio Geológico Colombiano.
- Los servidores del Servicio Geológico Colombiano reafirmaron que la vocación de servicio y la integridad constituyen el núcleo de la identidad institucional y la base que orienta su actuar público. Reconocieron que estos valores no sólo guían la conducta individual, sino que también sostienen la confianza ciudadana y la legitimidad de la entidad. El taller permitió profundizar en la importancia de mantener coherencia entre lo que se piensa, se comunica y se ejecuta, entendiendo la integridad como un ejercicio cotidiano de decisiones éticas, responsables y transparentes.
- Durante las actividades, los participantes identificaron comportamientos que fortalecen o se distancian de los valores institucionales, lo que facilitó un análisis honesto de sus prácticas diarias y de los retos que implica actuar con ética en el sector público. Este ejercicio generó una reflexión crítica y constructiva, permitió visibilizar buenas prácticas y motivó compromisos individuales y colectivos para fortalecer la vivencia real de los valores dentro de la entidad.
- Asimismo, se destacó la relevancia de la empatía, la coherencia y la claridad en las actuaciones como pilares esenciales del servicio público. El grupo comprendió que ofrecer un servicio con sentido humano implica escuchar activamente, comprender las realidades de las personas y responder con compromiso y responsabilidad frente a sus necesidades. Las dinámicas promovieron la colaboración, la construcción de confianza y el equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos institucionales y el bienestar de quienes integran la organización.

Recomendaciones 2026:

- Como resultado del proceso, surgieron propuestas para consolidar una cultura de integridad más robusta, entre ellas fortalecer los canales de comunicación ética, promover espacios periódicos de diálogo sobre valores institucionales e implementar prácticas de reconocimiento a comportamientos ejemplares. Estas iniciativas reflejan un compromiso genuino por mantener la integridad como un valor vivo que se evidencia en cada relación, decisión y acción dentro del Servicio Geológico Colombiano.
- Los participantes resaltaron la importancia de impulsar campañas institucionales amplias y articuladas que promuevan los valores éticos en todas las áreas, garantizando la participación activa tanto de servidores de planta como de contratistas. Consideran fundamental que estas campañas

sean permanentes, visibles y construidas desde experiencias significativas que faciliten la apropiación de los principios del servicio público.

- Asimismo, enfatizaron la necesidad de replicar los espacios formativos en cada dependencia, asegurando que todos los equipos reflexionen sobre los valores institucionales y puedan vincularlos con su labor diaria. Para ello, proponen realizar sesiones periódicas con metodologías participativas, vivenciales y lúdicas que permitan interiorizar los valores desde la práctica y no solo desde lo declarativo.
- El grupo coincidió en que el proceso debe iniciarse desde los niveles directivos, promoviendo que los líderes sean ejemplo de integridad, transparencia y coherencia. Esta visión implica un trabajo en cascada que permee todos los niveles de la organización y que fortalezca la confianza y la credibilidad institucional.
- De igual manera, se identificaron acciones concretas para fortalecer la cultura institucional y garantizar la vivencia real de los valores, tales como:
 - Verificar de manera periódica el ambiente laboral, las condiciones de trabajo y los espacios.
 - Implementar mecanismos de apropiación social del conocimiento dirigidos a la ciudadanía y demás grupos de valor.
 - Organizar eventos que visibilicen el portafolio de productos y servicios de la entidad.
 - Definir y socializar procedimientos claros, promoviendo jornadas de apropiación que incluyan actividades prácticas, retroalimentación y acompañamiento por parte de los directivos.
 - Desarrollar talleres creativos que permitan comprender y usar los procedimientos de forma más didáctica, incorporando incentivos que motiven la participación.
 - Implementar estrategias continuas para interiorizar los valores institucionales, como trabajar un valor por mes, generar actividades lúdicas, visibilizar mensajes en toda la entidad (“¿Cuál es el personaje saludable de hoy?”) y llevar personajes o dinámicas a los diferentes equipos.
 - Aprovechar eventos corporativos —como olimpiadas, celebraciones o cierres de año— para reforzar los valores desde actividades de integración y reflexión.
- En conjunto, estas acciones buscan fortalecer una cultura organizacional sólida, coherente y sostenible, donde los valores no se limiten al discurso institucional, sino que se reflejen en las prácticas cotidianas, las relaciones laborales y la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

D. Mejoramiento del clima laboral en los equipos de trabajo

- Dirección de Hidrocarburos:

El equipo concluye que posee las capacidades, la disposición y los aprendizajes necesarios para seguir avanzando. Consideran que fortalecer la seguridad psicológica, mejorar la articulación y mantener canales de comunicación claros será determinante para consolidar un entorno colaborativo, confiable y orientado

a lograr resultados sostenibles, entendiendo que su análisis los llevó a las siguientes conclusiones frente a comportamientos y situaciones presentes:

Se identifica un ambiente laboral permeado por la descalificación de ideas y productos generados por los equipos, lo que genera temor a opinar y afecta la participación. Este comportamiento desmotivador, sumado a comentarios pasivo-agresivos, limita la expresión abierta y deteriora la confianza interna.

También se evidencia una falta de articulación, comunicación y socialización tanto de los objetivos como de la relevancia de los proyectos, así como escasos espacios de intercambio entre los grupos. Esto contribuye a que las personas no se sientan incluidas en los procesos de la entidad ni conectadas con los lineamientos, guías o estructuras existentes.

En cuanto a la relación con la alta gerencia, aunque existe apertura para escuchar ideas y discutir decisiones, dicha apertura opera principalmente dentro de límites técnicos definidos, especialmente frente a temas estratégicos como la transición energética justa, lo que restringe la posibilidad de proponer aspectos técnicos distintos o innovadores.

Se percibe insuficiente reconocimiento al trabajo individual y a los aportes de cada persona, lo que impacta la valoración del esfuerzo y el compromiso.

En conjunto, estos factores evidencian la necesidad de fortalecer la comunicación asertiva, la participación segura y el reconocimiento, así como de evitar prácticas descalificativas que afectan el clima de trabajo y la colaboración.

Para 2026 proponen:

- Generar espacios para intercambio de saberes y conocimientos entre los diferentes grupos de trabajo/equipos —técnicos y/o administrativos—.
- Espacios de socialización integradores para generar confianza y conocimiento, para favorecer la articulación en los proyectos.
- Generar cultura y respeto a la posibilidad de preguntar y argumentar con una disposición a la escucha.
- Hay información que es transversal a la entidad y socializarla con las personas de la dirección, desde la misma dirección y grupos, de manera continua.

Estilo de Liderazgo:

Se evidencia una líder altamente comprometida, con un estilo reflexivo, analítico y orientado a resultados. Tanto así, que a pesar de estar como directora encargada, se mantuvo toda la jornada trabajando con el equipo. Demuestra apertura hacia la innovación, disposición para el aprendizaje continuo y una visión clara sobre las metas que desea alcanzar junto con su equipo. Su comunicación es directa, enfocada y coherente con los objetivos planteados.

Asimismo, se percibe un equipo que reconoce y valora su liderazgo, mostrando compromiso con el trabajo conjunto y respeto por su guía. Durante todo el taller, la líder participó activamente, se integró en cada actividad y promovió que el grupo aprovechara el espacio para fortalecer capacidades, generar nuevas ideas y construir mayor claridad sobre su desarrollo colectivo.

La líder manifiesta interés en continuar con este tipo de procesos, pues los consideró altamente útiles y enriquecedores. A pesar de que, por la coyuntura del momento y la composición actual del equipo, solo pudieron participar algunas personas, resaltó la importancia de replicar estos ejercicios con la totalidad del grupo, incluidos los contratistas, en momentos de menor carga operativa para facilitar la participación plena. También mostró disposición para seguir profundizando en aspectos relacionados con la seguridad psicológica y valoró especialmente la posibilidad de abrir espacios que permitan conectar más desde la dimensión humana, el ser, y no únicamente desde las tareas y competencias técnicas. Otro aspecto que consideró fundamental y necesario de continuar desarrollando es el relacionado con diversidad. Destacó la importancia de profundizar en este tema para fortalecer las relaciones dentro del equipo y mejorar la comprensión mutua.

- **Dirección Recursos Minerales**

El grupo identifica claramente que es fundamental seguir consolidando un entorno donde las personas se sientan seguras para expresarse, proponer ideas y asumir nuevos desafíos. Consideran que este tipo de clima favorece la cooperación auténtica y amplía las posibilidades de aprendizaje colectivo. También resaltan que este propósito requiere una comunicación más intencional, un flujo constante de saberes y una coordinación más estrecha entre los diferentes equipos de la Secretaría, especialmente dado que conviven perfiles de planta y contratistas.

Con esta mirada, expresaron su intención de difundir lo trabajado y promover espacios que faciliten la interacción entre todos los grupos, permitiendo ampliar perspectivas y fortalecer el trabajo conjunto. Manifestaron, además, un alto interés en que estos encuentros se repitan con mayor regularidad, ya que perciben que generan un impacto positivo en la integración y el fortalecimiento institucional.

Otro punto de atención fue la necesidad de consolidar la confianza dentro del equipo. Señalaron que reconocer avances, mantener una actitud abierta al intercambio y comprender las dinámicas internas contribuye a relaciones más estables y productivas.

Igualmente, subrayaron el valor de promover una postura propositiva, donde el apoyo mutuo y el reconocimiento de aportes se conviertan en prácticas habituales que aumenten la motivación y la coherencia en el trabajo conjunto.

Liderazgo del equipo:

Se evidenció un liderazgo sólido, reflexivo y orientado a resultados, ejercido por una líder comprometida, abierta a la innovación y al aprendizaje continuo. Su comunicación clara y enfocada facilitó la participación del equipo, que demostró

respeto y valoración por su guía- La líder se integró activamente en todas las actividades, impulsando que el grupo aprovechara el espacio para fortalecer capacidades, generar ideas y avanzar en su desarrollo colectivo.

Al finalizar, expresó un alto nivel de satisfacción con el proceso, resaltando su utilidad y manifestando interés en repetirlo con la totalidad del equipo —incluidos los contratistas— en momentos de menor carga laboral para asegurar una participación más amplia.

Mostró especial interés en seguir profundizando en temas como la seguridad psicológica y la conexión humana dentro del equipo, más allá de las tareas y funciones técnicas. Asimismo, destacó la relevancia de continuar trabajando las diferencias intergeneracionales, considerándolas esenciales para mejorar la comprensión mutua, fortalecer relaciones y potenciar las sinergias del grupo.

- **Dirección de Gestión de Información.**

El equipo se caracteriza por ser un grupo sólido, cohesionado y bien articulado, donde predomina el gusto por las tareas, la comunicación franca y un alto nivel de empatía y cooperación. No se identifican rivalidades personales ni tensiones por ego; por el contrario, se evidencia un interés genuino por compartir conocimientos, transmitir aprendizajes y crecer colectivamente.

El humor emerge como un recurso valioso que fortalece los vínculos y favorece un clima de interacción saludable.

Aunque existe una dinámica colaborativa consolidada, el grupo reconoce que aún es necesario fortalecer algunos aspectos comunicativos, especialmente en la formulación de preguntas, la capacidad de parafrasear y la adaptación a los distintos ritmos de trabajo.

La participación de las seis personas asistentes mostró un equipo comprometido y estable; sin embargo, se considera importante ampliar estos espacios al resto del equipo, sin importar su modalidad contractual, para favorecer una integración más amplia y coherente con el tamaño real del grupo.

Finalmente, se resaltó que dos de los asistentes, Alejandro y Henry, estarán vinculados próximamente a otras direcciones o dependencias, información relevante para la continuidad de los procesos colectivos y la composición futura del equipo.

El grupo destacó el valor de los espacios de encuentro entre personas de distintas trayectorias y generaciones, pues facilitan la transmisión de saberes, fortalecen las capacidades colectivas y preservan el conocimiento institucional. En esta misma línea, resaltaron la importancia de los procesos de formación en liderazgo, considerando que brindan herramientas para acompañar a otros desde el ejemplo, la gestión emocional y una comunicación que inspire.

También identificaron la necesidad de mejorar la circulación de la información y fortalecer la comunicación, reconociendo los distintos estilos, escuchando con

apertura y ofreciendo retroalimentación clara y respetuosa, aspectos clave para consolidar la confianza y el desarrollo del equipo.

Señalaron que el trabajo remoto ha exigido mayor adaptación, organización y precisión comunicativa, haciendo de la flexibilidad una habilidad esencial para responder a los cambios sin afectar el bienestar ni el desempeño.

Asimismo, valoraron la creación de ambientes más humanos y cercanos, que promuevan la integración y faciliten la coordinación colaborativa en torno a un propósito compartido. Finalmente, subrayaron que las conversaciones abiertas y oportunas son fundamentales para fortalecer relaciones auténticas, derribar barreras y aprovechar la diversidad de perspectivas para avanzar conjuntamente.

Liderazgo del equipo:

El director es percibido por el equipo como un líder integral, cuya experiencia y profundo conocimiento del contexto institucional se traducen en una guía sólida y confiable. Su estilo de liderazgo no se limita a la dirección operativa; por el contrario, se destaca por su capacidad de integrarse con autenticidad en los espacios de diálogo, escucha y construcción colectiva, demostrando una comprensión amplia y madura de las dinámicas del equipo y de los retos que enfrentan.

Los participantes resaltan en él a una persona humana, cercana y altamente comprometida, que orienta sus acciones hacia el bienestar de quienes lo acompañan. Su enfoque se basa en apoyar, cuidar y fortalecer las relaciones que sostienen el trabajo conjunto, actuando como un referente que inspira confianza y genera un ambiente de respeto y colaboración.

Asimismo, reconocen su papel como impulsor de la unidad y la cohesión, promoviendo prácticas de cooperación y manteniendo vivo el propósito que caracteriza la labor de la dirección. Su liderazgo reafirma la importancia de preservar la esencia del servicio, consolidar una cultura institucional sustentada en la empatía y el orgullo de pertenecer al equipo y al Servicio Geológico Colombiano.

En conjunto, el grupo valora en él a un líder con visión, trayectoria y sensibilidad humana, capaz de equilibrar lo técnico y lo relacional, y de orientar al equipo hacia un desarrollo sostenido y significativo.

- **Dirección de Geoamenazas**

El grupo destacó la importancia de crear espacios que faciliten el conocimiento mutuo, la interacción y la construcción de confianza, pues estos escenarios fortalecen la colaboración, la empatía y la cohesión del equipo. Consideran esencial promover entornos más humanos, accesibles y cercanos, donde el diálogo, la integración y el sentido de pertenencia impulsen el trabajo conjunto.

Asimismo, reconocieron que el trabajo remoto ha exigido desarrollar mayor adaptación, organización y efectividad comunicativa, valorando la flexibilidad como una habilidad clave para sostener la productividad y el bienestar.

En cuanto a la comunicación, subrayaron la necesidad de mejorar los canales y estilos de interacción, fomentando la escucha activa, la claridad al expresar ideas y la retroalimentación oportuna y respetuosa. Estos intercambios son fundamentales para fortalecer la confianza y el crecimiento colectivo.

El grupo también reafirmó la relevancia de la formación en liderazgo, señalando que comprender y practicar un liderazgo basado en el ejemplo, la comunicación asertiva y la gestión emocional contribuye a consolidar equipos sólidos y orientados al propósito.

Finalmente, valoraron profundamente los espacios de diálogo intergeneracional, pues permiten compartir aprendizajes, transmitir saberes y preservar el conocimiento institucional. Consideran que la convivencia de distintas generaciones es una oportunidad para enriquecer las capacidades colectivas y asegurar la continuidad de las prácticas construidas a lo largo del tiempo.

Liderazgo del equipo:

Los participantes manifestaron con gran aprecio la presencia de la directora del área técnica durante el desarrollo del taller, destacando su interés y disposición para acompañar el proceso, aun cuando se encontraba atravesando un malestar de salud. Este gesto fue interpretado como una muestra clara de compromiso, liderazgo cercano y profundo sentido humano, cualidades que inspiran confianza y motivación en el equipo.

Asimismo, los asistentes expresaron que su participación simboliza el respaldo y la coherencia de una líder que no solo orienta desde la gestión, sino que también se involucra de manera genuina en los espacios de encuentro, escucha y crecimiento colectivo. Reconocen en ella a una persona comprometida con el bienestar de quienes conforman la dirección, que asume su cargo con la intención de cuidar a su equipo, fortalecer los vínculos y mantener viva la esencia del servicio que distingue a esta dependencia. Durante su presencia, aunque breve, reafirmó como el propósito de preservar el alma del servicio, fomentar la unidad y proyectar una cultura institucional basada en la empatía, la colaboración y el sentido de pertenencia.

- **Dirección de Asuntos Nucleares**

El grupo expresó que atraviesa diversas situaciones que impactan su bienestar y dinámica laboral. En primer lugar, manifestaron sentimientos de frustración y desmotivación frente a los recientes cambios de rol, pues perciben que algunas reasignaciones no corresponden con su perfil o experiencia, afectando tanto su compromiso como la eficiencia en sus tareas.

También identificaron tensiones derivadas de egos, diferencias personales y estilos de comunicación contrastantes, lo que en ocasiones dificulta el acuerdo y genera

choques. Reconocen que parte de estas dificultades se debe a la falta de flexibilidad para comprender otras perspectivas; sin embargo, son conscientes de la necesidad de fortalecer la empatía, la apertura y la gestión constructiva de las diferencias para consolidar relaciones más respetuosas y colaborativas.

En el marco de las iniciativas de equidad de género, algunos participantes señalaron percepciones de desequilibrio, indicando que en ocasiones los hombres se sienten excluidos de ciertos espacios o que sus experiencias no siempre son visibilizadas. Esto abre la oportunidad de avanzar hacia un enfoque verdaderamente inclusivo que favorezca la participación equitativa y la prevención de cualquier forma de discriminación.

El grupo destacó el valor de compartir experiencias y conocimientos, especialmente en un contexto de alta especialización y cambios generacionales. Consideran esencial contar con espacios de intercambio que permitan transmitir saber práctico y garantizar la continuidad del conocimiento institucional.

En relación con las habilidades del equipo, comprendieron que la claridad comunicativa es clave para lograr entendimiento, pues cada mensaje requiere precisión y contexto para evitar interpretaciones mediadas por experiencias o emociones individuales. Asimismo, reconocieron que el trabajo colaborativo se sustenta en cinco pilares: compromiso, comunicación, confianza, coordinación y consistencia, elementos que, al integrarse, fortalecen la cohesión y los resultados.

Finalmente, reflexionaron sobre la empatía y la apertura como competencias fundamentales. Identificaron que ponerse en el lugar del otro facilita la comprensión y reduce malentendidos, y que enfrentar el temor hacia lo desconocido con curiosidad permite derribar prejuicios y construir relaciones más humanas. Este proceso favorece un clima donde la diversidad se reconoce, la colaboración se potencia y los vínculos se consolidan desde la confianza y el respeto mutuo.

Liderazgo:

Los participantes valoraron de manera especialmente positiva la presencia del director durante la sesión. A pesar de su agenda limitada, reconocieron su disposición para acompañar el encuentro y destacaron que hacía mucho tiempo no contaban con la participación directa de un líder en estos espacios. Para el equipo, este gesto fue interpretado como una señal clara de apertura, compromiso y cercanía, lo que generó una mayor sensación de respaldo institucional.

El Director Técnico manifestó su interés en seguir participando en estos espacios y reconoció que su transición de par a líder ha implicado retos importantes. Este cambio ha exigido redefinir relaciones, gestionar percepciones, equilibrar la cercanía con la autoridad y afrontar tensiones propias de una reconfiguración interna del equipo. Tanto él como los participantes coincidieron en la necesidad de fortalecer espacios de diálogo y colaboración que permitan ajustar expectativas, reconstruir vínculos y avanzar hacia un liderazgo más participativo y cohesionado.

- **Dirección de Geociencias Básicas**

El encuentro inició con una fuerte resistencia expresada en quejas, cuestionamientos y una disposición inicial poco favorable. El grupo mostró un estilo marcadamente analítico, centrado en preguntas de detalle y en la búsqueda constante de justificación lógica, lo que dificultó su apertura al aprendizaje experiencial, especialmente en actividades que exigían vulnerabilidad. Este comportamiento fue más evidente en las personas con mayor antigüedad en la entidad, quienes se mostraron más escépticas frente a la dimensión emocional del taller. Incluso una de las participantes expresó que el término "intervención" le generaba la sensación de "castigo"; sin embargo, esta percepción fue resignificada a lo largo del día con el acompañamiento del facilitador, logrando una participación más abierta y disfrute de las actividades.

A pesar de las resistencias iniciales, la jornada permitió construir una base conceptual sólida sobre el trabajo colaborativo a partir del modelo de las 5 C de Tom Peters y la metáfora de La Red, que facilitó la identificación del propósito común y de los aportes individuales al equipo. Asimismo, mediante el ejercicio de los palillos y la explicación de los actos del habla (pedidos, ofertas y promesas), los participantes reforzaron elementos clave de la comunicación efectiva y asertiva.

El taller también logró generar conciencia sobre los sesgos inconscientes (género, edad, belleza, percepción) y sus impactos en las relaciones y la toma de decisiones. Esto abrió espacio para reflexionar críticamente sobre diversidad, equidad, inclusión y enfoque diferencial. A través de ejercicios, conversaciones guiadas, actividades de confianza y recursos audiovisuales, el grupo pudo cuestionar sus propios juicios, creencias y formas de interacción que podrían reproducir estereotipos o prácticas excluyentes.

En conjunto, la jornada avanzó desde la resistencia hacia una mayor apertura, logrando integrar elementos conceptuales, experienciales y reflexivos orientados a fortalecer la comunicación, el trabajo colaborativo y la comprensión de la diversidad en el entorno laboral.

Esta dirección, a diferencia de las otras, solicita replantear el formato de los espacios formativos y plantea las siguientes recomendaciones para optimizar la participación y el impacto:

- Ofrecer micro-talleres temáticos opcionales (p. ej., Comunicación, Inclusión, Gestión del Sesgo) en lugar de un taller único y obligatorio. Permitir que cada persona elija al menos un módulo favorece la autonomía, disminuye la resistencia inicial y se ajusta a distintos estilos de aprendizaje.
- Fortalecer la comunicación previa a los encuentros, explicando de manera clara cómo los contenidos se conectan con los retos actuales y las metas estratégicas del SGC. Esto contribuirá a que los talleres sean percibidos como herramientas de alto valor para el desempeño, y no como obligaciones administrativas.
- Reemplazar las jornadas extensas de 8 horas por sesiones más breves y periódicas, de aproximadamente 2 horas por módulo. Este formato facilita la concentración, mejora la disposición del equipo y permite aplicar los conceptos gradualmente entre una sesión y otra.

- Secretaría General, Dirección General, Oficina Asesora Jurídica y Oficina de Control Interno:

El grupo identificó diversos desafíos que inciden en su dinámica de trabajo, especialmente relacionados con la articulación entre áreas, la coordinación de tareas y la claridad en los procesos, aspectos que actualmente generan imprecisiones, retrasos y esfuerzos duplicados. La forma en que circula la información también afecta la organización, la concentración y la continuidad de las acciones.

Se señaló que ciertos comportamientos individuales, como el trabajo aislado o la tendencia a cumplir únicamente con lo básico, limitan el aprendizaje colectivo y la construcción colaborativa de soluciones. Por ello, la comunicación, en particular la escucha activa y la expresión clara de ideas, sigue siendo un elemento crítico para mejorar las relaciones y evitar malentendidos.

El equipo reconoció que factores como la movilidad de personal, la pérdida de memoria institucional y la inseguridad frente a ciertos temas impactan su desempeño. Por ello valoran abrir espacios que faciliten compartir experiencias, aclarar procedimientos y generar un ambiente cercano donde puedan expresar inquietudes y avanzar con mayor seguridad.

Además, identificaron que la diversidad de personalidades, trayectorias y habilidades puede generar tensiones, especialmente entre colaboradores nuevos y antiguos, pero también constituye una oportunidad para complementar capacidades y enriquecer los procesos. Esto exige promover prácticas de inclusión, clarificación de roles y apertura para integrar distintas formas de trabajo.

El grupo resaltó la importancia de fortalecer la confianza, reconocer logros y mantener una actitud propositiva, donde apoyar y valorar a los demás sea parte de la rutina diaria, impulsando la cohesión y el sentido del trabajo conjunto.

Igualmente, destacaron desafíos asociados a la gestión del cambio, subrayando la necesidad de adaptarse, mantener equilibrio emocional y operativo, y construir flexibilidad para sostener transformaciones. También enfatizaron que la articulación y el profesionalismo son pilares para coordinar esfuerzos, garantizar una comunicación efectiva y asegurar fluidez en el trabajo entre las distintas áreas.

Finalmente, el grupo concluye que, a pesar de los retos identificados, cuentan con las capacidades, la disposición y los aprendizajes necesarios para seguir trabajando de manera conjunta en el fortalecimiento del clima organizacional. Consideran que, al mantener el diálogo abierto, reconocer los aportes de todos e impulsar prácticas de inclusión y coordinación, podrán avanzar hacia un entorno más colaborativo, equilibrado y orientado a resultados.

Liderazgo:

Durante la primera parte del taller se contó con la presencia de la Secretaría General, quien participó activamente en las dinámicas iniciales y acompañó al equipo en varias de las actividades propuestas. Su asistencia aportó legitimidad al espacio y mostró interés por conocer de primera mano las experiencias del grupo.

No obstante, se percibió cierta reserva en su interacción con los demás. Más que una señal de desinterés, se interpreta esta actitud como una forma de reserva, prudencia o incluso timidez ante el tipo de ejercicios realizados. También se evidenció que, si bien la comunicación con ella fue siempre respetuosa y cordial, existe una distancia marcada entre su rol y el vínculo cotidiano que sostienen los demás integrantes del equipo. A pesar de ello, la participación fue valorada y se reconoce que estos encuentros pueden abrir oportunidades para fortalecer gradualmente la cercanía, el acompañamiento y la construcción de confianza entre los distintos niveles de liderazgo.

Se sugiere generar espacios de interacción e integración con su equipo de trabajo que permita fortalecer las relaciones y eliminar barreras que restrinjan la comunicación horizontal.

- **Sede Cali**

El equipo manifiesta una clara disposición para identificar y abordar las necesidades cotidianas que surgen en su dinámica laboral, entendiendo que estos procesos de reflexión e intervención continua son fundamentales para su crecimiento como compañeros y colaboradores. Reconocen que el buen clima que han construido se sostiene en la diversidad de experiencias, conocimientos y formas de ser, elementos que enriquecen la convivencia y potencian la capacidad colectiva.

Asimismo, destacan la resiliencia del grupo frente a situaciones que escapan de su control, en especial aquellas derivadas de la centralización de procesos fuera de su espacio habitual. A pesar de estos desafíos, el equipo ha logrado mantener estabilidad, adaptarse y responder con soluciones colaborativas.

De manera consciente, señalan la importancia de cuidar sus interacciones en el entorno laboral, evitando que la presión o los afanes del día a día lleven a comportamientos que puedan incomodar, afectar o agredir a otros, incluso de forma involuntaria. Aunque expresan abiertamente sus carencias o dificultades relacionales, el equipo se caracteriza por defender el carácter y proceder de cada integrante, mostrando comprensión ante las reacciones y particularidades individuales.

Finalmente, reconocen el valor de contar con espacios de bienestar colectivo. Consideran que la cercanía y el encuentro permiten comprender el contexto de los demás, fortalecer vínculos y resolver dificultades con mayor claridad y humanidad. Para ellos, estos escenarios no solo favorecen el clima laboral, sino que también impulsan el desarrollo personal y el sentido de comunidad dentro del grupo.

Sugerencias:

- Implementar una programación estable de mensajes, contenidos y recordatorios que refuercen de manera continua las estrategias, acuerdos y comportamientos deseados dentro de la sede. Estas parrillas deben incluir buenas prácticas, alertas tempranas sobre riesgos relacionales, mensajes de reconocimiento y lineamientos para una convivencia saludable. Su propósito es mantener activa la reflexión colectiva y sostener un ambiente laboral positivo de forma permanente, no solo durante los espacios formativos.
- Programar reuniones regulares que permitan revisar cómo se están viviendo los acuerdos y dinámicas internas. En estos espacios, el equipo podrá identificar cuáles comportamientos están fortaleciendo el clima laboral y deben mantenerse, así como aquellos que generan ruido o no aportan a la cohesión. Esta recurrencia favorece el seguimiento, la retroalimentación continua y la toma de acciones preventivas antes de que las tensiones escalen.
- Ofrecer sesiones voluntarias y confidenciales de acompañamiento psicosocial para quienes lo requieran. Estos espacios permitirán abordar situaciones personales o laborales que estén afectando el bienestar, brindar herramientas de gestión emocional y fortalecer habilidades relacionales. Además, contribuyen a reducir resistencias, mejorar el vínculo con la organización y promover un cuidado más integral de cada colaborador.

Inteligencia Emocional: Comprendiendo mis emociones

Los participantes de esta sede Cali, reconocen la relevancia que las emociones tienen en el ejercicio cotidiano de sus funciones, comprendiendo que su estado emocional influye directamente en la toma de decisiones, la comunicación, el trato con los demás y la calidad del trabajo realizado, especialmente en contextos que exigen precisión y alta responsabilidad.

Interactúan desde una comprensión más amplia de la humanidad, incorporando la idea de que cada persona responde y actúa de manera distinta según su experiencia emocional. Esta perspectiva les permitió abordar las relaciones laborales desde una lógica más empática, respetuosa y consciente de las diversas formas de sentir, reaccionar y procesar la información.

Se cuestionan frente a las nuevas tendencias y retos de la salud mental en el país, reflexionando sobre cómo estos fenómenos inciden en los entornos laborales, en la estabilidad emocional de los equipos y en la necesidad de fortalecer estrategias de cuidado colectivo. Este análisis evidenció su interés por comprender el impacto del estrés, la sobrecarga y las presiones externas en su rendimiento y bienestar.

Identifican la necesidad de profundizar en su mundo emocional, reconociendo la importancia de hacer consciente lo que sienten con frecuencia para poder gestionarlo de manera adecuada. Este proceso implica desarrollar habilidades de autorregulación, reconocimiento de patrones emocionales y prácticas que les permitan mantener equilibrio personal, mejorar sus relaciones interpersonales y generar ambientes laborales más saludables.

- **Sede Medellín**

El grupo abrió conversaciones significativas desde sus propias experiencias, permitiendo que cada participante se mostrara en su dimensión humana y generara un espacio de encuentro auténtico. A lo largo del ejercicio, se mostraron altamente participativos, expresando dudas vitales y compartiendo inquietudes que revelan un proceso interno de búsqueda, cuestionamiento y crecimiento personal.

Este ambiente de confianza habilitó una reflexión profunda en la que cada persona quiso intervenir desde su vivencia, con la intención explícita de reorganizar su forma de actuar y relacionarse a partir de ahora. La mayoría expuso con transparencia sus dificultades, no como quejas, sino como oportunidades para revisar alternativas de solución desde diferentes perspectivas y ampliar la comprensión colectiva.

Los participantes resaltaron la importancia de que las conversaciones dentro del equipo se enmarquen en un tono más orgánico y relacional, menos condicionado por lo técnico y más orientado a la conexión humana. Reconocen que este enfoque favorece la empatía, la escucha y la construcción conjunta.

Además, expresaron que aún enfrentan ciertos retos culturales en relación con la diversidad y sus implicaciones en las dinámicas cotidianas. Sin embargo, se ven a sí mismos como un equipo en proceso de aprendizaje, dispuesto a profundizar, cuestionarse y mejorar continuamente para relacionarse de una manera más consciente, respetuosa e inclusiva.

Tener presente que muy pocas personas llegan al espacio de capacitación, desde el apoyo en la sede mencionan que en general, la sede es poco participativa en estos eventos.

Sugerencias:

Proponen crear y sostener escenarios donde tanto contratistas como personal de planta puedan participar de manera conjunta, garantizando que toda la sede acceda a la misma información, lineamientos y oportunidades de formación. Esto no solo fortalece la cohesión interna, sino que también evita brechas de comunicación y promueve un sentido de pertenencia más amplio entre quienes integran la regional. La intención es consolidar espacios inclusivos, donde cada persona se sienta legitimada para aportar, expresar inquietudes y construir soluciones de manera colectiva.

Resulta necesario evaluar los mecanismos actuales de comunicación con Bogotá, ya que existe un sentimiento generalizado de que las regionales no son suficientemente escuchadas dentro de los procesos de toma de decisiones. Se propone establecer canales más fluidos, bidireccionales y oportunos que permitan visibilizar las necesidades, particularidades y aportes de las sedes regionales. Un diálogo más activo con el nivel central contribuiría a reducir la percepción de centralización excesiva, aumentar el reconocimiento del trabajo territorial y favorecer decisiones más coherentes con las realidades locales.

- Sede Popayán

Durante la jornada se evidenció una alta participación y entusiasmo, reflejados en la disposición activa de los equipos para involucrarse en cada una de las dinámicas y profundizar en el fortalecimiento de sus competencias. Los participantes resaltaron la relevancia del tema frente a la realidad institucional, reconociendo que aspectos como la comunicación y la gestión del cambio son fundamentales para responder a los retos actuales.

El espacio logró consolidar un clima de confianza y apertura, donde las personas se sintieron seguras para expresar ideas, inquietudes y emociones sin temor al juicio. Esta atmósfera favoreció conversaciones significativas que promovieron una mirada más consciente sobre la cultura organizacional.

Como resultado, se generó un impacto positivo en la reflexión colectiva, especialmente en torno a la importancia de asumir la diferencia como un recurso estratégico para la cohesión, la colaboración y el fortalecimiento del trabajo en equipo. El taller permitió comprender que la diversidad no solo enriquece las perspectivas, sino que también impulsa la construcción de un entorno institucional más humano, inclusivo y orientado al aprendizaje compartido.

Sugerencias:

Es importante reconocer que toda transformación genera incomodidad y resistencia natural en los equipos. Por ello, se sugiere implementar acciones que ayuden a los colaboradores a soltar lo anterior, comprender el momento presente y prepararse para construir nuevas formas de trabajo. Un acompañamiento cercano, a través de espacios reflexivos, actividades vivenciales y ejercicios que fortalezcan la resiliencia y la gestión de la incertidumbre, puede facilitar que las personas asuman el cambio con mayor disposición, confianza y claridad. Esto contribuye a posicionar el cambio como parte de la cultura institucional y no solo como un proceso puntual.

Se recomienda desarrollar campañas que resalten el valor de la diferencia y promuevan relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración y la empatía. Estas iniciativas pueden incluir testimonios de colaboradores, actividades colectivas que fomenten el reconocimiento mutuo y encuentros periódicos que refuercen prácticas de autocuidado y diversidad. Integrar espacios facilitados por Compensar permitirá mantener un mensaje coherente, inspirador y sostenido en el tiempo, potenciando una cultura organizacional más humana, accesible y consciente.

Inteligencia emocional: Comprendiendo mis emociones

El grupo se caracterizó por una calidez humana notable, lo que facilitó desde el inicio un ambiente de confianza, apertura emocional y cercanía entre los participantes. Esta disposición permitió que las reflexiones fueran genuinas y que los ejercicios de autocuidado e inteligencia emocional fluyeran con naturalidad, fortaleciendo la cohesión y el sentido de apoyo mutuo.

A lo largo del taller, se evidenció una participación activa y colaborativa, en la que los asistentes compartieron experiencias personales y profesionales, enriqueciendo el aprendizaje colectivo. Su disposición a escuchar, dialogar y construir en conjunto reflejó un compromiso auténtico con el proceso formativo.

El grupo mostró una clara apropiación de los aprendizajes y una motivación por integrar de inmediato las herramientas trabajadas, especialmente aquellas orientadas al manejo del estrés, la resiliencia y el autocuidado, tanto en su vida personal como en el entorno laboral. Este interés reafirmó su intención de promover cambios sostenibles en beneficio del bienestar individual y del equipo.

Finalmente, la jornada fortaleció el sentido de comunidad y pertenencia, resaltando la importancia de los espacios que fomentan la empatía, la colaboración y el cuidado mutuo. Los participantes coincidieron en que estas prácticas contribuyen directamente a prevenir el desgaste laboral, mejorar la convivencia y consolidar vínculos más saludables dentro de la entidad.

- **Sede Pasto**

Los participantes fortalecieron de manera significativa su sentido de pertenencia y compromiso colectivo, mostrando mayor disposición para asumir responsabilidades compartidas y trabajar desde los principios fundamentales de la colaboración. Al mismo tiempo, ampliaron su comprensión sobre la diversidad y la inclusión, reconociendo la influencia de los sesgos inconscientes en las relaciones laborales y valorando la empatía, la competencia cultural y el respeto como pilares para construir ambientes más humanos y equitativos.

De manera conjunta, desarrollaron sensibilidad frente a los distintos tipos de diversidad presentes en los equipos, entendiendo su potencial para generar innovación y convivencia armónica. Asimismo, adquirieron criterios claros para prevenir el acoso laboral y sexual, identificando conductas inapropiadas y apropiándose de prácticas orientadas a garantizar espacios seguros y respetuosos.

Todo este proceso permitió consolidar una visión colectiva orientada a la inclusión, reafirmando su compromiso con una cultura organizacional donde todas las personas se sientan valoradas, escuchadas y parte esencial del propósito común.

Sugerencias:

Se recomienda dar continuidad a los espacios de formación y capacitación, ampliando los contenidos para profundizar en temas clave como la escucha activa, el trabajo colaborativo, la gestión del tiempo y la apropiación de los valores institucionales. Estos procesos permitirán fortalecer competencias transversales, promover relaciones laborales más efectivas y consolidar una cultura organizacional alineada con los propósitos estratégicos de la entidad. Asimismo, favorecerán que los equipos desarrollen habilidades prácticas que impacten directamente su desempeño cotidiano y la calidad de su interacción.

De igual manera, se sugiere realizar las jornadas en escenarios diferentes al lugar habitual de trabajo, con el fin de estimular una participación más activa, generar

mayor disposición emocional y facilitar la concentración. Los espacios alternos, como centros de formación, auditorios externos o ambientes naturales adecuados, suelen promover un clima más abierto, creativo y receptivo, lo cual potencia el aprendizaje, fortalece el sentido de equipo y favorece la integración entre los participantes.

Inteligencia emocional: Comprendiendo mis emociones

Durante la jornada, los participantes lograron reconocer, expresar y comprender sus emociones a través de herramientas como el semáforo emocional y ejercicios vivenciales. Estos espacios facilitaron una comunicación abierta y sin juicios, permitiendo identificar síntomas físicos, mentales y emocionales asociados al estrés y entender que su manifestación varía entre personas.

El taller profundizó en conceptos clave de salud emocional, estrés y autorregulación, reforzando la importancia de reconocer oportunamente señales de alerta y la necesidad de acudir a apoyo profesional cuando sea pertinente. La actividad Enredados permitió explorar emociones como la frustración y la ansiedad, promoviendo estrategias efectivas para su gestión.

A partir del diagnóstico de salud emocional, los participantes tomaron conciencia de su estado actual y de la necesidad de incorporar acciones de autocuidado. Asimismo, comprendieron el valor de ampliar su vocabulario emocional como herramienta para comunicarse de manera clara y asertiva.

Se adquirieron técnicas prácticas de gestión emocional aplicables al entorno laboral, incluyendo respiración consciente, risoterapia, reestructuración del pensamiento y mindfulness, fortaleciendo su capacidad para enfrentar tensiones y fluctuaciones del estado de ánimo.

Finalmente, se consolidó un clima de confianza y colaboración, que facilitó la apertura emocional, el intercambio de experiencias y el fortalecimiento del sentido de apoyo grupal.

- Sede Bucaramanga

Los participantes reconocieron que la comunicación efectiva, la gestión del cambio y el trabajo colaborativo son elementos centrales para afrontar los retos actuales de la organización. Estos temas se conectaron de manera directa con su práctica diaria, permitiéndoles identificar falencias, especialmente en los procesos administrativos, operativos y de atención a clientes, donde se evidencian dificultades de comunicación e intolerancia que requieren revisión y ajuste.

El taller propició un ambiente seguro y respetuoso que facilitó la expresión libre de ideas y emociones, fortaleciendo la interacción, el intercambio de experiencias y la cohesión entre los equipos. En este contexto, comprendieron la importancia de ser claros y específicos en los mensajes, reconociendo que la comunicación no puede darse por sentada y que la interpretación de la información varía según los marcos de referencia y estados emocionales de cada persona.

Asimismo, valoraron la diversidad como un recurso estratégico que genera innovación, identidad institucional y convivencia armónica. Reflexionaron sobre la necesidad de empatizar con los demás, comprender sus perspectivas y superar los prejuicios que limitan la apertura frente a lo desconocido, entendiendo que el miedo suele surgir como respuesta natural ante la incertidumbre.

Como resultado, los equipos consolidaron una visión más amplia de la importancia de comunicarse con precisión, gestionar las diferencias desde una perspectiva humana y transformar los desafíos relacionales en oportunidades para mejorar la cultura organizacional.

Sugerencias:

Los participantes reconocieron que la comunicación efectiva, la gestión del cambio y el trabajo colaborativo son elementos centrales para afrontar los retos actuales de la organización. Estos temas se conectaron de manera directa con su práctica diaria, permitiéndoles identificar falencias, especialmente en los procesos administrativos, operativos y de atención a clientes, donde se evidencian dificultades de comunicación e intolerancia que requieren revisión y ajuste especialmente por parte de la persona encargada.

Fortalecer la articulación entre las direcciones y los equipos regionales mediante espacios de trabajo conjunto que faciliten la alineación, la comunicación y la comprensión de necesidades y dinámicas de cada territorio.

Promover reuniones periódicas y espacios de diálogo que permitan mayor cercanía, retroalimentación oportuna y una coordinación más efectiva entre lo administrativo y lo operativo.

Continuar desarrollando herramientas para abordar los conflictos recurrentes entre las áreas operativa, logística y administrativa, estableciendo acuerdos claros y protocolos de interacción que disminuyan tensiones y favorezcan la colaboración.

Profundizar en el reconocimiento de los distintos estilos de personalidad y su impacto en el relacionamiento, especialmente en los casos donde se presentan dificultades con la comunicación hacia clientes internos y externos desde el área administrativa.

Inteligencia emocional: Comprendiendo las emociones

El taller resultó especialmente pertinente para la sede Bucaramanga, pues el enfoque en inteligencia emocional, resiliencia y manejo del estrés respondió directamente a las demandas emocionales identificadas en las baterías de riesgo psicosocial. Los participantes percibieron las prácticas trabajadas como útiles y aplicables a su labor técnica y científica, generando un sentido de relevancia inmediata.

Asimismo, la sesión favoreció un ambiente de confianza y apertura que permitió compartir experiencias personales y profesionales. Las conversaciones profundas

facilitaron la expresión emocional, la escucha empática y el fortalecimiento de la cohesión grupal, promoviendo además la construcción de redes internas de apoyo

Finalmente, la jornada impulsó una mayor conciencia sobre el autocuidado, al evidenciar la relación entre el manejo emocional, el estrés sostenido y sus efectos en la salud física y mental. Esto motivó a los participantes a integrar prácticas de bienestar en su vida diaria, no solo en beneficio propio, sino como parte de un compromiso con la salud colectiva y el desempeño organizacional sostenible.

Resolución de Conflictos: Aprendiendo de los conflictos

El grupo se mostró altamente receptivo e interesado en las temáticas abordadas, participando activamente y demostrando disposición para reflexionar sobre su dinámica interna. A lo largo del proceso, lograron identificar con mayor claridad las dificultades que enfrentan como equipo cuando surgen conflictos, reconociendo tanto las tensiones recurrentes como los patrones de interacción que pueden obstaculizar la colaboración.

Este reconocimiento permitió que cada participante estableciera pautas personales para el abordaje del conflicto, comprendiendo sus propias limitaciones, emociones y reacciones, y entendiendo cómo estas influyen en la convivencia y en la resolución de situaciones complejas. Este ejercicio de autoconciencia fortaleció la responsabilidad individual y el compromiso con la mejora continua.

El espacio también fue valorado por su aporte al crecimiento profesional y personal. Los participantes expresaron gratitud por contar con un entorno que les permitió explorar temas sensibles, reflexionar sobre su rol dentro del equipo y adquirir herramientas para relacionarse de manera más constructiva.

Finalmente, el taller facilitó conversaciones que antes parecían difíciles o evitadas entre compañeros, generando un ambiente más abierto y honesto. Estas interacciones contribuyeron a disminuir tensiones, mejorar la comprensión mutua y avanzar hacia relaciones laborales más saludables, colaborativas y transparentes.

- Sede Manizales

Al inicio del proceso se evidenciaron dificultades en los flujos de comunicación entre la dirección regional y el nivel central. La coordinadora de la sede manifestó inconformidad alegando a la falta de información oportuna sobre las fechas de las capacitaciones, indicando que los mensajes habían llegado apenas días antes del encuentro, lo que obstaculizó la organización interna y la disponibilidad de su equipo. Sin embargo, al revisar la situación, se aclaró que las fechas habían sido concertadas con más de dos meses de anticipación y que los correos enviados recientemente correspondían a recordatorios, no a nuevas notificaciones.

Esta situación permitió identificar un estilo de liderazgo que, si bien está atento a la logística y a la operatividad regional, enfrenta barreras en la gestión y verificación de la información institucional. La coordinadora de la Sede señaló la existencia de inconsistencias en el correo institucional registrado en Bogotá, lo cual

estaría limitando la llegada oportuna de las comunicaciones a los funcionarios de la sede. Este aspecto sugiere la necesidad de fortalecer los canales formales de comunicación, el seguimiento a la información que se comparte desde el nivel central y la articulación entre los equipos para evitar confusiones operativas y facilitar la coordinación de procesos.

En conjunto, la situación refleja un escenario en el que las prácticas de comunicación, la verificación de datos y la alineación entre niveles organizacionales requieren ajustes para mejorar la planificación, el liderazgo y la participación en las iniciativas institucionales

Los participantes reconocieron la importancia de comunicar solicitudes y propuestas de manera clara y detallada, entendiendo que la interpretación de la información varía según la experiencia, el contexto y el estado emocional de cada persona. Este aprendizaje se complementó con la identificación de cinco elementos esenciales para el trabajo en equipo, compromiso, comunicación, confianza, coordinación y consistencia, cuya integración fortalece los resultados y amplía la capacidad de aprendizaje colectivo.

Asimismo, tomaron conciencia del valor de la empatía para construir relaciones más humanas y colaborativas, comprendiendo que ponerse en el lugar del otro facilita vínculos basados en el respeto y la apertura. En este proceso, reconocieron que el temor ante lo desconocido puede limitar la interacción, pero también que la disposición a informarse, dialogar y dejar de lado prejuicios permite crear ambientes más inclusivos, diversos y confiables.

El ejercicio reflexivo también fortaleció la comprensión de la empatía intergeneracional, permitiendo valorar cómo las distintas generaciones aportan perspectivas complementarias que enriquecen el trabajo conjunto

Finalmente, el grupo identificó brechas en los canales de comunicación entre el nivel central y las regionales, así como dentro de la estructura territorial, evidenciando desconexiones en la toma de decisiones, la coordinación y la ejecución. Este reconocimiento se convirtió en un aprendizaje clave para avanzar hacia una comunicación más clara, oportuna y articulada entre todas las instancias de la organización.

Sugerencias:

Se identificó la necesidad de abordar los conflictos latentes, dado que, aunque no se expresan de manera abierta, generan tensión especialmente en aspectos relacionados con la comunicación y la toma de decisiones.

Para responder a esta situación, se propone:

- Fortalecimiento de habilidades comunicativas: Incluir sesiones orientadas a mejorar la escucha activa y la expresión asertiva, brindando técnicas que ayuden a transmitir ideas con claridad y respeto, así como a comprender las perspectivas de los demás.

- Implementación de ejercicios de retroalimentación: Promover prácticas que fomenten diálogos honestos y empáticos, desarrollando la capacidad para dar y recibir comentarios de forma constructiva y orientada al mejoramiento continuo.
- Trabajo en comunicación emocional: Incorporar actividades que permitan reconocer, gestionar y expresar adecuadamente las emociones, favoreciendo relaciones más confiables y entornos de interacción más saludables.

Inteligencia emocional: Comprendiendo mis emociones

El proceso desarrollado permitió avances significativos en tres grandes áreas: convivencia y clima laboral, gestión emocional, y acuerdos prácticos para el mejoramiento continuo.

1. Convivencia y clima laboral: Los participantes reconocieron de forma colectiva los factores que influyen en su ambiente de trabajo, comprendiendo cómo la comunicación diaria, el manejo emocional bajo presión y la calidad de sus interacciones impactan directamente en la convivencia. Esto favoreció un ambiente más empático, respetuoso y orientado al apoyo, contribuyendo al bienestar general en la planta.

2. Gestión emocional y autoconocimiento: A través de ejercicios vivenciales y espacios de reflexión, los asistentes lograron identificar sus estilos personales de afrontamiento ante situaciones difíciles (evitación, confrontación, búsqueda de apoyo o regulación consciente). Este proceso permitió:

- Mayor apertura emocional.
- Comprensión del impacto de las emociones en la vida personal, laboral y familiar.
- Reconocimiento de patrones aprendidos y su influencia en la relación consigo mismos y con otros.
- Estas reflexiones fortalecieron la capacidad de autogestión emocional para mejorar las relaciones y el clima interno.

3. Acuerdos y acciones para el fortalecimiento del equipo: Como cierre del proceso, se establecieron acciones concretas y alcanzables que serán implementadas en la rutina laboral para mejorar la convivencia, la comunicación y la cohesión del equipo. Entre los compromisos acordados se destacan:

- Ritual breve al inicio de cada turno para alinear al equipo.
- Acuerdos de comunicación clara frente a situaciones de tensión.
- Pausas activas para mitigar la fatiga mental.
- Estrategias de reconocimiento entre pares.
- Estos compromisos quedaron documentados como guía de seguimiento interno.

Resolución de conflictos: Aprendiendo de los conflictos.

Como resultado del proceso, el grupo formuló acuerdos concretos orientados a mejorar la comunicación, el clima laboral y la gestión de tensiones recurrentes. Estos acuerdos incluyen prácticas de comunicación clara, reuniones breves de alineación, pautas para la entrega de información técnica, protocolos para retroalimentación respetuosa y acciones para fortalecer el apoyo mutuo entre áreas. Dichos compromisos quedaron documentados como base para el fortalecimiento continuo del equipo.

A lo largo del taller, los participantes pudieron expresar inquietudes, revisar prácticas cotidianas y analizar dinámicas culturales que influyen en los conflictos. Se fortaleció una mirada colectiva orientada al aprendizaje continuo, la corresponsabilidad y el diseño de relaciones laborales basadas en el respeto y la cooperación. Este espacio de apertura contribuyó a la construcción de un ambiente más humano y sostenible para el bienestar del equipo.

Se reforzó la habilidad para mediar, facilitar conversaciones difíciles y contribuir a un ambiente laboral más constructivo, independiente del rol jerárquico. Esto eleva la autonomía del equipo para gestionar conflictos sin depender exclusivamente de instancias externas o superiores.

E. Intervención en Motivación y Sentido de Pertenencia - Capítulo Desvinculación Asistida:

Nombre del espacio: Resaltando nuestro propósito en el SGC.

Objetivo: Analizar y sistematizar los resultados del taller con el fin de convertirlos en un insumo estratégico para la memoria institucional, la cultura organizacional y los procesos de gestión del talento humano en el SGC.

Objetivos Específicos

- Promover el autoconocimiento a partir del reconocimiento del legado desde una perspectiva de crecimiento, propósito y sentido.
- Generar un espacio vivencial que fortalezca la autoestima, la confianza y la gratitud como motores del desarrollo humano.
- Visibilizar los aportes individuales y colectivos realizados por servidores activos, pensionados y exfuncionarios, reconociendo su contribución al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento de la memoria organizacional.
- Favorecer la resignificación del recorrido institucional, integrando el componente técnico, humano y relacional de la experiencia laboral, como parte de un cierre simbólico y consciente de las etapas vividas en la entidad.
- Generar un ejercicio vivencial de reconocimiento, que fortalezca el sentido de gratitud, valoración y pertenencia, y que permita consolidar insumos cualitativos para la sistematización de legados y aprendizajes institucionales.

Logros 2025:

El Legado Como Continuidad Operativa

Los participantes no conciben el legado únicamente como resultados alcanzados o logros pasados, sino como aquello que permanece funcionando cuando la persona ya no está en el rol: procesos fortalecidos, conocimiento transferido, prácticas consolidadas y equipos más cohesionados, así como el establecimiento de técnicas y procesos que aún continúan realizándose en la entidad, lo que refuerza la idea de que la gestión institucional se sostiene en la continuidad, la transferencia y la responsabilidad compartida.

Orgullo Por El Trabajo Técnico Científico Y Vocación De Servicio

Los relatos evidencian un alto sentido de pertenencia y compromiso con la misión institucional dispuesta en el Decreto 4131 de 2011. Se reconoce el impacto del trabajo realizado no sólo en términos técnicos u operativos, sino en su contribución al país y al servicio público (sismología, volcanes y reactor nuclear entre otros).

Reconocimiento Y Valor Del Trabajo Colectivo

De manera transversal, los legados destacan el trabajo en equipo, el apoyo entre áreas y la importancia de los roles de soporte como pilares de la gestión. La entidad es percibida como un sistema interdependiente donde cada función, área o profesional es clave para la operación.

Desarrollo Personal Y Profesional Derivado De La Gestión

Además de los logros técnicos, se visibilizan aportes relacionados con el bienestar, la justicia organizacional, el acompañamiento a compañeros y la construcción de un entorno laboral digno. Estos elementos aparecen como factores esenciales para la sostenibilidad de la institución. Así mismo, se evidencia en los relatos el crecimiento personal, profesional y de vida gracias a la labor y relaciones construidas en la entidad (teniendo en cuenta que varios de los participantes conformaron familias, se casaron y tienen una historia emocional personal vinculada a la entidad y a sus años de servicio).

Sugerencias 2026:

El espacio de reconocimiento permitió evidenciar que la institución se construye tanto desde los resultados formales como desde las personas que sostienen la operación, transfieren conocimiento y desarrollan la cultura organizacional convirtiéndose en un escenario legítimo de cierre, perdón y gratitud, en el que se validaron trayectorias diversas y aportes silenciosos, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el orgullo institucional de los participantes. A nivel del SGC, el ejercicio facilitó la recuperación de memoria viva y conocimiento tácito, así como la identificación de prácticas culturales que sostienen la gestión cotidiana, convirtiéndose en un insumo cualitativo valioso para los procesos de talento humano y cultura organizacional por lo que se recomienda:

- Institucionalizar espacios periódicos de reconocimiento.
- Crear un repositorio digital de legados y memoria institucional.
- Integrar estos insumos a procesos de gestión del talento humano. (inducción, bienestar, gestión del talento humano)

- Utilizar los legados como herramienta pedagógica y de fortalecimiento cultural.

E. Grupo Focal Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Objetivo: Identificar, a través de un grupo focal, las principales brechas, prácticas actuales y percepciones sobre la gestión del conocimiento y la innovación en el servicio geológico colombiano, promoviendo la construcción colectiva de insumos que orienten acciones de mejora, documentación, transferencia y aprovechamiento del conocimiento en el marco de la política GESCO+I.

Objetivos Específicos

- Reconocer las prácticas actuales de generación, intercambio, documentación y uso del conocimiento que se desarrollan en el SGC, a partir de la experiencia y percepción de servidores de planta y contratistas.
- Identificar brechas, tensiones y riesgos asociados a la gestión del conocimiento (por ejemplo, fuga de conocimiento, baja sistematización, limitada transferencia interáreas), que afectan la continuidad del aprendizaje y la mejora institucional.
- Explorar las condiciones culturales y humanas que facilitan o dificultan la gestión del conocimiento y la innovación (mentalidad de crecimiento, aprendizaje continuo, apertura al cambio, colaboración, tolerancia a la ambigüedad), vinculándolas con el enfoque de equipos que aprenden.
- Prototipar, mediante ejercicios creativos y trabajo colaborativo, acciones iniciales orientadas a fortalecer mecanismos de documentación (notas de conocimiento, lecciones aprendidas), intercambio y replicabilidad de aprendizajes en la entidad.

Percepción De La Gestión Del Conocimiento

Los participantes reconocen la importancia estratégica de la gestión del conocimiento para el cumplimiento de la misión institucional; sin embargo, manifiestan la existencia de brechas entre el conocimiento generado y su documentación, sistematización y transferencia efectiva, principalmente en aspectos relacionados con el conocimiento tácito y administrativo.

Prácticas Actuales

Se evidencian prácticas aisladas de gestión del conocimiento, tales como el intercambio informal de saberes, la resolución colaborativa de problemas y la generación de aprendizajes a partir de la experiencia, aunque estas no siempre se encuentran formalizadas ni articuladas entre áreas. Así mismo, se evidencia documentación en temas técnicos y científicos, pero no así en procesos, procedimientos y conocimiento administrativo. Se percibe desconexión entre las áreas y dificultades para registrar avances de gestión de conocimiento en plataformas como el FURAG.

Brechas Identificadas

Entre las principales brechas identificadas durante el grupo focal se evidencian el riesgo de fuga de conocimiento, asociado a la ausencia de mecanismos sistemáticos de captura y transferencia; la limitada documentación de lecciones aprendidas; la existencia de pocos espacios estructurados para el intercambio de conocimiento entre áreas; y la necesidad de fortalecer habilidades relacionadas con el aprendizaje continuo, la creatividad y la innovación como condiciones clave para una gestión del conocimiento sostenible en la entidad. De la misma forma existe un desconocimiento generalizado frente a los responsables de los procesos de documentación y transferencia del conocimiento y no existe un reconocimiento claro de la política GESCO+I.

Condiciones para la Innovación.

Los participantes identificaron como condiciones clave para fortalecer la innovación: la apertura al aprendizaje, la curiosidad, la tolerancia a la ambigüedad, la colaboración, la resiliencia y el reconocimiento de la diversidad de talentos. Así mismo requieren de lineamientos claros para iniciar con los procesos y mentalidad de desarrollo que haga ver la importancia de crecer como entidad y como servidores.

Recomendaciones:

El grupo focal permitió visibilizar una disposición positiva por parte de los participantes hacia la gestión del conocimiento y la innovación, así como una conciencia creciente sobre su importancia estratégica para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público. Los aportes evidenciaron interés, apertura al aprendizaje y reconocimiento del conocimiento como un activo clave; sin embargo, también pusieron de manifiesto la necesidad de avanzar hacia prácticas más sistemáticas, articuladas y sostenibles que permitan no solo conservar, sino capitalizar y transferir de manera efectiva el conocimiento existente, reduciendo riesgos y fortaleciendo la continuidad institucional.

Asimismo, el espacio se consolidó como un escenario pertinente para escuchar de manera directa a los equipos, comprender sus percepciones y experiencias, identificar brechas reales en la gestión del conocimiento y recoger insumos cualitativos relevantes para la mejora de los procesos institucionales. En este sentido, el grupo focal aportó información valiosa para orientar decisiones, ajustar estrategias y fortalecer la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en el Servicio Geológico Colombiano.

La gestión del conocimiento y la innovación requiere no solo lineamientos y herramientas, sino espacios vivenciales que permitan reflexionar, aprender y construir colectivamente por ello se recomienda:

- Fortalecer espacios estructurados de intercambio y aprendizaje interáreas como práctica habitual nombrando un grupo de gestores del conocimiento.
- Promover la documentación sistemática de lecciones aprendidas y buenas prácticas y generar repositorios al alcance de todos los equipos de trabajo y que sean de conocimiento general.
- Integrar ejercicios de creatividad e innovación a los procesos de gestión del conocimiento en cada área y realizar capacitaciones al respecto.

- Desarrollar capacidades asociadas a mentalidad de crecimiento y aprendizaje continuo como un atributo cultural.
- Articular los hallazgos del grupo focal a los planes de acción de GESCO+I.
- Generar programas o planes de mentoría que generen y produzcan conocimiento mejorando la analítica institucional.
- Incrementar la cultura de compartir y difundir por medio de actividades periódicas frente al tema.

F. Intervención en Liderazgo Transformacional: Coaching con líderes

Nombre del espacio: Sesiones individuales de coaching con líderes (jefes, directores técnicos, coordinadores)

Las sesiones de coaching generaron un impacto profundamente positivo en el grupo de líderes, fortaleciendo sus capacidades de autoconocimiento, gestión emocional y toma de decisiones, así como su habilidad para relacionarse y comunicarse de manera más efectiva con sus equipos. Los participantes destacaron que el proceso les permitió adquirir herramientas prácticas para el liderazgo, ampliar su perspectiva frente a situaciones laborales, afrontar conversaciones difíciles con mayor seguridad y mejorar tanto su desempeño profesional como su bienestar personal. En conjunto, la intervención consolidó un liderazgo más consciente, humano y orientado al fortalecimiento de las relaciones y al mejoramiento del clima laboral.

Fue un espacio de reflexión, aprendizaje y crecimiento en el que cada participante pudo mirarse, cuestionarse y encontrar nuevas posibilidades para actuar con mayor claridad y liderazgo.

Los testimonios que recibimos reflejan este avance: muchos expresaron haber ganado mayor conciencia sobre su rol, sobre la forma en que están apareciendo frente a sus equipos y sobre cómo mejorar sus resultados a través de conversaciones más efectivas, mejor gestión emocional y decisiones más alineadas con los desafíos del negocio. Varios resaltaron también que el espacio les permitió abrirse con confianza, encontrar soluciones prácticas y fortalecer su liderazgo desde la autenticidad.

A partir de estos logros, sugerimos cuatro líneas de acción para seguir creciendo: primero, mantener un ciclo continuo de formación que fortalezca competencias esenciales de liderazgo; segundo, consolidar una cultura de retroalimentación abierta y oportuna; tercero, profundizar en la alineación estratégica para asegurar que las decisiones del liderazgo impulsen los objetivos organizacionales; y cuarto, promover espacios de acompañamiento individual que permitan desarrollar una mirada más consciente y efectiva del rol.

Este proceso nos demostró que cuando un liderazgo se transforma, también lo hace la organización. Y esto es solo el comienzo.

Percepciones de los participantes:

- La sesión fue muy enriquecedora, permitió ver las situaciones desde otra perspectiva y proporcionó herramientas para mejorar el liderazgo.
- Las sesiones fueron una experiencia muy interesante y enriquecedora, permitiendo profundizar en aspectos personales y profesionales y fortaleciendo habilidades gracias a las herramientas entregadas.
- La charla fue muy buena y de gran ayuda. Se agradece el espacio y se espera que se repita.
- El apoyo brindado en los temas tratados fue altamente enriquecedor tanto para el trabajo como para lo personal. Contar con una visión independiente y una escucha adecuada facilita la toma de decisiones y el manejo de relaciones interpersonales en entornos laborales exigentes.
- Las sesiones de coaching ofrecieron herramientas útiles y prácticas para mejorar la gestión y el relacionamiento con el equipo de trabajo. La duración fue ideal: breve pero focalizada en temas específicos. Se considera valioso repetir esta actividad.
- La sesión de coaching fue maravillosa. Las recomendaciones y estrategias recibidas permitirán mejorar el desempeño como líder e influir positivamente en el equipo y otras personas, promoviendo relaciones basadas en respeto, reconocimiento y tolerancia.
- Las sesiones dejaron aprendizajes significativos para la vida. Se percibieron como una excelente terapia para el autoconocimiento y se valoraron especialmente las apreciaciones del coach.
- Las sesiones de coaching fueron de gran importancia para la vida personal y laboral. Permitieron tomar conciencia de aspectos profundos previamente desconocidos y reforzaron la importancia del manejo emocional. Se agradece profundamente la cercanía y el acompañamiento.
- El espacio fue enriquecedor. Los consejos, la forma de expresión y las pautas para enfrentar temores, dificultades y retos facilitaron la preparación para conversaciones difíciles con colaboradores.
- El acompañamiento fue altamente agradecido. Los consejos y orientaciones recibidos facilitarán el trabajo diario y lo harán más agradable. Hubo una conexión emocional positiva y se desea que la actividad se repita.
- Las sesiones de coaching se percibieron como herramientas fundamentales para potenciar capacidades y mejorar la interacción con el equipo. Se agradece la guía y orientación brindadas.
- Norman permite que las sesiones sean un espacio de introspección y cercanía, en el cual me pude abrir con facilidad y encontrar soluciones y reflexiones profundas que me abren posibilidades de acción.
- El espacio de coaching me permitió mayor conciencia de cómo estoy apareciendo en mi rol de liderazgo y cómo puedo mejorar para tener mejores resultados y un mejor relacionamiento con las personas que lidero.

Recomendaciones:

2. Programa anual de coaching con tres ciclos trimestrales

Implementar un programa de coaching distribuido en tres ciclos durante el año, permitiendo que cada líder participe en sesiones individuales para trabajar los desafíos propios de su rol. El enfoque será amplio y flexible, abordando temas transversales tales como autoconciencia, gestión emocional, comunicación, conversaciones difíciles, liderazgo en contexto, toma de decisiones y gestión de

equipos. Esto garantiza continuidad y acompañamiento sostenido durante todo el año.

2. Talleres grupales temáticos

Desarrollar talleres grupales para trabajar competencias clave del liderazgo y promover la cohesión entre los líderes. Estos espacios facilitan la práctica de herramientas, el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de habilidades comunes.

3. Espacios de “Liderazgo entre Pares”

Establecer encuentros periódicos en los que los líderes puedan analizar casos reales, compartir aprendizajes y recibir retroalimentación entre ellos. Este formato contribuye a la creación de una comunidad de liderazgo colaborativa y de apoyo mutuo.

4. Micro-entrenamientos mensuales

Diseñar cápsulas formativas cortas (15–20 minutos) que ofrezcan herramientas prácticas y aplicables sobre temas como comunicación, regulación emocional, manejo de retos, productividad y hábitos de liderazgo. Su formato breve permite una formación constante sin afectar la operación.