



Anexo 1: Diagnóstico de necesidades

Plan Estratégico de Talento Humano 2025



UAECD
Catastro Bogotá



Contenido

Introducción.....	3
1. Diagnóstico.....	4
1.1 Caracterización de las personas en la UAEC.	4
1.2 Resultados Autodiagnóstico – DAFP 2024.....	7
1.3 Resultado Medición Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2023	11
1.4 Índice de Desarrollo del Servicio Civil	15
1.5 Encuesta de Satisfacción del Proceso Gestión del Talento Humano 2024	17
1.6 Informe 2023 – 2024-Sistema de evaluación del desempeño laboral servidores públicos de carrera administrativa.....	24
1.7 Resultados De Proyectos De Aprendizaje En Equipo PAE -2024.....	24
1.8 Resultados diagnóstico mesa de trabajo identificación de necesidades de bienestar y capacitación con grupos de interés.....	28
1.9 Resultados diagnósticos de necesidades de capacitación - PIC 2025 a través de encuestas	28
1.10 Resultados de las evaluaciones de satisfacción aplicadas a las actividades de capacitación durante el 2024	32
1.11 Temas de cumplimiento normativo	32
1.12 Exigencias Normativas al Plan Institucional de Capacitación	33
1.13 Planeación de la Gestión del Talento Humano.....	38
1.14 Diagnóstico en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles	47
1.15 Diagnóstico desde el programa de vigilancia epidemiológico riesgo psicosocial	48
1.16 Diagnóstico de condiciones de salud.....	61
1.17 Diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos 2025	73
1.18 Diagnóstico plan de gestión de integridad	89

Introducción

La Subgerencia de Talento Humano en la gestión estratégica de personas vinculadas en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital se propone construir capital humano a través del **diseño e implementación de estrategias, buenas prácticas y acciones críticas** que permitan a la alta dirección de la Unidad, la **toma de decisiones** clave en materia de **atracción y retención del mejor talento humano** posible para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que tenga en su ADN una **cultura basada en el trabajo en equipo**, que se adapta, productivo, comprometido y proactivo, positivo, ambicioso, con conocimiento de las nuevas tecnologías, innovador; para lograr una entidad que alcanza su máximo potencial de la mano de las personas que trabajan en ella, garantizando trabajo digno y decente y con ello, que aporta positivamente a la gestión de la reputación de la administración pública distrital.

Con el propósito de cumplir el objetivo que nos hemos trazado y habiendo entendido que la gestión estratégica de las personas en la Unidad es una práctica que debe involucrar macrodatos y herramientas digitales para medir, comunicar y entender el rendimiento de los servidores(as), aspectos relacionados con la planificación del personal y la gestión en general del talento humano, así como la identificación rápida de tendencias y problemas emergentes, se ha promovido la analítica de datos a nuestros procesos y procedimientos para que sirva de insumo en la toma de decisiones clave en materia de gestión estratégica de personas en la organización.

1. Diagnóstico

El diagnóstico para la construcción del Plan Estratégico de talento Humanos está constituido por la revisión y análisis de diferentes fuentes de evaluación recolectada a través de la gestión y que permiten realizar una identificación objetiva de los puntos a fortalecer en la gestión estratégica del talento Humano de la Unidad

A continuación se presentan los resultados de las diferentes fuentes diagnósticas revisadas y analizadas

1.1 Caracterización de las personas en la UAECD.

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital cuenta con un nuevo tablero de control que se encarga de mantener al día los datos relevantes sobre los servidores públicos de la Entidad, como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás datos clave a tener en cuenta porque son fundamentales para la gestión eficiente del talento humano en la Unidad.

Grupos Etarios

De acuerdo con la información consolidada de los servidores vinculados a la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital actualmente la planta se encuentra conformada por 216 servidores que reportan ser casados o vivir en unión libre lo que corresponde al 52.8% del total de la planta, el grupo que le sigue son solteros con una representación porcentual del 34.7%.

Género/Sexo

El 54% (229) de los servidores(as) públicos de la UAECD pertenece al sexo femenino, mientras que el 46% (194) pertenece al masculino, la tendencia se mantiene con respecto a años anteriores.

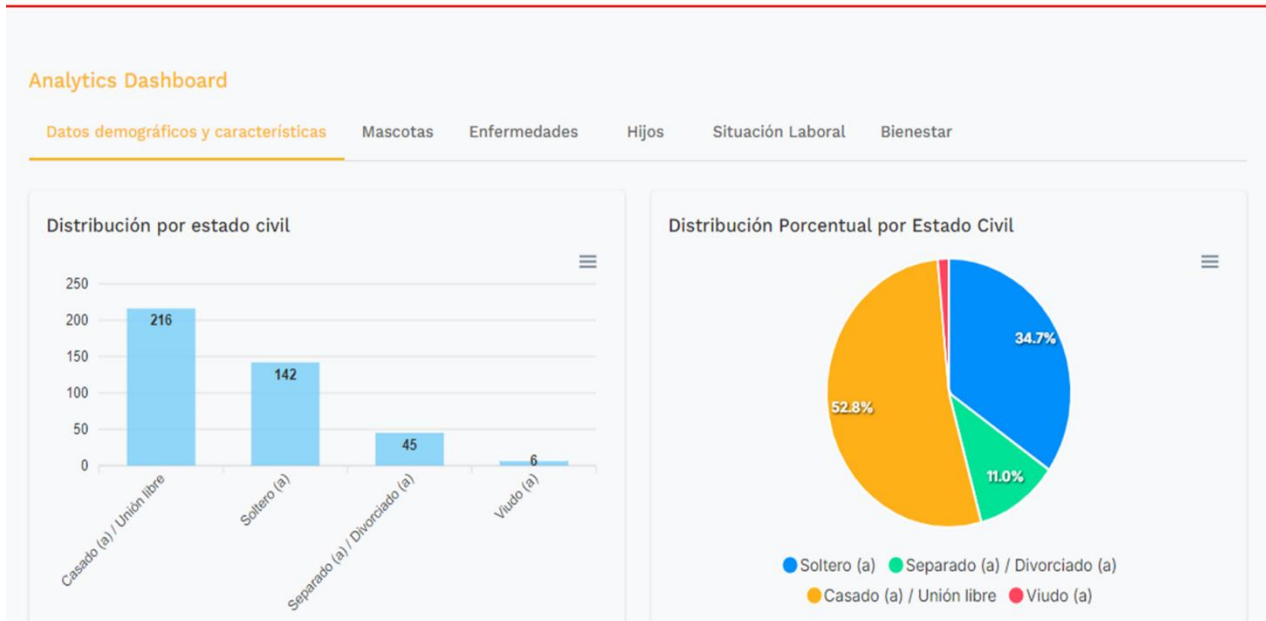
Tabla 1. Personas por tipo de sexo

Femenino	Masculino
229	194
54	46

Fuente: Planta de personal UAECD – 18/12/2024

Estado Civil

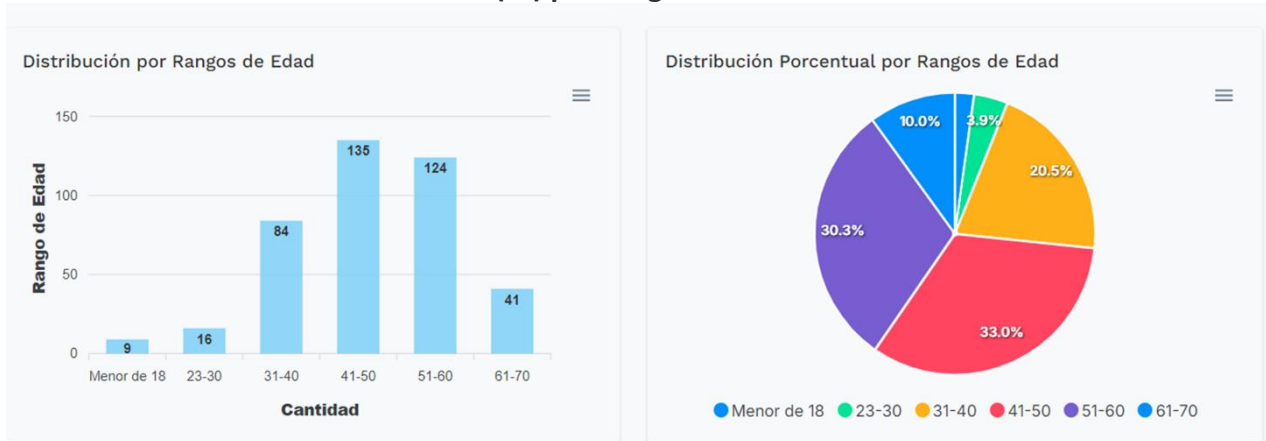
Gráfica 1. Estado civil de servidores (as) de la UAECD



Fuente: Encuesta sociodemográfica UAECD – 18/12/2024

Rango de edad

Gráfica 2. Distribución de servidores (as) por rango de edad



Fuente: Encuesta sociodemográfica UAECD – 18/12/2024

Tiempo de Vinculación

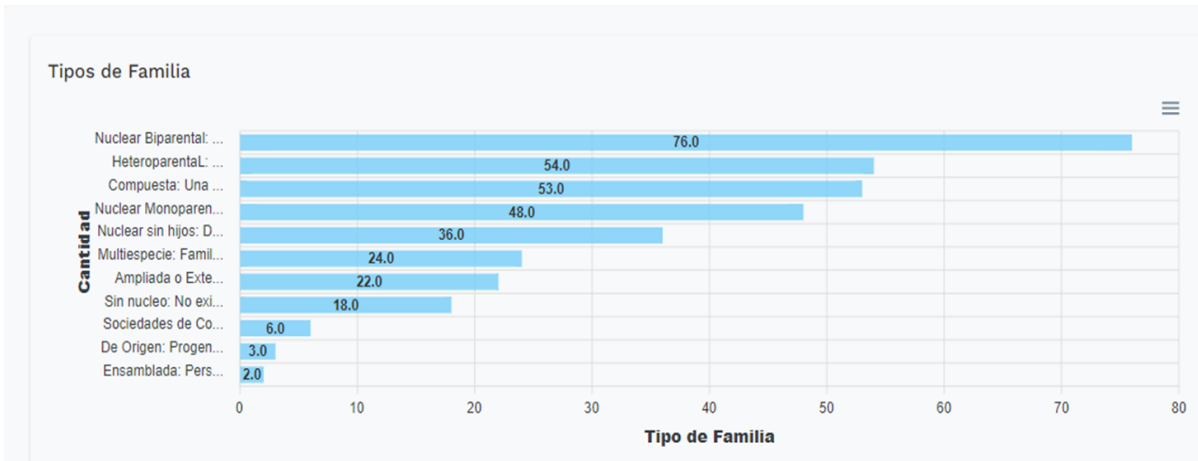
Tabla 2. Cantidad de servidores (as) por tiempo de vinculación en la UAECD

RANGO	EXPERTO	LÍDER	PUPILOS	APRENDIZ
	Más de 11 años	De 7 a 10 años	De 3 a 6 años	De 0 a 2 años
Total general	111	101	98	110
Porcentaje	26	24	23	26
Total Hombres	56	54	44	38
Porcentaje	13.24	12.77	10.40	8.98
Total mujeres	55	47	54	72
Porcentaje	13.00	11.11	12.77	17.02

Fuente: Planta de personal UAECD – 18/12/2024.

Tipos de familia

Gráfica 3. Tipos de familia

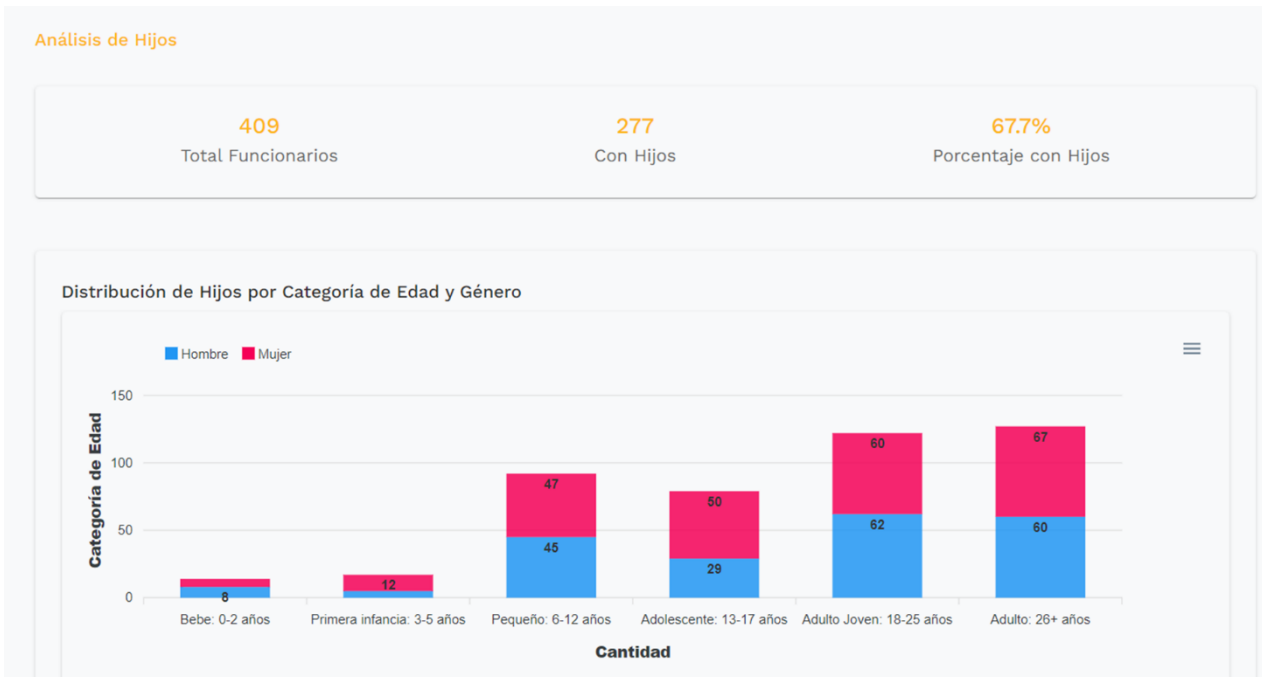


Fuente: Encuesta sociodemográfica UAEC – 18/12/2024

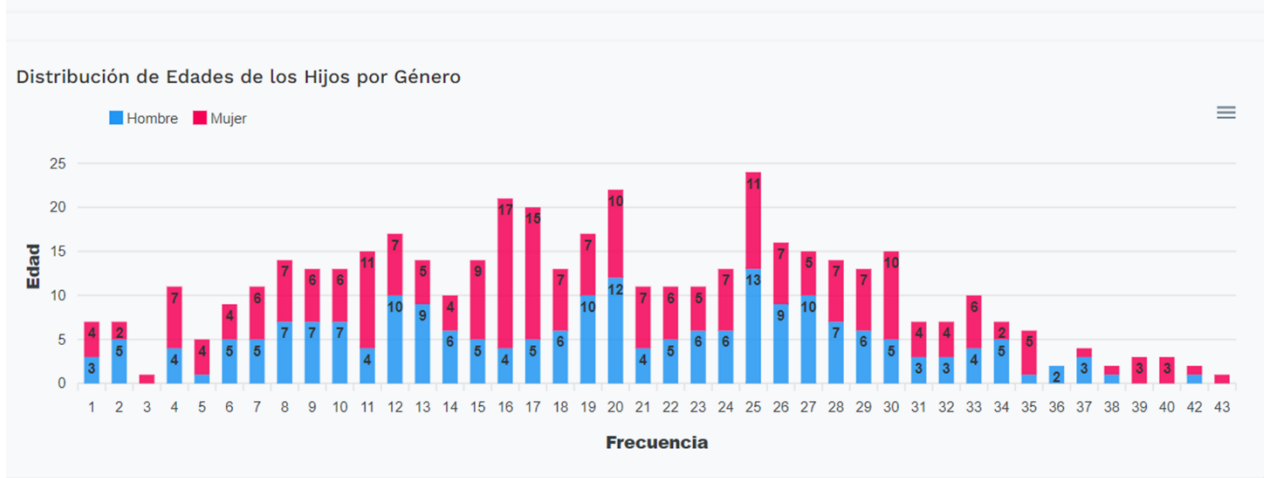
En relación con los tipos de familia identificados, las familias que más predominan son Nuclear biparental con un 76%, seguida por heteroparental con un 54%,

Distribución de hijos por categoría de edad y género

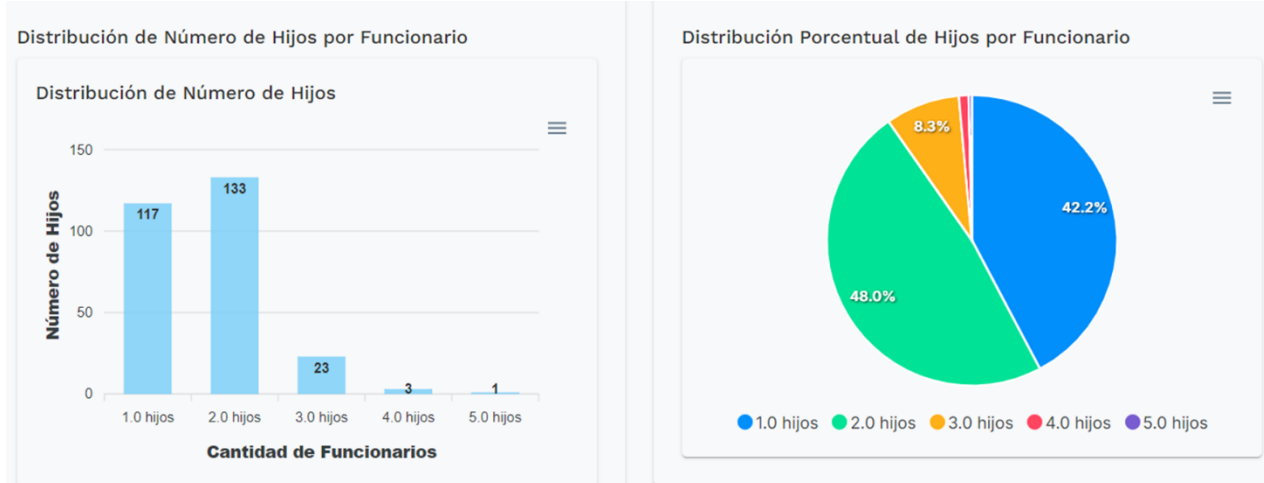
Gráfica 4. Distribución de hijos (as) por categoría de edad



Gráfica 5. Distribución de hijos (as) por categoría por género



Gráfica 6. Número de hijos (as) por funcionario



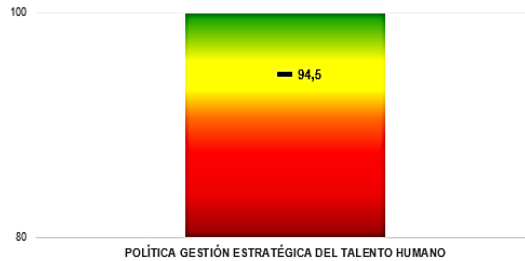
1.2 Resultados Autodiagnóstico – DAFP 2024.

El resultado de autodiagnóstico de gestión respecto a los componentes de las Rutas de la Política de Talento Humano contó con una calificación de 94.5 sobre 100 con una disminución de puntaje en comparación con la vigencia 2023 que obtuvo un puntaje de 97.1 sobre 100, tal como se muestra en las siguientes gráficas, donde se evidencia el cumplimiento a las disposiciones normativas vigentes para la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Gráfica 7. Calificación total

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

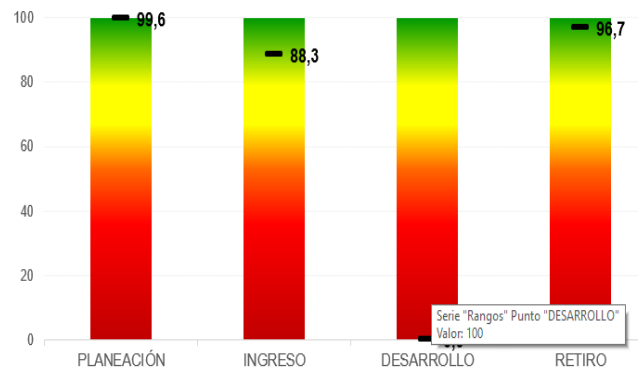
1. Calificación total:



Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2024 – Departamento Administrativo de la Función Pública

Gráfica 8. Calificación por componentes

2. Calificación por componentes:



Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2024 – Departamento Administrativo de la Función Pública

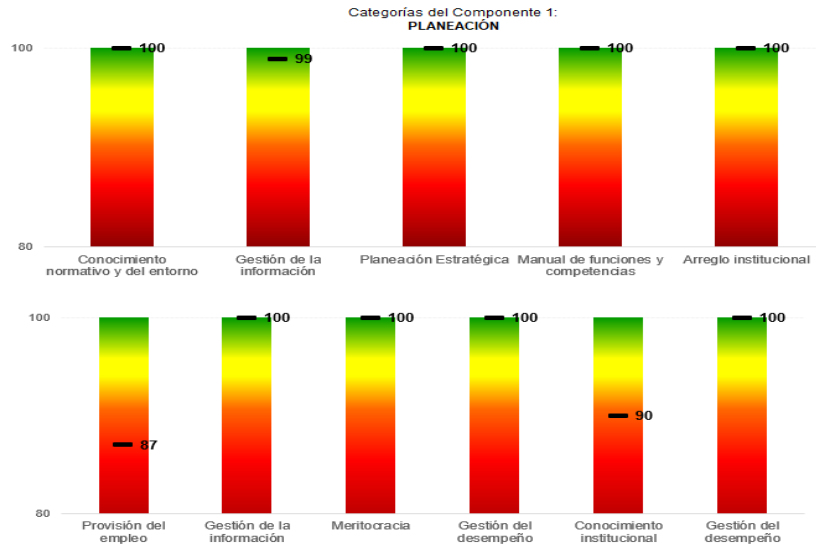
En la calificación por componente el resultado más crítico obtenido está asociado al componente *Desarrollo* el cual está siendo afectado por las actividades asociadas al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad-

- La entidad cuenta con vinculación de personas con discapacidad, pero aún no cumple con el porcentaje establecido en el decreto.
- La entidad cuenta con un porcentaje 1% y 5% de la planta con jóvenes entre 18 y 28 años vinculados

Los resultados obtenidos permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla:

Gráfica 9. Calificación por categorías

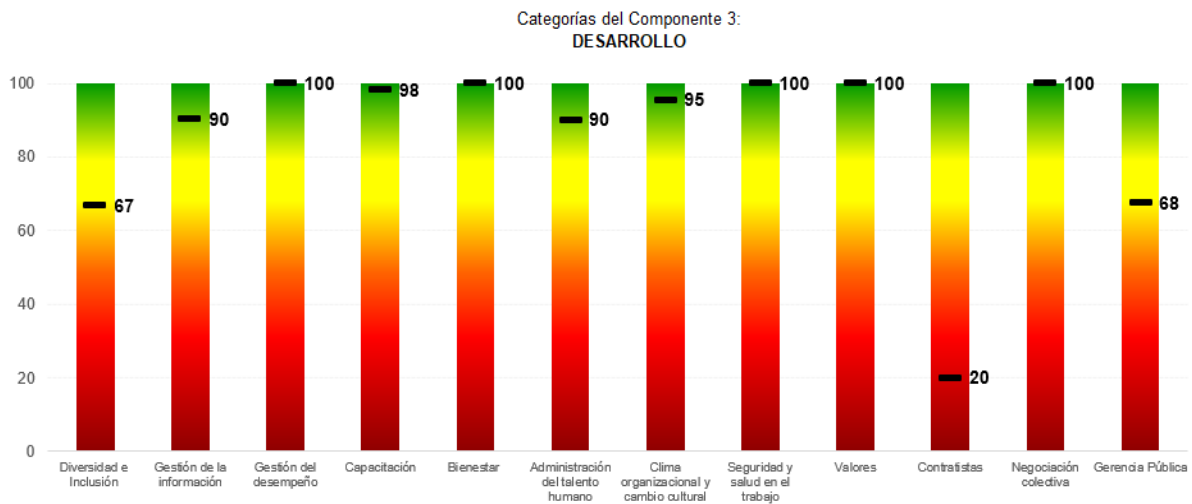
3. Calificación por categorías:



Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2024 – Departamento Administrativo de la Función Pública

Dentro de los resultados obtenidos por categorías, se identifica que el componente de *Provisión de empleo* cuenta con un puntaje de 87 sobre 100, seguido de *Conocimiento institucional* con una puntuación de 90 sobre 100, siendo los más críticos con estos puntajes.

Gráfica 10. Resultados componente 3. Desarrollo



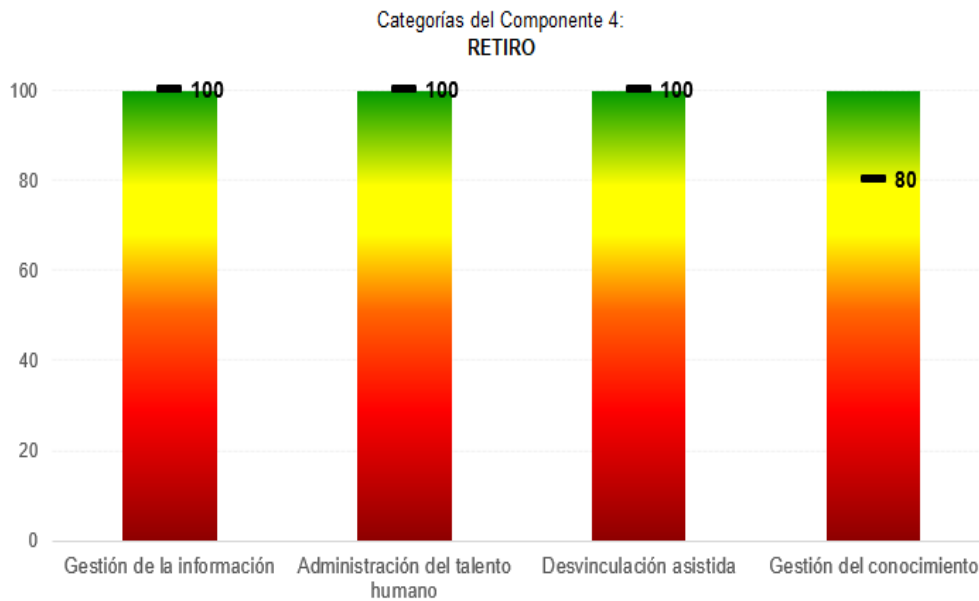
Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2024 – Departamento Administrativo de la Función Pública

Para el componente 3 *Desarrollo* se obtienen los siguientes puntajes críticos:

- Diversidad e inclusión con 67 puntos de 100
- Gestión de la información 90 puntos de 100

- Administración del Talento Humano 90 puntos de 100
- Clima organizacional y cambio cultural 95 puntos de 100
- *Contratistas* 20 puntos de 100
- *Gerencia Pública* 68 puntos de 100

Gráfica 11. Resultados componente 4. Retiro



Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2024 – Departamento Administrativo de la Función Pública

Frente a los resultados obtenidos de componente 4, evidencia como crítico el componente de *Gestión del conocimiento* con 80 puntos de 100.

Frente a los resultados de Rutas de Creación de Valor el autodiagnóstico 2024 muestra una disminución en el puntaje obtenido y que presentan oportunidades de mejoramiento.

Tabla 3. Resultados gestión estratégica de personas por ruta de creación de valor - MIPG

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	98	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	98 99 97 99
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93 89 92 93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	88	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88 87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	95	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95 95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	92

Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2024 – Departamento Administrativo de la Función Pública

Los resultados más críticos son los siguientes:

Ruta de crecimiento

- Ruta para incrementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

Ruta del servicio

- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

1.3 Resultado Medición Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2023

Durante la vigencia 2024 se realizó la Medición de la Gestión y Desempeño Institucional 2023, según la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública. La recolección de la información necesaria para dicha medición se realizó a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG.

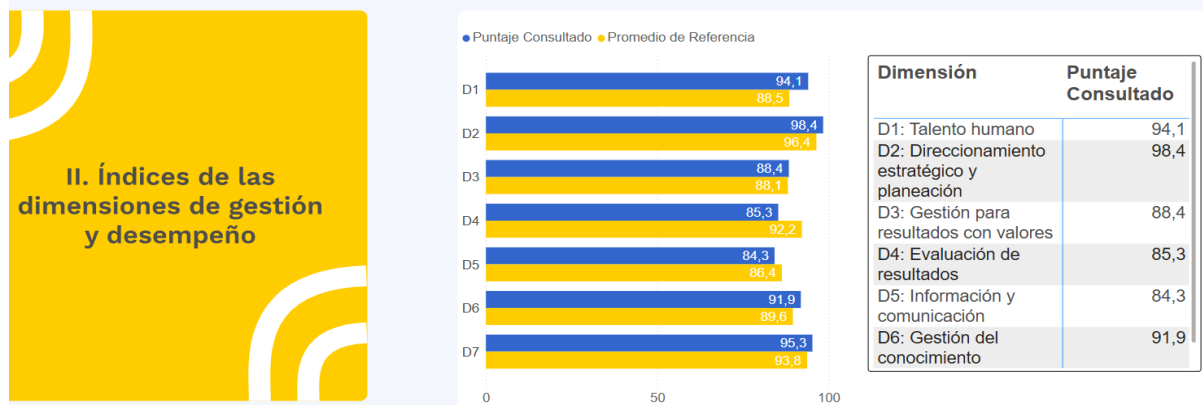
Gráfica 12. Resultados Desempeño Institucional Territorio - MIGP



Fuente: Resultado medición Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2023

De los resultados reportados se evidencia que la puntuación obtenida por la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital se encuentra por encima del promedio grupal con un puntaje de 90.2 frente al promedio grupal de 89.59

Gráfica 13. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



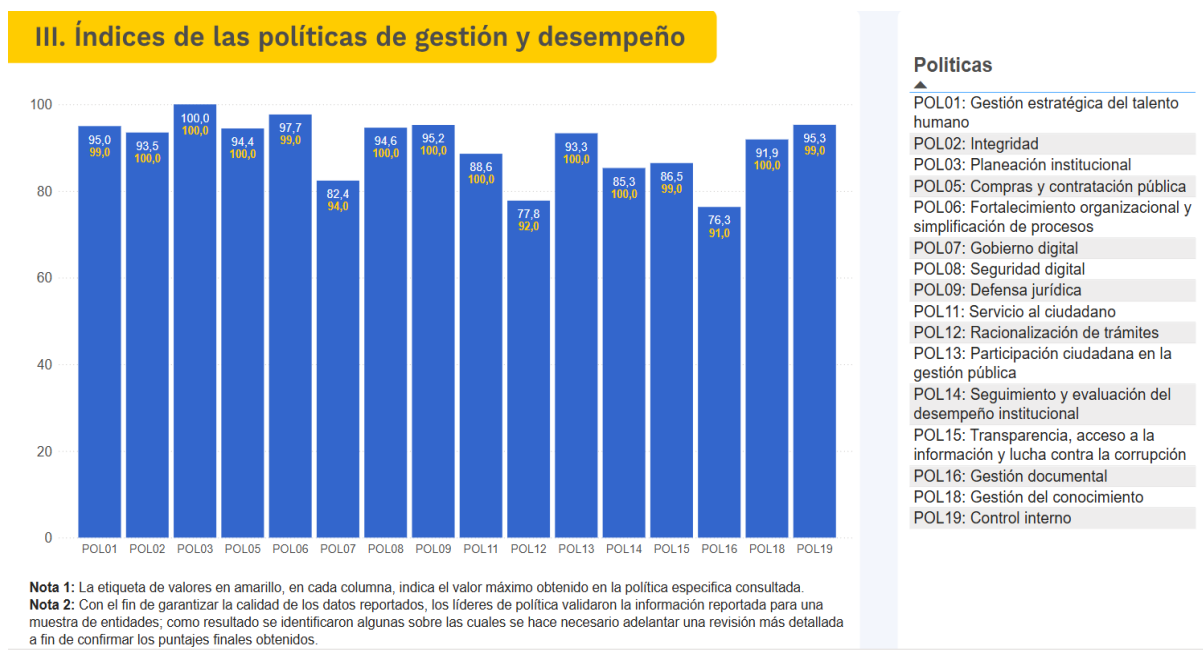
Fuente: Resultado medición Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2023

En relación con los puntajes obtenidos en los Índices de las políticas de gestión y desempeño.

La *Dimensión 1 Talento Humano* cuenta con un puntaje de 94.1 por encima del promedio grupal que es de 88.5.

Es importante evaluar adicionalmente la *Dimensión 6 Gestión del conocimiento* en el que el puntaje obtenido es de 90.9 en comparación con el promedio grupal que es de 89.6, evidenciando que la gestión adelantada por la Unidad se encuentra por encima de la media resultado de la Evaluación Distrital, razón por la cual es tan importante centrarse en los aspectos a mejorar y mantener las acciones adecuadas adelantadas durante la gestión de la Unidad.

Gráfica 14. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Resultado medición Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2023

Frente a los resultados obtenidos en la implementación de:

Política de talento Humano el puntaje es 95 frente al valor máximo que es 99, contando con aspectos por mejorar en este componente.

Integridad el resultado obtenido es 93.5 frente al valor máximo obtenido 100.

Servicio al ciudadano obtenido es 88.6 frente al valor máximo obtenido 100.

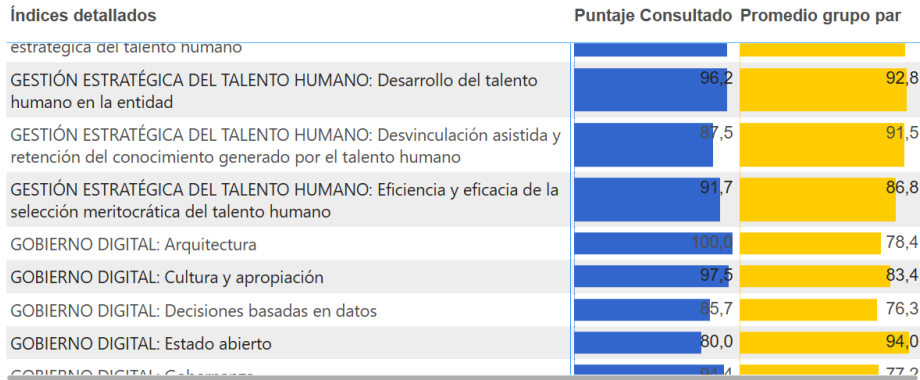
Racionalización de tramites obtenido es 77.8 frente al valor máximo obtenido 92.

Gestión del conocimiento obtenido es 91.9 frente al valor máximo obtenido 100.

Gráfica 15. Índices detallados por política

 Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad

IV. Índices detallados por política



En los índices detallados por política encontramos que la *Desvinculación asistida y la retención del conocimiento* es el aspecto más crítico de gestionar con una puntuación de 87.5.

A continuación, se presentan los resultados asociados a la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Tabla 4. Resultados asociados a la Dimensión de Talento Humano - MIPG

Dimensiones Resultados FURAG 2022		Puntaje 2022	Puntaje 2023	Puntaje 2024
Índice de Desempeño Institucional		80,7	90,2	
D1 Talento Humano		86,8	94,1	
I01 talento humano	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	91,7	96,6	
I02 talento humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia de talento humano	93,3	91,7	
I03 talento humano	Desarrollo del talento humano en la entidad	95,1	96,2	
I04 talento humano	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	87,5	
Integridad				
I05 integridad	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	82,6	90,9	
I06 integridad	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	87,9	91,7	
Políticas				
Política 1	Gestión Estratégica del Talento Humano	94,0	95	
Política 2	Integridad	83,1	93,5	

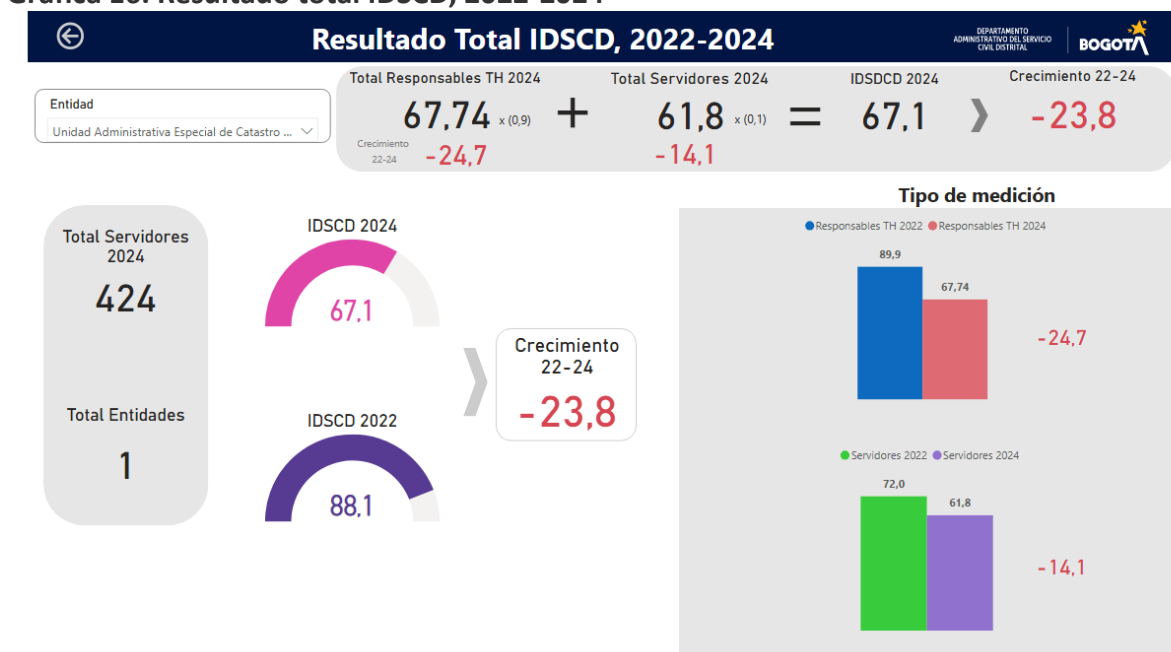
Política 15	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	85,5	86.5	
Política 18	Gestión del Conocimiento	86,1	91.9	
Gestión del Conocimiento				
I57 gestión del conocimiento	Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	100,0	97.3	
I58 gestión del conocimiento	Generación y producción del conocimiento	84,9	100	
I59 gestión del conocimiento	Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	87,8	100	
I60 gestión del conocimiento	Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	63,6	100	

Fuente: Resultados de desempeño FURAG 2020, 2021, 2022 y 2023

1.4 Índice de Desarrollo del Servicio Civil

Para 2024 la tabla de resultados del Índice de Desarrollo del Servicio Civil (IDSC), que evalúa la gestión del talento humano en las entidades distritales de Bogotá arrojó un resultado para la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital en el nivel Alto de Desarrollo del Servicio Civil con 67,1 puntos a nivel distrital, que refleja un desempeño sólido y buenas prácticas institucionales, pero que comparado con los resultados obtenidos durante la vigencia 2022 en los que se obtuvo una puntuación del 88,1, demuestran un decrecimiento de 23,8 puntos, en donde deben cerrarse brechas en materia de organización del trabajo se reportó en 2024 un resultado de 32 puntos contra 92,9 puntos obtenido de 2022, esto es un decrecimiento de 65,5 puntos; en organización de la función de los recursos humanos de 95 puntos obtenidos en 2022, se pasa a 58,3 puntos en 2024; en la gestión de las relaciones humanas de 96,5 puntos obtenidos en 2022 se pasa a 62,9 puntos en 2024 y en materia de planificación, de 99,1 puntos en 2022, se pasa a 77,9 puntos en 2024.

Gráfica 16. Resultado total IDSCD, 2022-2024



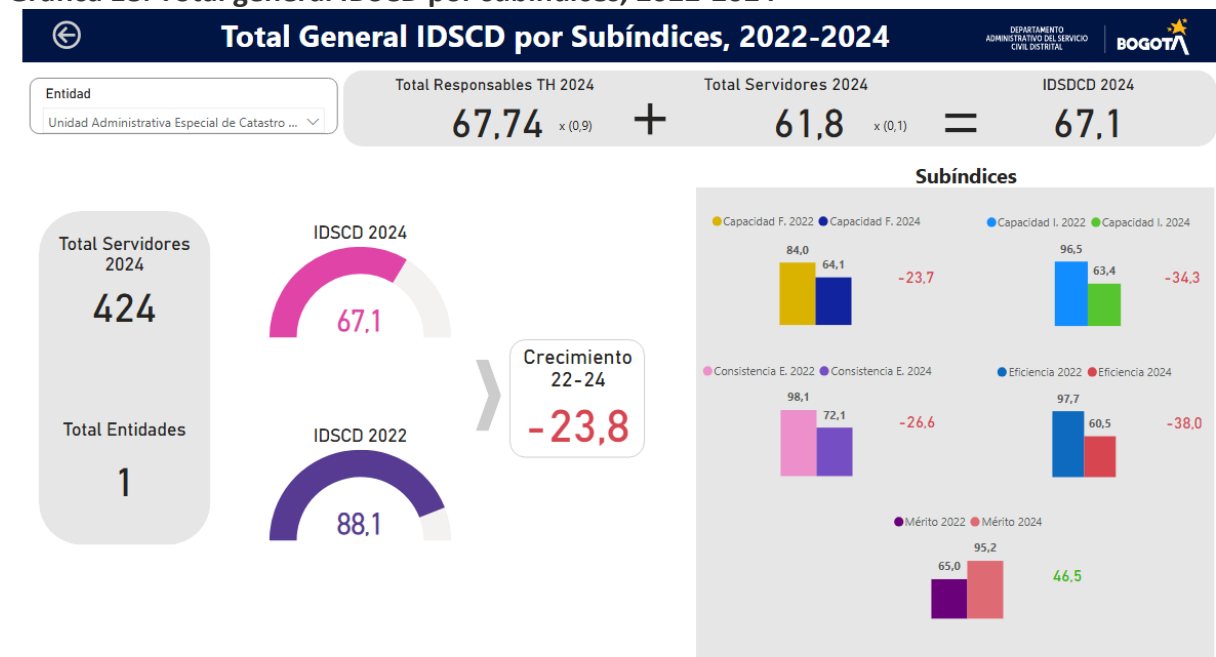
El reporte acumulado por subsistemas de Índice de Desarrollo Distrital arroja los siguientes resultados para la gestión de la Unidad

Gráfica 17. Total general IDSCD por subsistemas, 2022-2024

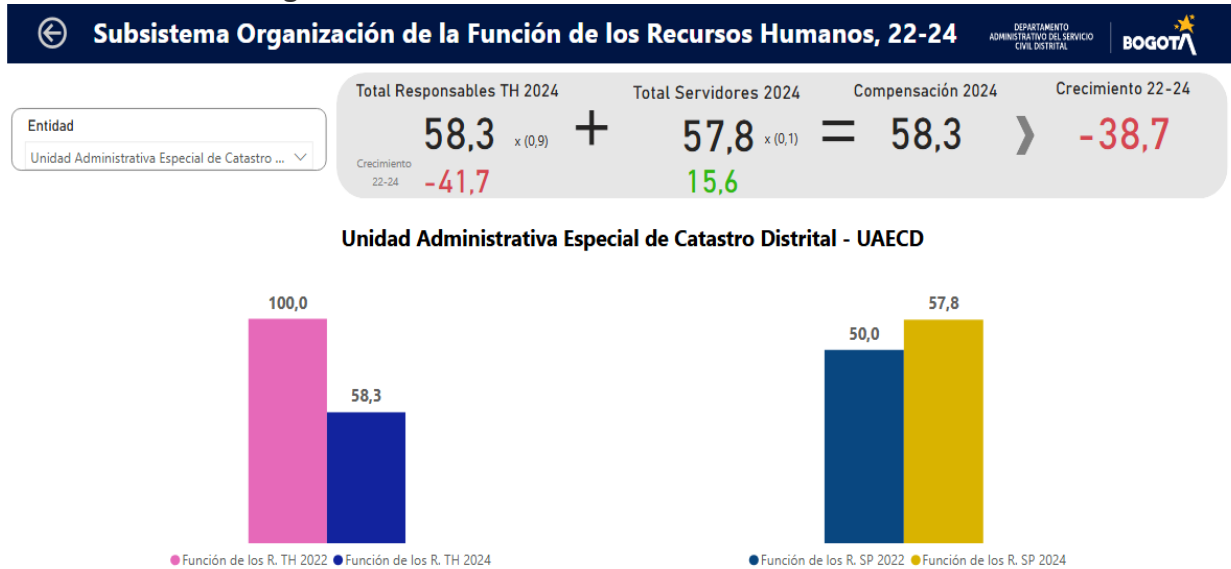


Reporte por Subíndices evaluados

Gráfica 18. Total general IDSCD por subíndices, 2022-2024



Gráfica 19. Subsistema organización de la función de los recursos humanos 22-24



Con relación a los resultados del Subsistema de Org. de la Función de los RH, la Entidad tuvo un crecimiento del **-38,7**, al pasar de **95,0** puntos en la vigencia **2022** a **58,3** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-41,7** pasando de **100,0** puntos en **2022** a **58,3** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **15,6** puntos, pasando de **50,0** en **2022** a **57,8** en **2024**.

Lo anterior implica que la Unidad debe proponer iniciativas y buenas prácticas para cierre de brechas en las siguientes materias:

- Mejorar el diseño de perfiles en el fortalecimiento de requisitos de estudios adicionales y experiencia y el Impacto del cargo. Referido a las implicaciones que tiene el mismo en los resultados estratégicos y operacionales de la entidad.
- Fortalecer las competencias de los directivos en la gestión del desarrollo de las personas y sus equipos de trabajo. Implementar programas de capacitación y formación para los directivos, enfocado en el desarrollo de habilidades como la comunicación efectiva, el liderazgo y la motivación, con el objetivo de mejorar la productividad y la comunicación asertiva con los servidores(as) públicos y colaboradores, así como la eficacia y eficiencia de la entidad en su conjunto.
- Fortalecer y socializar las estrategias para la vinculación al empleo público y/o la contratación de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión de las personas trans.
- Fortalecer y socializar las estrategias para la vinculación al empleo público y/o la contratación de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión de las personas con discapacidad.
- Fortalecer y socializar las estrategias para la vinculación al empleo público y/o la contratación de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión de las personas jóvenes (entre los 18 y 28 años).

1.5 Encuesta de Satisfacción del Proceso Gestión del Talento Humano 2024

Los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta de satisfacción del primer semestre del proceso Gestión del Talento Humano, realizada en el mes de junio de 2024 en la que participaron los servidores(as) públicos de la Unidad, se obtuvo un porcentaje de satisfacción del 80%. Sin embargo, la meta para la cada uno de los semestres de la vigencia 2024 se estableció en 94%. Por medio de

la encuesta aplicada se evaluó cada uno de los componentes del Proceso de Talento Humano de acuerdo con la percepción de la satisfacción de los servidores(as) de planta, valorando criterios como cumplimiento, calidez, conocimiento, calidad en la respuesta y coherencia.

A continuación, se presenta el consolidado de evaluación de cada uno de los componentes del Proceso de Gestión del Talento Humano donde se evidencia que las calificaciones más altas las obtuvieron los componentes de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Evaluación y Calificación del Desempeño.

Mientras que los componentes que obtuvieron mejores calificaciones fueron Selección, Vinculación y Retiro y Evaluación y Calificación del Desempeño, el peor puntuado fue Bienestar Social e Incentivos y existe una alerta en información suministrada por Capacitación y atención por Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 5. Resultados encuesta de satisfacción 1 semestre de 2024

Calificación	Selección, Vinculación y Retiro de Personal		Nómina y Situaciones Administrativas		Bienestar Social e Incentivos		Capacitación		Seguridad y Salud en el Trabajo		Evaluación y Calificación del Desempeño	
	Proceso de selección y vinculación	Información suministrada	Certificaciones de devengados, descuentos, CETIL, vacaciones, cesantías, libranzas, etc.	Información suministrada	Atención y servicio prestado	Información suministrada	Actividades realizadas del PIC	Información suministrada	Atención prestada (prevención de lesiones y enfermedades causadas por condiciones de trabajo)	Información suministrada	Atención prestada	Información suministrada
Excelente	63,6	59,1	67,6	69,0	41,8	40,7	36,0	41,3	57,8	54,7	53,8	54,9
Bueno	31,8	36,4	26,8	23,9	39,6	35,2	58,7	50,7	34,4	39,1	42,9	40,7
Excelente y bueno	95,4	95,5	94,4	92,9	81,4	75,9	94,7	92,0	92,2	93,8	96,7	95,6
Regular	0,0	0,0	5,6	5,6	14,3	17,6	4,0	6,7	6,3	4,7	2,2	3,3
Malo	4,5	4,5	0,0	1,4	4,4	6,6	1,3	1,3	1,6	1,6	1,1	1,1
Regular y malo	4,5	4,5	5,6	7,0	18,7	24,2	5,3	8,0	7,9	6,3	3,3	4,4

Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano I Sem. 2024

Para el segundo semestre del 2024, realizada en el mes de diciembre de 2024 en la que participaron 166 servidores(as) públicos de la Unidad correspondientes al 39.2% del total de la planta vinculada, se obtuvo un porcentaje de satisfacción del 0%. La meta para la cada uno de los semestres de la vigencia 2024 se estableció en 94%.

Seguidamente, se presenta el consolidado de evaluación de cada uno de los componentes del Proceso de Gestión del Talento Humano donde se evidencia que las calificaciones más altas las obtuvieron los componentes de Capacitación y Evaluación y Calificación del Desempeño. Mientras que se generan al

Mientras que los componentes que obtuvieron mejores calificaciones fueron Selección, Vinculación y Retiro y Evaluación y Calificación del Desempeño, el peor puntuado fue Bienestar Social e Incentivos y existen alertas por la información suministrada en los componentes de Selección, Vinculación y Retiro, Bienestar Social e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 6. Resultados encuesta de satisfacción 2 semestre de 2024

Calificación	Selección, Vinculación y Retiro de Personal		Nómina y Situaciones Administrativas		Bienestar Social e Incentivos		Capacitación		Seguridad y Salud en el Trabajo		Evaluación y Calificación del Desempeño	
	Proceso de selección y vinculación	Información suministrada	Certificaciones de devengados, descuentos, CETIL, vacaciones, cesantías, libranzas, etc.	Información suministrada	Atención y servicio prestado	Información suministrada	Actividades realizadas del PIC	Información suministrada	Atención prestada (prevención de lesiones y enfermedades causadas por condiciones de trabajo)	Información suministrada	Atención prestada	Información suministrada
Excelente	22,9	24,7	42,8	46,4	30,7	28,3	31,9	36,1	30,7	32,5	34,9	34,9
Bueno	30,7	34,3	34,3	34,3	53	51,8	53	47,6	45,8	43,4	51,2	51,8
Excelente y bueno	53,6	59	77,1	80,7	83,7	80,1	84,9	83,7	76,5	75,9	86,1	86,7
Regular	10,8	7,2	6	1,8	9,6	9,6	7,2	6	9,6	10,2	2,4	2,4
Malo	2,4	0	0,6	0	3	4,8	0	0	1,8	1,2	0,6	0,6
Regular y malo	13,2	7,2	6,6	1,8	12,6	14,4	7,2	6	11,4	11,4	3	3
No sabe / No responde	33,1	33,7	16,3	16,9	3,6	5,4	7,8	10,2	12	12,7	10,8	10,2

Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano II Sem. 2024

La participación de los servidores en el diligenciamiento de la encuesta de satisfacción del de Talento Humano muestra un pequeño incremento en la participación de los servidores con relación a la del segundo semestre de 2023, sin embargo, aún no se alcanza la cifra obtenida en el primer semestre de 2023 con 216 participantes., como se puede observar en la tabla siguiente

Tabla 7. Participación de servidores (as) en la encuesta de satisfacción 2023-2024

Participación de los servidores en el diligenciamiento de la encuesta	
1er semestre 2023 216 correspondientes al 48% del total de la planta.	2 do. semestre 2023 121 correspondientes al 26,88% del total de la planta
1er semestre 2024 130 correspondientes al 28,76% del total de la planta.	2 do. semestre 2024 166 correspondientes al 39% del total de la planta.

Fuente: encuesta de satisfacción del proceso de Talento Humano de la UAECB 2023-2024

Respecto a la pregunta ¿Tiene algún comentario o sugerencia respecto a los servicios prestados por la Subgerencia de Talento Humano?, los encuestados respondieron:

- Los funcionarios de la dependencia se ven cargados, estresados y poco felices
- A veces no sabemos con quién debemos comunicarnos, para averiguar sobre un procedimiento.
- A veces terminan realizándolos porque hay que hacerlos como sea, sin la planificación de temas con suficiente tiempo.
- Agilizar la generación de las certificaciones que se solicitan.
- Bien trabajando

- Buen servicio
- Capacitaciones desde marzo por favor, no dejar todo para el último trimestre
- Casi todas las actividades se realizan en el segundo semestre y al final del año. Este año se cruzaron unas con otras, lo que dificultó la participación. Ej. los torneos internos se cruzaron a la misma hora y también fueron el mismo día de los torneos Distritales. El cierre de gestión debería ser ya después del cierre del sistema.
- Cierre de gestión 2024 el mejor de todos,
- Considero que los temas de bienestar son muy restringidos. Que se premia a las personas que tienen tiempo de participar en actividades no laborales, pero las personas que por su carga laboral nunca tienen tiempo para estar en este tipo de eventos no se tienen en cuenta. Sería bueno recibir algo diferente a boletas de cine
- Continuar fortaleciendo el tema tecnológico en Nómina
- Cuenta con un gran grupo de profesiones y colaboradores dispuestos a tender nuestras necesidades. Es muy dispuesta a la ayuda.
- Cuando se tramite un certificado laboral por ejemplo para temas de convocatorias, se tenga un plan de contingencia para que la entrega sea más oportuna, gracias
- Debe mejorar la organización de las actividades de bienestar, Mejorar la oportunidad en la provisión de los empleos (encargos trimestrales no es conveniente para la entidad y genera incumplimientos en las metas y sobrecarga laboral), la Subgerencia de Contratación debe realizar los contratos de capacitación y bienestar en el primer o máximo segundo mes del año, para que se puedan ejecutar las capacitaciones a lo largo del año y con tiempo no todo en el segundo semestre.
- Debe mejorarse el tiempo de atención a las solicitudes por la mesa de servicio.
- Desde el año anterior el componente de bienestar ha presentado una baja ostensible en cuanto a calidad y organización de las distintas actividades, falta de comunicación y/o claridad en la misma y la aparición de problemas con los funcionarios que acceden a las actividades.
- El proceso de selección de los mejores servidores de este año fue muy desafortunado por la manera que trataron de excluir a la mayoría de los servidores con calificación sobresaliente, para el próximo año esperamos en nombre de todos los servidores que no tengamos los mismos problemas.
- En algún momento solicité una certificación laboral y nunca se me dio respuesta. Se debe mejorar la prestación de este servicio ya que no se pueden perder oportunidades por la alta demanda.
- En algunos temas como el TELETRABAJO han dificultado el proceso. De igual manera, el proceso seguido para los encargos ahora se demora más que de costumbre, se presentó el caso de un empleo, en el cual la titular se posesionó en encargo y nunca se gestionó el encargo de su empleo original, fácilmente estuvo tres meses libre.
- En años anteriores se daban más incentivos, ahora escasean.
- En cuanto al componente de capacitación puedo decir que los cursos que realicé en este periodo fueron excelentes en todo sentido, pero podría sugerir que podrían realizarse a lo largo del año y no todos al final para que los funcionarios podamos aprovecharlos. Gracias
- En el tema de bienestar, se debe procurar su continuidad, a veces uno se inscribe en un curso y no lo renuevan de forma rápida.

- En la parte de Selección y vinculación de personal se debe ser más expedito en el proceso de encargos y provisionales, ya que se demora mucho y algunas veces la información no es oportuna.
- Enviar información con oportunidad.
- Es importante humanizar la gestión y generar confianza, tranquilidad y sensación de verdadero apoyo y respaldo por parte del área encargada de gestionar el Talento humano. Gracias.
- Excelente
- Excelente el servicio que prestan
- Falta mejorar la calidad de vida laboral, interesarse más por el funcionario, propiciar espacios de esparcimiento
- Favor revisar la pregunta 25, el PIC, se debe desarrollar desde el 1 de marzo de cada vigencia.
- Felicitaciones por su excelente trabajo.
- ¡Felicitaciones!
- Gracias
- Gracias
- Gracias
- Gracias a la STH
- Implementar comunicación con los funcionarios sobre el estado de solicitud de cesantías, se presentan devoluciones de las cuales no se tiene conocimiento.
- Infortunadamente falta un poco de empatía en el personal del área donde por naturaleza, en una empresa debe generarse y contagiarse.
- La baja en la calificación se debe en específico a uno de los componentes, donde falta amabilidad y resolución en la ejecución de los temas por parte del servidor encargado.
- La subgerente debe ser más amable con los funcionarios
- Las actividades mal programadas, la información la publican sobre el tiempo, van para abajo.
- Las capacitaciones también se desarrollen en el primer semestre del año
- Las jornadas de capacitación son más efectivas si se realizan de manera virtual.
- Los cursos del plan de capacitación deberían programarse a lo largo del año, y no todos juntos a final de año. El proceso de generar certificaciones laborales debería automatizarse, es muy demorada la entrega de estos documentos.
- Los funcionarios no están vinculados mediante contrato con la entidad, luego la pregunta 3 es imprecisa, importante recordar que nuestra relación es legal y reglamentaria, lo cual supone unos derechos y unos deberes. Importante que la subgerencia de Talento Humano recuerde que labora en una entidad pública.
- Me parecen muy buenos y oportunos
- Mejorar el plan de capacitación de los funcionarios, y que estas capacitaciones se puedan programar a lo largo de todo el año. No solamente en el último trimestre del año.
- Mejorar los tiempos en la respuesta de procesos de encargos.
- Muchas gracias por la gestión y el servicio prestado a la comunidad de la Unidad.
- Muchas gracias por su gestión.
- Muy agradecido con la gestión de la STH.
- No me llegan todos los correos
- Para estas encuestas SEPARAR temas de nómina de los temas de situaciones administrativas, ya que al estar juntas es difícil ser ecuánime en dar una evaluación. En nómina todo está bien, pero x ejemplo en el proceso de encargos hay temas que no se han solucionado, el procedimiento, la demora en los procesos, el no tener a todos los funcionarios en cuenta, etc., etc.

- Para gestionar cualquier comunicación desde fuera de la Entidad que tenga que ver con Talento humano es imposible. No hay un correo electrónico que permita radicar solicitudes sin estar en la UAECD.
- Para las capacitaciones fue dispendioso para mí, porque me citaban a la capacitación, pero a la vez tenía reunión en la oficina. muchas veces no podía asistir en otras me salía a la mitad. De pronto sugiero que cada área haga un video y desde la Subgerencia donde estoy se podría implementar alguna herramienta que permita realizar este proceso que podría apoyar a los nuevos y la reinducción, esto porque en muchas ocasiones desafortunadamente no pude asistir
- Planeación y ejecución del programa de bienestar oportuna (cronograma durante el todo el año).
- Generar convenios interadministrativos que permitan opciones de infraestructura para las actividades establecidas.
- Por favor atender lo establecido en el Plan de Bienestar e Incentivos sin olvidar su Objetivo General que es "Propiciar condiciones que contribuyan a fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos de la UAECD y de sus familias, el desempeño laboral y el clima organizacional, la motivación, el sentido de pertinencia y la productividad, favoreciendo al cumplimiento de los objetivos institucionales", ya que al parecer a la líder de este componente se le olvida que su deber es servir y deshumaniza totalmente su trabajo y la forma en que desarrolla sus actividades, demostrando únicamente su preocupación por el cumplimiento de sus compromisos laborales, dejando de la lado la esencia de la Gestión del Talento Humano que es servir y generar bienestar (con buen trato y solución oportuna de sus inquietudes) a quien acude a la Subgerencia de Talento Humano. Los demás componentes de la STH son muy importantes, pero el componente de Bienestar e Incentivos es la cara y contacto de los servidores con la STH, donde recibimos alegría y buenas noticias, pero durante esta vigencia parece que importa más el interés particular de la líder que el interés general de toda la UAECD.
- Por favor cumplir con los acuerdos
- Por favor cumplir con los acuerdos realizados con Sintra catastró, en mi caso, específicamente con el tema de pasantías para funcionarios.
- Por favor, mantengan permanente las 2000 razones con Compensar, me pareció más que excelente ese acuerdo, por mi parte quedaría conforme solo con eso, ya las quitaron y me encuentro triste, me hace mucha falta, gracia.
- Programar las actividades y publicarlas con tiempo y teniendo en cuenta a todo el personal de la entidad
- Programar las capacitaciones en fechas diferentes a fin de vigencia o de alta demanda en las áreas para así facilitar la asistencia.
- Promover a que se presenten más días como el día de la familia
- Publicar periódicamente los beneficios generales a que tenemos e igualmente los compromisos generales con la entidad,
- Que los cursos no los dejen al finalizar el año,
- Que el plan capacitación e incentivos se apliquen desde los primeros meses del año y no se deje para el último trimestre, debe de estar distribuido durante el año.
- Que haya mejor comunicación entre procesos
- Que la mayoría de los cursos no los dejen todos para el último trimestre
- Que las capacitaciones y todo lo de juegos sean desde el comienzo del año para que no quede todo recargado al final del año y sea más difícil participar.
- Que los cursos, seminarios, actividades deportivas sean programadas dos veces al año

- quiero pedir se gestione la capacitación en programa ARCGIS, y que este curso se pueda realizar los primeros meses del año. Agradezco por la gestión, apoyo y cumplimiento, en todas las actividades realizadas por parte de TH.
- Quisiera tener más información y acceso a capacitaciones y de no tener un permiso por parte del jefe inmediato para asistir que pueda uno tener un apoyo y respaldo en la subgerencia de talento humano.
- Realmente considero que la labor y gestión realizada desde esta Subgerencia siempre ha sido muy dispuesta a atendernos a toda la comunidad Catastral, dentro de la calidez humana que los caracteriza. Gracias por su gran labor.
- Recomendación: para los talleres como el de culinaria saludable, podían ser más flexibles, es decir, permitir tomar el curso de forma asincrónica, o cumplir con el envío de las grabaciones a las personas que no pudimos tomarlo y que nos interesa aprender, y por lo tanto solicitamos las grabaciones.
- Respecto a los planes de capacitación, que no se programen en el último momento, y que sus horarios sean en horas hábiles, con una intensidad por semana que no interfiera con las actividades laborales
- Revisar si en la semana de receso se pueden programar vacaciones recreativas, teniendo en cuenta los estudiantes de calendario B que no pueden participar en esta actividad en las otras fechas.
- Se han implementado cambios, como la selección de los mejores funcionarios y el proceso de encargos, que no se perciben como mejoras o beneficios para el personal. Por el contrario, estos cambios generan la sensación de falta de reconocimiento por parte de Talento Humano, cuya responsabilidad es velar por el bienestar de quienes contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la Unidad.
- Se requiere más presencia y cercanía con los servidores públicos
- Se revise el procedimiento en la verificación de requisitos para encargos crea que hay varias falencias por parte de la persona que verifica en ocasiones no tiene coherencia con la información contenida en la hoja de vida y lo que evalúan
- Se revise el tema de seguridad y salud en el trabajo debido que en las instalaciones se observa mucho cableado expuesto poniendo en riesgo a los trabajadores.
- Ser oportunos
- Si se lograra mayor comunicación y sincronización dentro de la misma área se alcanzarían mejores resultados.
- siendo la dependencia de personas interactúan con personas debería existir un poco más de calidez y empatía.
- Planes de capacitación debería evaluarse según necesidad institucional y de funcionarios y no por cumplir, se presentan una cantidad de capacitaciones que parecen relleno, Así mismo están programadas de una forma especial que no parece debidamente distribuidas en el año si no todo al final afectando las actividades propias de cada dependencia.
- Por qué no se dictaron capacitaciones relacionada con temas que le sirvieran a los compañeros que esperan concursar, es decir temas como MPG, organización administrativa del distrital del estado, ley 80, ley 1437, aprender a responder los cuestionarios comportamentales entre otros.
- Otro tema que considero debe tener en cuenta recurso humano catastro en este momento tiene tres generaciones y todos cada generación tiene intereses particulares ¿porque nos obligan a querer lo de los milenios y no se dan sensibilizaciones a los milenios para que acepten a los mayores? o viceversa
- Sigamos así, de pronto un poco más de publicidad respecto a los planes de bienestar.

- Solicitan trato amable
- Solo lo expuesto en el numeral 24. Que la información a difundir cuente con los tiempos suficientes de publicación.
- son muy efectivos para atender los requerimientos de los usuarios
- Tienden a ser displicentes con el personal del área técnica, no hay calidez humana, anteriormente la persona que estaba encargada de la gestión humana era muy profesional y empoderada del tema, siempre tenía tiempo para atendernos y pasaba por nuestros lugares de trabajo
- Toda la información ha sido muy clara
- Todos son muy lindos
- Una felicitación por su trabajo

1.6 Informe 2023 – 2024-Sistema de evaluación del desempeño laboral servidores públicos de carrera administrativa

Respecto a temas identificados para tener en cuenta en la construcción del PIC 2025 de acuerdo con los resultados de evaluación de desempeño laboral, se tienen los siguientes resultados, los servidores que obtuvieron calificación de nivel satisfactorio concertaron principalmente los siguientes compromisos comportamentales, según se puede observar en la tabla 4

Tabla 8. Competencias comportamentales seleccionadas en concertación por servidores con calificación satisfactoria

Competencia	Número de veces seleccionado en concertación
Trabajo en Equipo	10
Orientación a Resultados	8
Compromiso con la organización	5
Aprendizaje Continuo	5
Aporte Técnico- Profesional	2
Adaptación al cambio	2
Orientación al usuario y al ciudadano	2
Gestión de procedimientos	1
Comunicación efectiva	1

Fuente: Informe de Evaluación del Desempeño 2023-2024

1.7 Resultados De Proyectos De Aprendizaje En Equipo PAE -2024

- **Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano - SPAC**

Estado de los mapas: Se realizó el mapa de conocimientos de la Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano - SPAC, para lo cual se verificó desde la perspectiva estratégica los conocimientos que generan valor al área desde los componentes: Servicio al usuario, Participación ciudadana y Medición de satisfacción. De acuerdo con estos componentes se estableció el conocimiento experto para cada uno de ellos, y sobre los cuales es necesario establecer acciones que permitan prevenir la fuga de conocimiento dentro del área.

Es preciso señalar que la SPAC cuenta con acciones para mitigar la fuga conocimiento en relación con los temas identificados.

Para los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) vigencia 2024, se plantean la siguiente acción a desarrollar: *“Realizar capacitaciones de transferencia de conocimiento periódicas: Creando estratégicas y prácticas con el objetivo de transferir el conocimiento mediante la interacción de equipos en donde un servidor con conocimiento pueda formar a otros a través de la mentoría, tutoría, la demostración de su trabajo, estudios de caso, buenas prácticas, entre otros.”*

Estas capacitaciones se relacionarán con los siguientes temas:

Resolución de trámites vigentes
Guía de trámites y servicios y SUI
Servicios ciudadanos digitales (CEL)
Servicios ciudadanos digitales (VUC)
Administración Funcional de Agenda a un Clic
"Código de procedimiento civil / Código de Procedimiento o Administrativo y de los Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011"
Protocolos canales de atención
Otros protocolos de atención
Estrategia de Servicio al Ciudadano

Las capacitaciones de transferencia de conocimiento se realizarán para los temas priorizados por parte de la Subgerencia y de acuerdo con la disponibilidad de los funcionarios conocedores del tema.

Es importante precisar que, de acuerdo con la naturaleza de la SPAC, es necesario desarrollar conocimientos y habilidades en los colaboradores (asistenciales, técnicos y profesionales) que conforman la dependencia, en relación con los conocimientos enlistados a continuación, por lo que es necesario que estos puedan ser incluidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 y próximas vigencias.

Tabla 9. Necesidades de Capacitación SPAC

Tema	Subtema (Datos/conjunto datos)
Política de Servicio al Ciudadano	Modelo de relacionamiento con el Ciudadano
Política de participación Ciudadana	Lineamientos y conceptos básicos
	Política de participación Ciudadana
	Estrategia de Participación Ciudadana
	Cómo implementar acciones en la gestión pública con la participación de la ciudadanía
	Caracterización de grupos de valor
	Decreto 503 de 2011 "Por el cual se adopta la Política Pública de Participación Incidente para el Distrito Capital."
	Participación incidente
Evaluación y gestión de resultados	Informe de mediciones de experiencia ciudadana y satisfacción del servicio
	Directrices para la medición de la satisfacción de los grupos de valor
	Consolidación y análisis de la información

Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Política de Evaluación de resultados
Norma ISO9001:2015	Satisfacción del Cliente

De acuerdo con lo propuesto para el desarrollo de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) vigencia 2024, se realizaron las siguientes actividades:

- **Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA**

Objetivo General

Establecer el conjunto de procesos y herramientas pedagógicas orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas para la gestión de datos geográficos dirigido a servidores públicos de las entidades miembro de la Infraestructura de Datos Espaciales de Bogotá - IDECA.

Tabla 10. Antecedentes del PAE

No	Conocimiento crítico de IDECA - para trabajar a través de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)	ESTRATEGIA DEFINIDA PARA GESTIONAR EL CONOCIMIENTO A TRAVÉS DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO -PAE-				
		Actividad para desarrollar	Objetivo	Fecha	Marque con una equis (x) la clasificación que aplique de acuerdo con el tema a trabajar	
					EVITACIÓN	MITIGACIÓN
1	Normas nacionales aplicables a construcción y disposición de datos geográficos	Diseñar escuela de formación	Establecer instrumentos de fortalecimiento de capacidades a partir de las habilidades requeridas por los responsables de la gestión de Información Geográfica	30/12/24	X	
2	Normas técnicas internacionales relacionadas con la gestión de información geográfica	Diseñar escuela de formación	Establecer instrumentos de fortalecimiento de capacidades a partir de las habilidades requeridas por los responsables de la gestión de Información Geográfica	30/12/24	X	
3	Normas técnicas Nacionales relacionadas con la gestión de información geográfica	Diseñar escuela de formación	Establecer instrumentos de fortalecimiento de capacidades a partir de las habilidades requeridas por los responsables de la gestión de Información Geográfica	30/12/24	x	
4	Normatividad y disposiciones relativas a la infraestructura integrada de datos espaciales para el distrito capital	Diseñar escuela de formación	Establecer instrumentos de fortalecimiento de capacidades a partir de las habilidades requeridas por los responsables de la gestión de Información Geográfica	30/12/24	X	

Objetivos Específicos

- Establecer el pensamiento estratégico de la Escuela de Formación para una Cultura Geográfica en Bogotá.
- Identificar el marco normativo que regula la conformación de escuelas de formación.
- Establecer las líneas de acción, programas y temáticas a desarrollar.

- Identificar la estructura de operación, recursos humanos y técnicos requeridos para la puesta en marcha de la escuela de formación.
- Identificar la estrategia e instrumentos de medición y evaluación del impacto de las actividades adelantadas en la Escuela de Formación para la consecución de los objetivos de la Infraestructura de Datos Espaciales de Bogotá.

Metodología

Las actividades propuestas para el Diseño de la Escuela de Formación para una Cultura Geográfica en Bogotá son las siguientes:

Gráfica 20. Metodología para el Diseño de la Escuela de formación para una cultura de formación geográfica en Bogotá



Fuente: Elaboración propia – Gerencia IDECA

Establecer el Marco normativo: Se realizará la exploración de la normatividad asociada con los procesos de formación en el territorio colombiano.

Definir un pensamiento estratégico: Se definirá la misión y visión de la escuela de formación, en la cual se consideren los medios disponibles para el desarrollo de la escuela y alcanzar los fines que sean planteados.

Identificar Caracterizar población objetivo: Se debe establecer el conjunto específico de individuos a los que se dirigirán los contenidos de la escuela de formación.

Establecer el impacto esperado de la escuela de formación: establecer cuál es el impacto que se busca lograr con la formación, a partir del análisis expectativas y aportes de las partes interesadas.

Definir parrilla curricular: Se deben establecer los núcleos temáticos para la formación de capacidades a partir de la información obtenida de las partes interesadas. En esta etapa se establecerá que recursos de formación (videos, cursos, entre otros) que deberán ser elaborados para el desarrollo de los contenidos de formación.

Definir modelo pedagógico: A partir de las características de la población objetivo (grupo etario) y los contenidos temáticos a desarrollar, se deben definir el modelo pedagógico de aprendizaje que sea

adecuado para la transferencia de conocimiento y la evaluación del aprendizaje adquirido por parte de los estudiantes.

Establecer modalidades de la escuela: Analizar cuáles serán las modalidades de formación (presencial, virtual, dual) de acuerdo con los recursos disponibles.

Establecer cronograma: Se establecerá un cronograma de trabajo mediante el cual se dimensione las actividades, recursos y tiempos requeridos para la puesta en marcha de la escuela de formación

1.8 Resultados diagnóstico mesa de trabajo identificación de necesidades de bienestar y capacitación con grupos de interés

Se adelantan dos (2) jornadas, la primera el 29 de octubre y una segunda mesa el 5 de noviembre de 2024 a través de Teams denominadas Mesas de identificación de necesidades de bienestar y capacitación 2025 con la participación de 80 servidores representantes de diferentes grupos de interés de la Unidad como Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, COPASS, representantes de las asociaciones sindicales, enlaces de Gestión del conocimiento y la Innovación, enlaces de calidad, de gestión documental.

La herramienta utilizada fue PARLET, en la que se consolidan para cada componente las observaciones y sugerencias de los participantes en estas mesas, se adjunta enlace para su verificación: <https://padlet.com/storo18/identificaci-n-necesidades-de-capacitaci-n-2025-yzx4ueilcosfn8n8>

1.9 Resultados diagnósticos de necesidades de capacitación - PIC 2025 a través de encuestas

Fue aplicada una encuesta de detección de necesidades de capacitación del 15 de noviembre a 6 de diciembre con jefes, gerentes, subgerentes y los servidores(as) públicos(as) de la UAECD.

Las encuestas se implementan a través de un formulario de Google Forms, la cual fue enviada mediante el correo electrónico a cada gerente o jefe de oficina con copia a sus subgerentes en los casos que aplica y equipos de trabajo; contando con una participación de 10 equipos de trabajo.

De igual manera, se creó una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la identificación de necesidades de capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico y con piezas gráficas, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC.

Basados en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades la cual contenía todos los temas priorizados a través de los Mapas de conocimiento de la Unidad, las siguientes temáticas fueron priorizadas por los Gerentes, Subgerentes, jefes de Oficina y Equipos de trabajo.

Para cada una de la gerencias y oficinas asesora realiza una encuesta, a través de la herramienta Forms, de priorización de necesidades de capacitación apoyada en los Mapas de Conocimiento construidos por los enlaces de Gestión del conocimiento y la innovación durante las vigencias 2023-2024, y los temas críticos identificados por la dependencia para ser diligenciado por cada gerente junto a sus subgerencias y equipos de trabajo, se buscó la participación de los equipos completos de trabajo (Servidores(as) de planta y colaboradores(as) vinculados a través de contratos de prestación de servicios) de tal forma que se pudiera identificar el nivel de conocimiento de los diferentes colaboradores frente a temas críticos para cada dependencia en sus particularidades, se cuenta con informe por cada equipo PAE participante.

A continuación, se presentan los resultados de temas críticos para cada dependencia y que aportan a la construcción del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024-.

Tabla 11. Ficha técnica de la encuesta

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	
“Detección de Necesidades de Capacitación 2025 Gerencia...”	
Universo	Gerencias, Subgerencias Oficina Asesoras de la UAEC.
Objetivo de la encuesta	Identificar las de necesidades de Capacitación para la vigencia 2025, de acuerdo con los retos institucionales. La información servirá de insumo para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2025 dirigido a cada una de las dependencias y de esta forma poder generar un plan de acción que permita al interior de cada equipo de trabajo gestionar el conocimiento particular de acuerdo con su aporte a la Entidad
Fecha de aplicación	Segundo semestre 2024
Método de recolección	Encuesta virtual- FORMS (Duración aproximada de 5 minutos)

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2025- STH

A continuación, se presenta el consolidado por Gerencia y/o oficina Asesora:

Tabla 12. Consolidación de la identificación de necesidades de capacitación por Gerencias

DEPENDENCIA	CRÍTICOS	ADICIONALES	HORARIOS	COMPETENCIAS DE GRUPOS DE TRABAJO	COMPETENCIAS EQUIPO DIRECTIVO
IDECA y Subgerencias	1.Vuelo de aeronaves tipo Dron y captura de imágenes Crítica 2. Procesamiento de datos capturados por sensores remotos (LiDAR, imágenes de drones, satelitales, etc)	1. Elaboración de ortofoto mosaicos y modelos digitales de terreno 2. Herramientas avanzadas de IA 3. Construcción de documentos de procedimientos y flujos de trabajo	Mañana y horarios extralaborales	1. Trabajo en equipo y colaboración 2. Creatividad e innovación 3. Estrategias de comunicación y educación	1. Gestión del talento humano 2. Modelos de toma de decisiones Liderazgo
Gerencia de Tecnología y Subgerencias	1.Angular, Apex, Web App Builder, Workflow manager, FRM (ETL), Servicios REST. 2. Gestión, administración y actualización de la información de infraestructura tecnológica y de sistemas de información	1. Administración de WCC como gestión documental 2. Integración continua y DEVOPS, 3. Desarrollo con Python	7.00 am a 11.30 am; Segundo trimestre; Primer trimestre	1.Trabajo en equipo y colaboración 2. Orientación a resultados, al usuario y al ciudadano. 3. Aprendizaje continuo	1. Gestión del talento humano 2. Modelos de toma de decisiones 3. Liderazgo
Oficina de Control Interno	1. Metodologías de Gestión de Riesgos y Mapa de Aseguramiento	1.Marco Internacional de practica de Auditoria con el IIA 2. Técnicas de	7.00 am a 11.30 am; martes y jueves;	1.Toma de decisiones 2. Aprendizaje continuo	1.Trabajo en equipo y colaboración 2. Pensamiento crítico y análisis

	2. Formulación, seguimiento y evaluación de proyectos de inversión	Auditoria con herramientas digitales 3. Gestión de riesgos con énfasis en riesgos fiscales, lavado de activos y financiación terrorismo.	Tercer trimestre; Segundo trimestre	3. Creatividad e innovación	
Gerencia Comercial y Subgerencia	1. Fidelización y Retención de Cliente 2. Lineamientos y conceptos básicos- Informe de mediciones de experiencia ciudadana y satisfacción del servicio	1. Ley 1755- tiempos de respuesta de las peticiones, gestión de PQRS en la entidad 2. Lenguaje claro 3. Gestión de la radicación de trámites catastrales. 4. Protocolo de atención y lenguaje de señas.	7.00 am a 11.30 am; martes y jueves; Segundo trimestre; Tercer trimestre; Primer trimestre; Cuarto trimestre	1. Trabajo en equipo y colaboración 2. Orientación a resultados, al usuario y al ciudadano. 3. Creatividad e innovación	1. Gestión del talento humano 2. Modelos de toma de decisiones 3. Liderazgo
Gestión Corporativa y Subgerencias	1. Gestión Documental 2. Revisión de actos administrativos 3. Procesos de adquisición de bienes y servicios 4. Selección, vinculación y retiro de personal 5. Sistema de Gestión de Calidad	1. EXCEL, 2. NIIF 3. Información exógena	7.00 am a 11.30 am; Cualquier día de la semana; Primer trimestre; Segundo trimestre	1. Modelos de toma de decisiones 2. Liderazgo 3. Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos	1. Trabajo en equipo y colaboración 2. Contratación pública
Control Disciplinario	1. Acción correctiva- actuaciones disciplinarias – CGD 2. Gestión Documental	1. Expediente electrónico.	Primer trimestre; Segundo trimestre; Cualquier día de la semana; 2:00 pm a 4:30 pm	1. Aprendizaje continuo 2. Estrategias de comunicación y educación 3. Pensamiento crítico y análisis	1. Planeación 2. Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos 3. Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
Observatorio Técnico	1. Modelos econométricos 2. Analítica de datos	1. ArcgisPro y elaboración de Storymaps para los productos del OTC 2. Taller de generación de estrategias y creación de valor agregado para los productos del OTC 3. Taller de redacción de documentos (blogs y reportes de cifras e infografías) para los productos del OTC	Primer trimestre 2:00 pm a 4:30 pm	1. Trabajo en equipo y colaboración 2. Orientación a resultados, al usuario y al ciudadano. 3. Creatividad e innovación	1. Gestión del talento humano 2. Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos

		4. Creación de dashboards (tableros de control) para los productos del OTC			
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	1. Planeación Estratégica-Diagnostico institucional 2. Certificación en auditorías internas ISO 9001:2015 3. Sistema de Gestión de Conocimiento	1.Presupuesto público de 2.Proyectos de inversión 3.Sistemas de Gestión 4.MIPG	Primer trimestre 7.00 am a 11.30 am	1.Trabajo en equipo y colaboración 2.Pensamiento crítico y análisis	1.Modelos de toma de decisiones 2.Planeación 3.Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
Gerencia De Información Catastral Y Subgerencias	1. Análisis de Bases de Datos Gráficas y Alfanuméricas 2. Ética y responsabilidad en la gestión de los datos 3. Sistema Integrado de Información Catastral -SIIC 4. Definición actualización y conservación catastral	1.Modelos para determinación de valores. 2.Apropiación de los aplicativos (SIIC, CORDIS, LPC, PANDORA, CT, CABIDA Y LINDEROS entre otros)	Primer Trimestre - 7.00 am a 11.30 am; Segundo trimestre	1.Trabajo en equipo y colaboración 2.Orientación a resultados, al usuario y al ciudadano. 3.Negociación colectiva y resolución de conflictos	1.Planeación 2.Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos 3.Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.
Gerencia Jurídica Y Subgerencia	1. Gestión Documental 2. Manejo del correo de notificaciones judiciales 3. Metodología en la elaboración de conceptos jurídicos.	1.Elaboración técnica de proyectos normativos de carácter general (manuales de técnica normativa y normas que lo soportan, método de presentar)	7.00 am a 11.30 am Primer trimestre	1.Aprendizaje continuo 2.Pensamiento crítico y análisis	1.Modelos de toma de decisiones 2.Liderazgo 3.Planeación

Tabla 13. Competencia priorizada por los equipos de trabajo se presenta a continuación:

Consolidado competencias priorizadas por los grupos de trabajo	
Trabajo en equipo y colaboración	6
Aprendizaje continuo	4
Creatividad e innovación	4
Orientación a resultados, al usuario y al ciudadano.	4
Estrategias de comunicación y educación	2
Pensamiento crítico y análisis	2

Tabla 14. Competencia priorizada por los equipos de trabajo se presenta a continuación:

CONSOLIDADO COMPETENCIAS EQUIPO DIRECTIVO	
Modelos de toma de decisiones	5

Gestión del talento humano	4
Liderazgo	4
Planeación	4
Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de las estrategias y los resultados.	3
Capacidad para influir e inspirar a las personas y los equipos	3
Trabajo en equipo y colaboración	2
Contratación pública	1
Pensamiento crítico y análisis	1

1.10 Resultados de las evaluaciones de satisfacción aplicadas a las actividades de capacitación durante el 2024

Durante la vigencia 2024 se suscribe el contrato 483 de 2024 con la Universidad Nacional de Colombia para la realización de 7 cursos con los siguientes resultados de satisfacción:

La escala de calificación está determinada de la siguiente forma:

Tabla 15. Escala de calificación

Excelente	Bueno	Regular	Malo	Deficiente
4.6 - 5.0	4.0 - 4.5	3.6 - 3.9	2.0 - 3.5	0 - 1.9

Tabla 16. Evaluación por curso

Cursos desarrollados	Evaluación conferencista	Evaluación Logística	Evaluación total
1. Avalúos Normatividad y técnicas Valuatorias	45	44	4,45
2. Diplomado Catastro Multipropósito y gestión territorial	49	44	4,65
3. Diplomado 4ta revolución industrial	48	47	4,75
4. Herramientas para estructurar el conocimiento	47	40	4,35
5. Metodologías ágiles aplicadas a proyectos de innovación	49	50	4,95
6. Normatividad y Derecho urbanos	50	50	5,0
7. Planeación- Liderazgo- Negociación Colectiva. resolución de conflictos	47	40	4,3
Promedio total de evaluación	47.85	45	4,65

1.11 Temas de cumplimiento normativo

Revisada la normatividad vigente y aplicable a la entidad se encuentra que se debe dar cumplimiento a los siguientes temas:

Tabla 17. Temas de capacitación de cumplimiento normativo

Temas de obligatorio cumplimiento	Grupo	Normatividad
1. Cultura de paz	1. Plan anticorrupción	<u>Ley 1474 de 2011</u>
2. Participación ciudadana		
3. Rendición de cuentas		
4. Resolución de conflictos		

5. Comunicación asertiva		
6. Lenguajes incluyentes braille y señas colombiano		
1. Buen gobierno	2. MIPG	<u>Decreto 1499 de 2017</u>
2. Derechos Humanos		
3. Derecho de acceso a la información		
4. Integración cultural		
5. Gobierno en línea		
6. Innovación		
7. Gestión del talento humano		
8. Cultura organizacional		
9. Sostenibilidad ambiental		
10. Planificación, desarrollo territorial y nacional		
11. Relevancia internacional		
12. Gestión administrativa		
13. Gestión de tecnologías de la información		
14. Gestión financiera		
15. Programa de bilingüismo en la entidad		
1. Liderazgo y relaciones sociales	3. Riesgo Psicosocial	<u>Resolución 2646 de 2008</u>
2. Control sobre el trabajo		
3. Demandas del trabajo		
1. Acoso laboral	4. Otras normas	<u>Ley 1010 de 2006</u>
2. Gestión Documental		<u>Decreto 1080 de 2015</u>
3. Decreto Único Reglamentario del Sector de FP		<u>Decreto 1083 de 2015</u>
4. Negociación colectiva		<u>Decreto 1072 de 2015</u>
5. Inducción – Reinducción		<u>Decreto 1083 de 2015</u>
Plan de anticorrupción y servicio al ciudadano		Función Pública
Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía		COMPES
8. Plan Institucional de Gestión Ambiental y el Plan Integral de Movilidad Sostenible		Alcaldía Mayor de Bogotá
9. Política Pública LGTBI		Dirección de diversidad sexual, poblaciones y géneros

1.12 Exigencias Normativas al Plan Institucional de Capacitación

Tabla 18. Exigencias normativas al Plan Institucional de Capacitación

Dimensiones Operativas de MIPG
Objetivo central de MIPG: <i>“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.</i>
1ª. Dimensión: Talento Humano
Orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el <i>principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio</i> , la aplicación de estímulos y el desempeño individual.
CUATRO OBJETIVOS BÁSICOS: la política apunta a lograr <i>cuatro objetivos básicos</i> :

1. Servidores públicos con mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.	2.Mayor Productividad del Estado.	3. Incremento de niveles de confianza del ciudadano en el Estado.	4. Incremento en los índices de satisfacción	
Rutas de creación de Valor – PGETH				
Herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas.				
Ruta de la Felicidad	Ruta del Crecimiento	Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad	Ruta de Análisis de Datos
La felicidad nos hace productivos Innovación con pasión	Plan Institucional de Capacitación Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen	Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Entendiendo personas a través del uso de los datos
Plan Institucional de Capacitación	Gestión de la información Planes de Mejoramiento Individual	Plan Institucional de Capacitación	Plan Institucional de Capacitación Gestión del conocimiento en el retiro	Plan Institucional de Capacitación Gestión de la información
Programa Ambientes Diversos- DASCD				
Lenguaje organizacional incluyente- Formación y sensibilización de servidores distritales en Inclusión, Diversidad y representatividad				
Caracterización Población diferencial Talento Humano	Gestión Cultural y organizacional para la inclusión y la diversidad	Prevención y sanciones frente a situaciones y conductas de discriminación, acoso laboral y de acoso sexual laboral		
Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional				
Función Pública				
Plan Institucional de capacitación- PNFC				
*Paz total, Memoria y Derechos Humanos *Territorio, vida y ambiente *Mujeres inclusión y Diversidad *Transformación Digital y cibercultura *Probidad y Ética en lo Público *Habilidades y Competencias				
SERVIDOR 4.0 Y TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO -Función Pública				
Identidad y Vocación por el servicio público	Diversidad e Inclusión	Flexibilidad laboral	Apropiación y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación TIC	
Sentido de pertenencia y Vocación por el servicio Publico	Transformación cultural inclusiva	Curso de Teletrabajo	Capacitación en tecnologías emergentes	
Promover Valores y aplicar los principios del Código de integridad	Promover una cultura inclusiva con campañas de comunicación y sensibilización.		Talleres y capacitaciones relevantes para el servidor 4.0	

Gestión del Conocimiento y la Innovación						
Gestionar el conocimiento crítico y estratégico , a través del diseño y la implementación de mecanismos y herramientas que permitan dinamizar el flujo del conocimiento a partir de la identificación, generación, preservación, transferencia y aplicación del conocimiento con el fin de contribuir a la toma de decisiones , facilitar los procesos de innovación y mejoramiento continuo de la UAECD en el marco de los objetivos de la entidad.						
OBJETIVO ESTRATÉGICO UAECD 2024-2027						
OE4. Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos optimizados y el uso de las tecnologías de la información para mejorar la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor.						
PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN						
Mapa de conocimiento						
Brechas de conocimiento al interior de los equipos de trabajo	Conocimiento Experto			Conocimiento Teórico	Acciones para mitigar la fuga del conocimiento	
Plan Institucional de Capacitación						
Plan de formación propuesto para cada vigencia	Inducción/ Reinducción		Entrenamiento en Puesto de trabajo	Proyectos De Aprendizaje En Equipo	Equipos de trabajo	
Ejes Temáticos						
Competencia	Eje 1	Eje 2.	Eje 3.	Eje 4.	Eje 5.	Eje 6.
	Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos	Territorio, Vida Y Ambiente	Mujeres Inclusión Y Diversidad	Transformación Digital Y Cibercultura	Probidad, Ética E Identidad De Lo Público	Habilidades Y Competencias
SABERES	Papel fundamental en la construcción de la paz en una sociedad, los servidores son los encargados de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar	Generar cierta estrategia de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes	Cualificar capacidades del talento humano en el enfoque de género, Interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023	La capacitación y la formación de los servidores(as) debe pasar por <i>conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución</i>	Los servidores deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en la que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida	Fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que podemos en la actualidad lograr en la gestión estratégica
SABER HACER						
SABER SER						

	de la población	es socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar		industrial y de la transformación digital en el sector público		a del talento humano, un diferencial valioso que incrementa el valor público desde el rol del servidor público
--	-----------------	---	--	--	--	--

Competencias generales de los servidores públicos

Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Aprendizaje continuo	<i>Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para entender actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.</i>	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje.
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. Adopta medidas para minimizar riesgos. Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.

Orientación al usuario y al ciudadano(a).	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos(a)s, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos. Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos(a)s de forma oportuna. Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadano(a)s. Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadano(a)s en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo. Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente. Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano(a).
Compromiso con la organización.	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. Toma iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo. Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros. Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales. Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condición de respeto y cordialidad.
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo. Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones. Responde al cambio con flexibilidad. Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, forma de trabajo y procedimientos. Promueve al grupo para que se adapten en las nuevas condiciones.

1.13 Planeación de la Gestión del Talento Humano

¿Por qué es importante lo que hacemos?

¿Que pide la normatividad vigente a los Planes Estratégico de talento Humano?

Tabla 19. Información base para la planeación de la gestión estratégica del Talento Humano

1. Dimensiones Operativas de MIPG Objetivo central de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.						
2. 1ª. Dimensión: Talento Humano Orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: <u>Gestión Estratégica del Talento Humano - Integridad</u>						
Pilares que inspiran la Política de GETH del MIPG						
Mérito	Competencias	Desarrollo y crecimiento	Productividad	Gestión del cambio	Integridad	Diálogo y la Concertación
Como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.	Como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano	Como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.	Como la orientación permanente hacia el resultado	Como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.	Como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.	Como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos
CUATRO OBJETIVOS BÁSICOS Fundamentada en estos pilares, la política apunta a lograr cuatro objetivos básicos:						
1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso	2. Mayor productividad del Estado.		3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.		4. Incremento en los índices de satisfacción	

Tabla 20. Programa nacional de bienestar 2023-2026

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar				
1) El eje de equilibrio psicosocial:	2) El eje de salud mental	3) El eje de diversidad e inclusión:	4) El eje de transformación digital	5) El eje de identidad y vocación por el servicio público
Referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.	Acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. (...) hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros.	Acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	Referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y las nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.	Acciones dirigidas encaminadas a promover en los(as) servidores(as) el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, a
Componentes del Eje de Equilibrio Psicosocial				
Factores psicosociales Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral Calidad de vida laboral	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad Prevención, atención y medidas de protección	Creación de cultura digital para el bienestar Analítica de datos para el bienestar Creación de ecosistemas digitales	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público
Rutas de creación de Valor -				
La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas.				

Ruta de la Felicidad	Ruta del Crecimiento	Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad	Ruta de Análisis de Datos
La felicidad nos hace productivos • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	Liderando talento. • Plan Institucional de Capacitación • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen	Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar	La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad	Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos
*Nómina *Plan de Bienestar e Incentivos *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo *Plan Institucional de Capacitación *Política de Integridad	*Vinculación del Desempeño de la información *Gestión de la información *Plan de Bienestar e Incentivos *Clima Organizacional de *Planes de Mejoramiento Individual	*Plan de Bienestar e Incentivos *Plan Institucional de Capacitación *Promocionar la Rendición de Cuentas de los Directivo	*Plan de Bienestar e Incentivos *Plan Institucional de Capacitación *Planeación Estratégica del Talento Humano *Nómina *Trámites y certificaciones *Vinculación *Análisis de razones de retiro	*Plan de Bienestar e incentivos *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo *Plan Institucional de Capacitación *Vinculación *Gestión de la información *Nómina Trámites y certificaciones
Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral – DASCD Gestión de las relaciones Humanas				
Conocimiento de las Fortalezas propias.	Estados Mentales positivos		Propósito de vida	Relaciones interpersonales
Invita a potencializar los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad	La felicidad es un componente asociado a dar significado a las actividades cotidianes de la vida		Es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la razón de vivir	Busca el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público
Programa Ambientes Diversos Habilitadores transversales Lenguaje organizacional incluyente- Formación y sensibilización de servidores distritales en Inclusión, Diversidad y representatividad				
Caracterización Población diferencial Talento Humano	Gestión Cultural y organizacional para la inclusión y la diversidad	Prevención y sanciones frente a situaciones y conductas de discriminación, acoso laboral y de acoso sexual laboral		
Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional Función Pública				

Promoción del compromiso por el autocuidado y la autoprotección			Mitigar la fuga de conocimiento	Salud mental	Plan Institucional de capacitación- Alineado con los ejes del Plan Nacional de Capacitación PNFC	Implementación de la herramienta para evaluar el clima y la cultura organizacional
Manejo y afrontamiento del estrés	Prevención de desórdenes musculoesqueléticos	Promover el programa de entorno saludable	Implementar herramientas para facilitar la transferencia de conocimiento	Promover actividades recreativas con el objetivo de potenciar el bienestar laboral, la motivación y la productividad de los servidores(as)	*Paz total, Memoria y Derechos Humanos *Territorio, vida y ambiente *Mujeres inclusión y Diversidad *Transformación Digital y cibercultura *Probidad y Ética en lo Público *Habilidades y Competencias	Actividades del Plan de bienestar Social e incentivos Fortalecimiento del Liderazgo Institucional
SERVIDOR 4.0 Y TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO						
Función Pública						
Identidad y Vocación por el servicio público	Diversidad e Inclusión	Salud mental	Equilibrio psicosocial	Flexibilidad laboral	Apropiación y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación TIC	
Sentido de pertenencia y Vocación por el servicio Publico	Transformación cultural inclusiva	Higiene mental o psicológica	Actividades presenciales y virtuales Programa Entorno laboral Saludable (CALDAS)	Teletrabajo	Capacitación en tecnologías emergentes	
Promover Valores y aplicar los principios del Código de integridad	Promover una cultura inclusiva con campañas de comunicación y sensibilización	Fomentar habito saludables, autocuidado, alimentación, sueño, descanso	Promover prácticas de actividades físicas, prácticas deportivas y la realización de pausas activas en el entorno laboral	Horarios flexibles	Coordinar talleres y capacitaciones de formación sobre inteligencias artificial, blockchain, BIG data, entre otras tecnologías relevantes para el servidor 4.0	
			Seguimiento a enfermedades de origen laboral y prevención de riesgos laborales			
Gestión del Conocimiento y la Innovación						
Gestionar el conocimiento crítico y estratégico, a través del diseño y la implementación de mecanismos y herramientas que permitan dinamizar el flujo del conocimiento a partir de la identificación, generación, preservación, transferencia y aplicación del conocimiento con el fin de contribuir a la toma de decisiones, facilitar los procesos de innovación y mejoramiento continuo de la UAECD en el marco de los objetivos de la entidad.						

Componentes				
<i>Política y Plan de Gestión de Conocimiento e Innovación (GCIN)</i>	<i>Herramientas de GCEI</i>	<i>Estudios y /o investigaciones</i>	<i>Gestión de proyectos de I+D+i</i>	<i>Analítica de datos</i>
Política Distrital de CT+I se estructura alrededor de un objetivo general que se plantea en términos de lograr la siguiente visión: <i>Fortalecer el Ecosistema Regional de Ciencia, Tecnología e Innovación para lograr insertar a Bogotá, dentro de las denominadas Sociedades de Conocimiento, como una ciudad-región competitiva, sostenible, innovadora e integradora con base en su capacidad para crear valor por medio de la generación y aplicación de conocimiento.</i>				

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE2. Fortalecer la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito Capital, como herramienta que permite la integración, análisis y explotación de la información geográfica y catastral para la toma de decisiones.	OE4. Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos optimizados y el uso de las tecnologías de la información para mejorar la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor.
--	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

OE4. Implementar y consolidar un modelo de gestión institucional que permita el desarrollo de las competencias y conocimientos de su capital humano, la adopción de procesos optimizados y el uso de las tecnologías de la información para mejorar la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Mapa de conocimiento

Brechas de conocimiento al interior de los equipos de trabajo	Conocimiento Experto	Conocimiento Teórico	Acciones para mitigar la fuga del conocimiento
---	----------------------	----------------------	--

Plan Institucional de Capacitación

Plan de formación propuesto para cada vigencia	Inducción	Entrenamiento en Puesto de trabajo	Proyectos de aprendizaje en Equipo	Equipo de trabajo
--	-----------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------

Plan Institucional de Capacitación

Plan Nacional de Formación y Capacitación – Función Pública

COMPETENCIA DIMENSIÓN	Eje 1	Eje 2.	Eje 3.	Eje 4.	Eje 5.	Eje 6.
	Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos	Territorio, Vida Y Ambiente	Mujeres Inclusión Y Diversidad	Transformación Digital Y Cibercultura	Probidad, Ética E Identidad De Lo Público	Habilidades Y Competencias

SABERES	Responde al papel fundamental que tiene las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población	Dirigido con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de la relación entre sociedad y naturaleza. Generar cierta estrategia de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar	Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, Interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023	La capacitación y la formación de los servidores(as) debe pasar por <i>conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial</i> y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan una y otra manera a la administración pública.	La capacitación en Ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente. Los servidores deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en la que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida	Se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que podemos en la actualidad en esta materia y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humanos, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público
SABER HACER						
SABER SER						

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para entender actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	▪ Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. ▪ Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. ▪ Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje.
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	▪ Asume la responsabilidad por sus resultados. ▪ Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. ▪ Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. ▪ Adopta medidas para minimizar riesgos. ▪ Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. ▪ Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. ▪ Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. ▪ Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.
Orientación al usuario y al ciudadano(a).	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos(a)s, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	▪ Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. ▪ Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos. ▪ Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los(as) ciudadanos(as) de forma oportuna.

		▪ Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. ▪ Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadano(a)s. ▪ Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadano(a)s en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo. ▪ Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente. ▪ Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano(a).
Compromiso con la organización.	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	▪ Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. ▪ Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. ▪ Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. ▪ Toma iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	▪ Cumple los compromisos que adquiere con el equipo. ▪ Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. ▪ Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros. ▪ Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales. ▪ Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condición de respeto y cordialidad.

Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	▪ Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo. ▪ Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones. ▪ Responde al cambio con flexibilidad. ▪ Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, forma de trabajo y procedimientos. ▪ Promueve al grupo para que se adapten en las nuevas condiciones.
-----------------------------	---	---

Como resultado de la información recolectada para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 se establecen seis líneas de acción, así:

Tabla 21. Líneas de acción para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano

Atraer y Retener a los mejores	Ambientes Felices, lúdicos y saludables	Medirnos para Crecer
Vincular las personas que requiere la Unidad con los conocimientos, experiencia, habilidades, competencias y valores, que le permitan a la Entidad alcanzar su máximo potencial.	Detectar con oportunidad para la toma de decisiones clave en la Unidad, sentimientos de agotamiento, cansancio emocional, despersonalización en el ámbito laboral y realización personal del talento humano con que cuenta la Entidad, para evitar la fuga de conocimiento estratégico.	Medir el clima laboral de la Unidad para fortalecer de manera oportuna y efectiva la inteligencia emocional.
Diseñar estrategias que le permitan a las personas en la Entidad, alcanzar su máximo potencial.	Diseñar buenas prácticas y acciones críticas que le permitan a las personas las mejores condiciones para trabajar, conciliando sus vidas personales, laborales y familiares, sin dejar de lado la productividad y el logro de los objetivos y metas institucionales.	Usar la información obtenida en la medición de la inteligencia emocional de la Entidad para transformar la cultura y el estilo de liderazgo deseado y con ello definir el rumbo de la Entidad.
Gestionar la seguridad y salud en el trabajo de las personas al interior de la Entidad.	Reconocer y pagar en el marco de la legislación vigente los derechos laborales que causan los servidores públicos de la UAEC	Planear, controlar y evaluar la gestión de los procesos y procedimientos a cargo para garantizar la mejora continua.

Suma de sueños Individuales a los colectivos	Bienvenidas las TIC'S y la modernidad	Un retiro adecuado
Diseñar un plan estratégico de talento humano a la medida de las necesidades de los servidores públicos de la Entidad.	Analizar con una perspectiva sistémica y la definición de un horizonte de tiempo anual la información obtenida de los procedimientos con los que se gestiona el desarrollo del talento humano en la Entidad, que sirva en la toma de decisiones clave para fidelizarlo.	Gestionar la desvinculación de las personas en la Unidad con seguridad jurídica y el aporte de información clave que sirva al propósito de la mejora continua.
Establecer estrategias efectivas de retención y fidelización del talento humano con que cuenta la Entidad.	Caracterizar el talento humano institucional desde componentes como conocimiento, valores compartidos, competencias laborales y tipología de personal para identificar y cuantificar este activo intangible e incrementar la efectividad de su gestión durante su ciclo de vida en la Entidad.	Orientar la toma de decisiones oportunas y minimizar efectos adversos al interior de la entidad.
Inspirar y motivar al talento humano institucional para realizar cambios positivos y significativos en la Entidad.	Responder con calidad y oportunidad los diferentes requerimientos que son enviados a la Dependencia y custodiar la información que se produce o se obtiene de la gestión estratégica de personas.	

1.14 Diagnóstico en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital realiza la administración y gestión de sus peligros y riesgos mediante una matriz de peligros que consiste en una herramienta metodológica basada en la Guía Técnica Colombiana GTC-45, la cual permite recopilar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles, con el fin de prevenir daños en la salud de las servidoras y servidores públicos y contratistas y en los equipos e instalaciones.

Conforme con la actualización de la matriz de identificación de peligros del 2024, los siguientes son los principales riesgos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital:

Tabla 22. Diagnóstico en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles:

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	CONSECUENCIA - RIESGO
Biomecánico	Postura, Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación de cargas.	Fatiga muscular, lesiones del sistema musculoesquelético (tendinitis, desgarros, distensiones)

Psicosocial	Gestión organización, características de la organización, Condiciones de la tarea, Interfase – Persona.	Estrés, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, falta de concentración en las tareas, Irritabilidad.
Biológico	Bacterias, virus, hongos. Contacto con fluidos corporales y secreciones.	Dermatosis, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas, alteraciones en los diferentes sistemas, muerte.
Condiciones de seguridad	Mecánico, Eléctrico, Locativo, Tecnológico, accidente de tránsito, Publico, trabajo en alturas, espacios confinados.	Quemaduras, cortes, huesos rotos, descargas eléctricas, o la muerte.
Físico	Ruido, Iluminación, Vibración, Temperaturas extremas, Radiaciones.	Sordera, fatiga, trastornos musculares, fatiga visual.
Fenómenos Naturales	Sismo, Terremoto, Derrumbes y Precipitaciones	Golpe, Laceración, Muerte, Amputación y/o Ahogamiento.

Fuente: Matriz de IPVREC 2024

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe continuar con la implementación de acciones para los riesgos biomecánicos, psicosociales, biológicos, condiciones de seguridad, físicos y fenómenos naturales que se encuentran en el “Nivel Aceptable con control específico” a través de acciones que mitiguen el riesgo, como la implementación del SVE Biomecánico, el PVE Psicosocial, la revisión de las condiciones de salud, capacitaciones relacionadas con desórdenes musculo esqueléticos, inspecciones de puestos de trabajo, pausas activas, acompañamiento psicosocial individual y grupal, entre otras.

De igual forma, continuar con las inspecciones locativas, mediciones ambientales e implementación de acciones de mejoras de acuerdo con los resultados evidenciados; así como, capacitar a la brigada de emergencias para fortalecer sus habilidades en la atención de emergencias.

Dando cumplimiento a la normatividad vigente, en el 2025 se realizará la actualización periódica del documento.

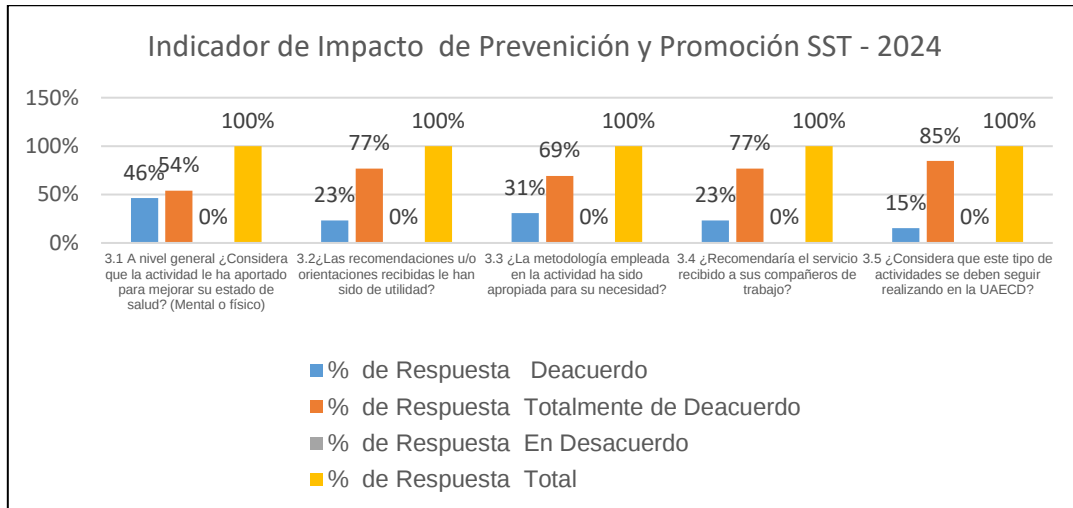
1.15 Diagnóstico desde el programa de vigilancia epidemiológico riesgo psicosocial

El mundo laboral actual es dinámico y complejo, impactando economías, empleo, relaciones personales y ritmos de trabajo. Estos cambios han incrementado la relevancia de los factores de riesgo psicosocial, asociados frecuentemente con enfermedades y accidentes laborales. Según la Resolución 2646 de 2008, estos factores comprenden aspectos intralaborales, extralaborales y características individuales que afectan la salud y desempeño laboral.

Considerando lo anterior, durante la vigencia 2024 se plantearon estrategias de prevención y promoción frente al riesgo psicosocial, por medio del desarrollo de actividades tales como: Capacitaciones dirigidas al cuidado de la salud mental y física, acompañamiento psicosocial, pausas activas de relajación, coordinación y estiramientos entre otras, acompañamientos psicosociales, material gráfico con temas relacionados a la prevención de la salud mental, jornadas de relajación (masajes relajantes,

respiración consciente, etc.). Cabe resaltar que el 76,9% de la población que ha recibido acompañamiento psicosocial, considera que las recomendaciones u orientaciones recibidas le han sido de utilidad, esto de acuerdo con el resultado obtenido del indicador de impacto de prevención y promoción SST 2024, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 21. Indicador de Impacto de Prevención y Promoción SST-2024



Fuente: (2024) Indicador de Impacto PYP SST

El 77% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en consideración que el acompañamiento psicosocial le ha aportado una mejora a su estado de salud físico y mental, el 23% está de acuerdo. Dentro de las valoraciones cualitativas expresadas mediante la encuesta encontramos las siguientes:

Persona No.1

“Es excelente que ofrezcan grandes ayudas a los colaboradores para tener el apoyo necesario”

Persona No.2

“Gracias por este espacio, excelente atención con gran gentileza y amabilidad, de gran importancia la orientación de aspectos para continuar apropiadamente este proceso”.

Persona No.3

“Me parece muy importante que la Entidad realice actividades de prevención del riesgo psicosocial pues la salud mental de los empleados se refleja en el funcionamiento de la Unidad. Creo que no es suficiente realizar lo de la batería de riesgo psicosocial, sino que se busquen soluciones para que los trabajadores no nos sigamos quemando aquí. Si bien es cierto que si un trabajador se va lo reemplaza otro, también es cierto que un trabajador estresado e infeliz no rinde, se enferma y no produce. Sería bonito tener una comunidad de trabajadores felices.”

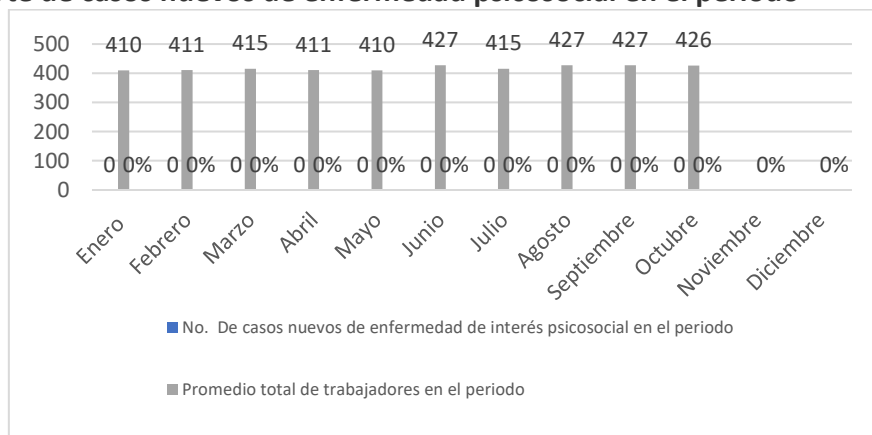
Persona No.4

“Fue un espacio y ejercicio interesante, donde pude exponer mi situación actual y dar el primer paso para identificar la causa emocional que me genera mi actividad laboral, en pro de mi salud”.

Con base a la información anterior el impacto del servicio de acompañamiento psicosocial cabe indicar que este proceso de acompañamiento es percibido como beneficioso para el estado de salud mental, reportando así una metodología adecuada y recomendaciones útiles en la población encuestada.

La ejecución de las actividades descritas anteriormente permite observar que han contribuido a preservar la salud mental de los colaboradores, como consecuencia de ello se evidencian los resultados obtenidos en los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad mental laboral los cuales se encuentran en un 0%, lo que indica que la Entidad no tiene, a la fecha, ningún caso de enfermedad laboral relacionado con factores psicosociales como lo muestra la siguiente gráfica:

Gráfica 22. Reporte de casos nuevos de enfermedad psicosocial en el período

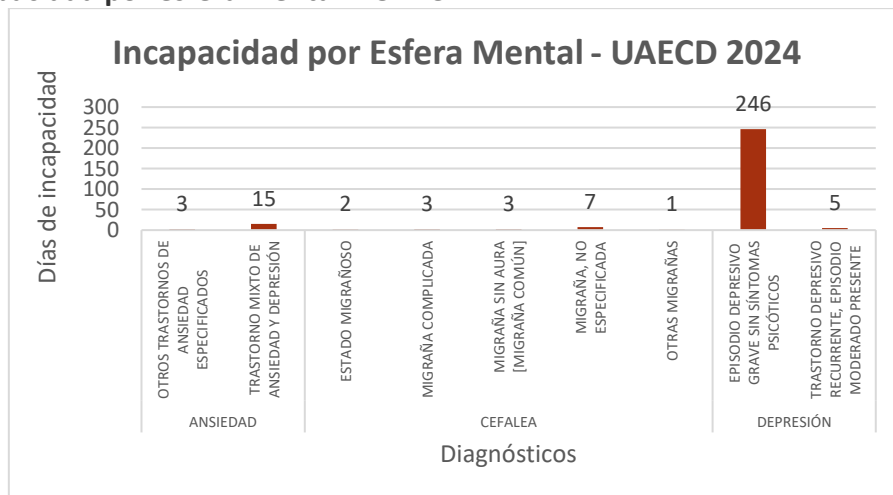


Fuente: (2024) Indicador PVE Psicosocial

Otro de los indicadores de interés es el ausentismo laboral por causas médicas durante el año 2024 en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital. Los episodios depresivos graves sin síntomas psicóticos (código F322) generaron incapacidades significativas entre los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD) en 2024, destacando el impacto de las patologías de salud mental en el entorno laboral.

A continuación, se expone el comportamiento y la distribución de diagnósticos por afectación en días del indicador de ausentismo laboral de la UAECD durante la vigencia.

Gráfica 22. Incapacidad por esfera mental – UAECD



Fuente: Base de datos incapacidades 2024

De acuerdo con la información presentada en la gráfica, se observa que los diagnósticos relacionados con la ansiedad representaron un total de 18 días de incapacidad laboral, mientras que las cefaleas o diversas manifestaciones de dolor de cabeza sumaron 16 días. Sin embargo, destaca de manera significativa que los diagnósticos de depresión acumularon 251 días de incapacidad, lo que evidencia un impacto considerablemente mayor en comparación con los otros dos padecimientos. Este análisis resalta la importancia de abordar de manera prioritaria las afecciones relacionadas con la salud mental, particularmente la depresión, dado su alto costo en términos de ausentismo y productividad.

Las enfermedades mentales son un problema crítico de salud pública en Colombia. Los trastornos depresivos son una de las principales causas de discapacidad, afectando la calidad de vida y generando altos costos para el sistema de salud. En la UAECDD, estas condiciones requieren intervención urgente debido a su impacto en el desempeño organizacional y el ambiente laboral. El Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 incluye actividades clave para mitigar el impacto de las enfermedades mentales:

Las actividades propuestas en el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 se centran en la prevención y promoción de la salud mental mediante grupos de trabajo para manejo del estrés, inteligencia emocional y autocuidado, fortaleciendo competencias emocionales para evitar trastornos mentales. Asimismo, incluyen evaluaciones de riesgo psicosocial y capacitaciones en primeros auxilios psicológicos, herramientas esenciales para identificar riesgos tempranamente y brindar apoyo oportuno. Estas estrategias no solo reducen incapacidades y los costos asociados, sino que también mejoran la productividad laboral. Además, garantizan el cumplimiento de las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022, asegurando una gestión efectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo. Mitigar trastornos mentales mejora la calidad de vida, evita condiciones más graves y promueve un entorno laboral saludable. Estas acciones reflejan el compromiso de la UAECDD con el bienestar integral de sus colaboradores.

En conclusión, abordar estas patologías desde la prevención es clave para proteger la salud pública y optimizar los recursos organizacionales. Las actividades del PTSST 2025 responden de manera integral a esta necesidad y fortalecen los objetivos estratégicos de la UAECDD.

Informe de condiciones de salud:

Con base en los resultados del informe de condiciones de salud de los años 2023 y 2024 de la UAECDD, se identificó la presencia del diagnóstico [F41.2] Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión en nuestra población laboral. Este hallazgo subraya la importancia de atender de manera prioritaria esta condición, que impacta no solo en el bienestar individual, sino también en el desempeño y la calidad de vida laboral de los servidores.

En respuesta a esta necesidad, el Plan de Trabajo 2025 incluye una serie de actividades específicas diseñadas para abordar esta problemática de manera integral. Estas acciones están orientadas a promover la salud mental a través de estrategias de prevención, intervención y seguimiento, tales como talleres de manejo del estrés y la ansiedad, espacios de acompañamiento psicológico individual y grupal, campañas de sensibilización sobre salud mental y programas que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Identificación de factores de Riesgo psicosocial:

Durante el 2024, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD) aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial, evaluando a 361 colaboradores, lo que representó el 85.7% de los servidores de la Entidad. La aplicación, realizada entre octubre y noviembre, incluyó a servidores de distintas áreas y niveles ocupacionales, utilizando una metodología presencial y autoadministrada, con la guía de un psicólogo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La herramienta, desarrollada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, evaluó factores intralaborales, extralaborales y de estrés. Entre los intralaborales se analizaron aspectos como las demandas del trabajo, claridad de rol, liderazgo y relaciones sociales. En los extralaborales, se incluyeron dimensiones como relaciones familiares, situación económica y entorno de vivienda. Adicionalmente, se evaluó el estrés laboral.

El análisis de los datos, realizado con software estadístico, incluyó caracterización de la muestra, análisis descriptivos e inferenciales para identificar asociaciones y diferencias significativas entre variables, consolidando un diagnóstico integral de los riesgos psicosociales en la UAECD.

Tabla 23. Distribución de la Población

Dependencia	Total
Control Interno Disciplinario	5
Dirección	12
Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano	16
Subgerencia de Participación al Ciudadano	34
Gerencia de Información Catastral	29
Gerencia de Infraestructura de Datos IDECA	13
Subgerencia de Analítica de Datos	4
Subgerencia de Operaciones	13
Subgerencia de Infraestructura de Tecnológica	9
Gerencia de Tecnología	10
Subgerencia de Ingeniería de Software	11
Gerencia de Gestión Corporativa	7
Subgerencia Administrativa y Financiera	49
Gerencia Jurídica	4
Subgerencia de Gestión Jurídica	6
Observatorio Técnico Catastral	9
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	11
Oficina de Control Interno	4
Subgerencia de Contratación	8
Subgerencia Información Económica	36
Subgerencia Información Física y Jurídica	51
Subgerencia Talento Humano	20
Total	361

Fuente: (2024) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

Comparativa de factores de riesgo psicosocial

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada uno de los factores (intralaboral, extralaboral y estrés), según las dependencias a las que se les aplicó la batería de riesgo psicosocial.

Tabla 24. Comparativa de factores de riesgo psicosocial

FORMA	FACTOR INTRALABORAL	FACTOR EXTRALABORAL	FACTOR ESTRÉS
REPORTE GENERAL - UAEC			
General A	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto
General B	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE OPERACIONES			
Forma A	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo alto
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO			
Forma A	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo alto
Forma B	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO			
Forma A	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo alto
Forma B	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN ECONÓMICA			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto
Forma B	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo bajo
REPORTE DEPENDENCIA DIRECCIÓN			
Forma A	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
REPORTE DEPENDENCIA GERENCIA DE TECNOLOGÍA			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo alto
Forma B	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo alto	Riesgo bajo
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE INGENIERÍA DE SOFTWARE			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
REPORTE DEPENDENCIA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA			
Forma A	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma B	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo medio

REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo medio
Forma B	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
Forma A	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo medio
Forma B	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo
REPORTE DEPENDENCIA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE ANALÍTICA DE DATOS			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
REPORTE DEPENDENCIA OBSERVATORIO TÉCNICO CATASTRAL			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE GESTIÓN JURÍDICA			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo muy alto
REPORTE DEPENDENCIA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio
Forma B	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto
REPORTE DEPENDENCIA GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO			
Forma A	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
Forma B	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo medio
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE INFORMACIÓN FÍSICA Y JURÍDICA			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo bajo
Forma B	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo alto	Sin riesgo o riesgo despreciable
REPORTE DEPENDENCIA GERENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA			
Forma A	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo
Forma B	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Sin riesgo o riesgo despreciable
REPORTE DEPENDENCIA SUBGERENCIA DE CONTRATACIÓN			
Forma A	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto
REPORTE DEPENDENCIA OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO			
Forma A	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo muy alto
REPORTE DEPENDENCIA GERENCIA DE INFORMACIÓN CATASTRAL			
Forma A	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo

Forma B	Riesgo medio	Riesgo medio	Sin riesgo o riesgo despreciable
REPORTE DEPENDENCIA GERENCIA JURIDICA			
Forma A	Riesgo bajo	Riesgo alto	Riesgo bajo

Fuente: (2024) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

Con base en la información consignada en la tabla anterior, se evidencia la necesidad de intervenir de manera prioritaria las condiciones de las dependencias de la UAECD con riesgo muy alto: Subgerencia de Operaciones, Subgerencia de Talento Humano, Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano, Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales – IDECA, Subgerencia Administrativa y Financiera, Oficina de Control Interno, Subgerencia de Gestión Jurídica, Subgerencia de Contratación y Oficina de Control Disciplinario Interno, en especial en los cargos de profesionales y jefes (Forma A).

Comparativos niveles de riesgo por factores

Tabla 25. Comparativo: niveles de riesgo por factores

NIVEL DE RIESGO	FACTOR INTRA-LABORAL	FACTOR EXTRA-LABORAL	FACTOR ESTRÉS
Sin riesgo	18	29	80
Riesgo bajo	37	56	72
Riesgo medio	75	114	63
Riesgo alto	89	96	63
Riesgo muy alto	142	66	83

Fuente: (2024) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

La mayor concentración de resultado de factor intralaborales está en intralaborales y de extralaborales, en el rango medio. por lo que se debe priorizar la intervención de los factores intralaborales de la población con el fin de mitigar los riesgos ya evidenciados y respecto de los extralaborales, garantizar acciones tendientes a mitigar la escalada de este resultado a niveles superiores de percepción de riesgo.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Teniendo en cuenta los resultados por factores, en la siguiente tabla se analizan los resultados del riesgo psicosocial intralaboral, por dominios y dimensiones

Tabla 26. Factores de riesgo psicosocial intralaborales

DIMENSIONES	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL A		CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL B	
	Puntaje transformado	Nivel de riesgo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	22.3	Riesgo medio	29.1	Riesgo alto
Características del liderazgo	26.4	Riesgo medio	28	Riesgo alto
Relaciones sociales en el trabajo	27.1	Riesgo alto	30	Riesgo alto
Retroalimentación del desempeño	31.5	Riesgo medio	29.8	Riesgo medio
Relación con los colaboradores	3.7	Sin riesgo	No evalúa	No evalúa
Control sobre el trabajo	28.3	Riesgo medio	32.1	Riesgo medio
Claridad del rol	21.5	Riesgo alto	22.8	Riesgo alto
Capacitación	34	Riesgo alto	28	Riesgo alto
Participación y manejo del cambio	36.3	Riesgo medio	37.8	Riesgo medio
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	20.5	Riesgo alto	33.1	Riesgo medio
Control y autonomía sobre el trabajo	38.1	Riesgo medio	45	Riesgo bajo
Demandas del trabajo	34.9	Riesgo bajo	30.2	Riesgo medio
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22.8	Riesgo bajo	25.6	Riesgo bajo
Demandas emocionales	12.1	Sin riesgo	22.1	Riesgo bajo
Demandas cuantitativas	37.7	Riesgo medio	32.1	Riesgo bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35.3	Riesgo medio	23.7	Riesgo bajo
Exigencia de responsabilidad del cargo	24.9	Sin riesgo	No evalúa	No evalúa
Demandas de carga mental	68.9	Riesgo bajo	64.7	Riesgo bajo
Consistencia del rol	25.3	Riesgo medio	No evalúa	No evalúa
Demanda de la jornada de trabajo	25.1	Riesgo medio	26.3	Riesgo bajo

Recompensas	15.8	Riesgo medio	14.1	Riesgo medio
Recompensas derivadas de la organización y el trabajo que se realiza	10.8	Riesgo alto	8.1	Riesgo medio
Reconocimiento y compensación	20.1	Riesgo medio	18.1	Riesgo medio
Total intralaboral	36.3	Riesgo alto	28.6	Riesgo medio

Fuente: (2024) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

Los resultados de los factores de riesgo intralaborales indican prioridad de intervención en la población profesional y de jefatura (Forma A) de la UAECD.

Relaciones sociales en el trabajo, Claridad del rol, Capacitación presentaron consistentemente niveles altos de riesgo tanto Forma A como en Forma B.

Control sobre el trabajo, Participación y manejo del cambio, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos, Control y autonomía sobre el trabajo, Recompensas, Recompensas derivadas de la organización y el trabajo que se realiza y Reconocimiento y compensación son dimensiones cuyos resultados demarcan la necesidad de intervenir en un horizonte de mediano plazo dado que los puntajes transformados así lo indican.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Tabla 27. Factores de riesgo psicosocial extralaboral

DIMENSIONES	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL A		CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL B	
	Puntaje transformado	Nivel de riesgo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	27.5	Riesgo medio	23	Riesgo bajo
Relaciones familiares	7.9	Sin riesgo	7.3	Sin riesgo
Comunicación y relaciones personales	13.8	Riesgo medio	14	Riesgo bajo
Situación económica del grupo familiar	24.5	Riesgo bajo	31.3	Riesgo medio
Características de la vivienda y de su entorno	16.8	Riesgo alto	18.4	Riesgo alto

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23.9	Riesgo medio	17.2	Riesgo medio
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	40.4	Riesgo alto	44	Riesgo muy alto
Total extralaboral	23.3	Riesgo alto	22.9	Riesgo medio

Fuente: (2024) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

Características de la vivienda y de su entorno y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda presentaron consistentemente niveles altos de riesgo tanto Forma A como en Forma B.

Tabla 28. Resultados estrés

DIMENSIONES	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ESTRÉS A		CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ESTRÉS B	
	PUNTAJE TRASFORMADO	NIVEL DE RIESGO	PUNTAJE TRASFORMADO	NIVEL DE RIESGO
Síntomas fisiológicos	10.1	Riesgo bajo	8.3	Riesgo bajo
Síntomas de comportamiento social	3.8	Sin riesgo o riesgo despreciable	2.2	Sin riesgo o riesgo despreciable
Síntomas intelectuales y laborales	3.5	Sin riesgo o riesgo despreciable	2.1	Sin riesgo o riesgo despreciable
Síntomas psicoemocionales	1.1	Sin riesgo o riesgo despreciable	0.5	Sin riesgo o riesgo despreciable
Total estrés	18.5	Riesgo alto	13.1	Riesgo medio

Fuente: (2024) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

La sintomatología relacionada con el estrés se manifiesta de manera multidimensional, afectando diferentes aspectos de la vida laboral y personal de los servidores. Esto incluye síntomas fisiológicos, comportamentales-sociales, intelectuales-laborales y psicoemocionales, que, aunque pueden parecer independientes, forman un fenómeno integral que impacta significativamente en el desempeño, el bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos.

Aunque los resultados presentados en la Tabla 6 reflejan rangos inferiores de reporte en cada categoría específica de síntomas, el puntaje global transformado evidencia manifestaciones importantes de dolencias y afectaciones correspondientes al estrés. Esto subraya la relevancia de atender no solo los casos individuales o aislados, sino el fenómeno en su totalidad, ya que las repercusiones no tratadas pueden acumularse y generar consecuencias graves tanto para los servidores como para la Entidad.

El enfoque en los rangos inferiores de reporte puede llevar a la subestimación del problema real. Sin embargo, el puntaje transformado, proporciona una perspectiva más holística, evidenciando que, aunque los síntomas específicos sean moderados en apariencia, la suma de las manifestaciones

tiene un impacto significativo. Este fenómeno integral requiere de una estrategia igualmente integral que considere todas las dimensiones de la sintomatología del estrés.

La intervención oportuna y adecuada no solo previene consecuencias graves para la salud de los servidores, sino que también contribuye a la sostenibilidad del clima organizacional, la satisfacción laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En conclusión, abordar el estrés de manera proactiva y multidimensional es esencial para garantizar un entorno de trabajo saludable y productivo, en beneficio tanto de los servidores públicos como de la organización en su conjunto.

Recomendaciones para síntomas de estrés

Tabla 29. Recomendaciones para gestión de estrés

SINTOMATOLOGÍA	INTERVENCIÓN
Síntomas fisiológicos	Campañas de Bienestar y Hábitos Saludables: - Talleres sobre manejo del estrés y técnicas de relajación. - Sesiones regulares de actividad física, yoga o meditación en el lugar de trabajo. - Jornadas de promoción de una alimentación saludable. Políticas de Equilibrio Trabajo-Vida Personal: - Implementación de horarios flexibles. - Opciones de trabajo remoto o días de descanso adicionales. Distribución Equitativa de Tareas: - Monitoreo constante de la carga laboral para evitar sobrecargas. - Ajuste de tareas con base en la capacidad y habilidades de cada empleado. Reconocimiento y Celebración de Logros: - Establecer un programa mensual de reconocimiento de servidores destacados.
Síntomas de comportamiento social	Fortalecimiento del Clima Laboral: - Encuestas regulares sobre clima organizacional y seguimiento de resultados. - Charlas sobre inclusión, diversidad y comunicación asertiva. Fomento de la Cohesión Grupal: - Organización de eventos sociales como actividades deportivas o culturales. - Creación de espacios de trabajo colaborativos y áreas comunes. Capacitación en Habilidades Sociales y Resolución de Conflictos: - Talleres sobre inteligencia emocional y manejo de relaciones interpersonales.

Síntomas intelectuales y laborales	Desarrollo Personal y Profesional: - Ofrecer acceso a cursos, talleres y mentorías. - Promoción de un aprendizaje continuo mediante recursos digitales y presenciales. Optimización del Entorno Laboral: - Provisión de herramientas y equipos adecuados para mejorar la eficiencia. - Revisión y mejora de procesos internos. Promoción del Trabajo en Equipo: - Dinámicas de team building y asignación de proyectos grupales. - Recompensa al trabajo colaborativo mediante incentivos. Fomentar la Autonomía y la Innovación: - Proporcionar mayor control sobre tareas y responsabilidades. - Reconocimiento a propuestas e iniciativas innovadoras.
Síntomas psicoemocionales	Programas de Bienestar Emocional: - Implementar grupos de apoyo emocional. - Realizar actividades de mindfulness y relajación semanalmente. Cultura Organizacional Positiva: - Promoción de la empatía, el respeto y el apoyo mediante campañas internas. - Celebraciones de logros personales y profesionales.

Recomendaciones intralaborales

• Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales:

Para el año 2025, se propone implementar un enfoque integral para abordar los factores de riesgo psicosocial identificados en la dimensión de liderazgo y relaciones sociales. Esto incluirá programas de desarrollo de competencias para líderes y supervisores, enfocados en fortalecer habilidades como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la empatía y la gestión del estrés. Estas capacitaciones estarán diseñadas para fomentar relaciones laborales saludables, mejorar la cohesión de los equipos y promover un liderazgo transformador dentro de la Entidad.

Para la dimensión de retroalimentación del desempeño, se propone establecer una política organizacional que garantice la entrega de retroalimentación periódica, específica y constructiva a todos los servidores. Los líderes recibirán formación continua en técnicas de comunicación asertiva y habilidades de escucha activa, con el objetivo de crear un entorno donde la retroalimentación sea una herramienta de desarrollo profesional y no solo de corrección.

Finalmente, se establecerá un sistema de reconocimiento y recompensas, diseñado para motivar el buen desempeño y reforzar comportamientos positivos, y se implementará un mecanismo de seguimiento que permita medir la efectividad de las intervenciones a través de indicadores claros y sesiones regulares de revisión y ajuste. De esta manera, se garantizará un entorno laboral saludable y alineado con los principios de bienestar organizacional.

Dominio Control:

Se implementarán programas de capacitación personalizados para cerrar brechas de competencias, diseñados según un análisis de necesidades y alineados con las funciones de cada puesto. Se garantizará acceso equitativo a recursos de aprendizaje y se establecerán indicadores para evaluar su impacto en el desempeño y la percepción del riesgo psicosocial.

Para mejorar la claridad de rol, se actualizará el Manual de Funciones con responsabilidades precisas y alineadas con la operación real. Este proceso incluirá talleres de orientación y reuniones regulares para revisar metas, promover comunicación abierta y ajustar tareas según necesidades individuales.

En cuanto a la participación y manejo del cambio, se priorizará la comunicación efectiva en transformaciones organizacionales, involucrando a los servidores desde el inicio mediante espacios de diálogo y decisiones colaborativas. Se fortalecerán habilidades adaptativas, manejo del estrés y resiliencia a través de capacitaciones específicas.

Para impulsar el desarrollo y uso de habilidades, se ofrecerán planes de formación continua con enfoque diferencial, proyectos desafiantes y rotación de roles. Se diseñarán rutas de desarrollo profesional personalizadas que incluyan competencias claras y apoyo para alcanzarlas.

Finalmente, para promover la autonomía en el trabajo, se capacitará a supervisores en delegación efectiva, se simplificarán procesos y se fomentará una cultura de confianza, con reconocimiento al desempeño destacado y trabajo colaborativo.

- **Dominio Recompensas:**

En la dimensión de reconocimiento y compensación, se implementarán programas formales para destacar logros individuales y de equipo, articulados con el programa de Bienestar e Incentivos. Estos incluirán beneficios tangibles, como días libres y bonos, e intangibles, como horarios flexibles y equilibrio vida-trabajo. Se garantizará equidad y transparencia mediante criterios claros en la evaluación y recompensas, fortaleciendo la confianza organizacional.

Se fomentará una cultura de reconocimiento continuo que valore el desempeño y las actitudes alineadas con los valores institucionales. Un liderazgo inclusivo promoverá el trabajo colaborativo y la comunicación abierta. Los servidores participarán en el diseño y evaluación de los programas, asegurando su relevancia y efectividad. Finalmente, se priorizará la retroalimentación constructiva y regular, junto con programas de capacitación, mentoría y proyectos desafiantes, para potenciar habilidades, promover crecimiento profesional y reforzar la percepción de contribución y realización personal.

1.16 Diagnóstico de condiciones de salud:

La Entidad realiza anualmente exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso con el propósito de evaluar el estado de salud de los servidores y de esta manera detectar personas susceptibles a riesgos específicos. Estos exámenes permiten identificar factores de riesgo ergonómicos, cardiovasculares, auditivos, visuales, entre otros, que puedan afectar el desempeño y bienestar de los servidores

Al finalizar el período de contratación con el proveedor encargado de Exámenes Médicos Ocupacionales para la vigencia 2024, se remitió un informe consolidado de condiciones de salud. Dicho informe incluye una serie de recomendaciones orientadas a fomentar estilos de vida y entornos de trabajo saludables, reforzando el compromiso de la UAECD con la promoción del bienestar integral de sus servidores.

El análisis detallado basado en los conceptos de aptitud y el diagnóstico de Salud del Trabajo obtenido a partir de los Exámenes Médico-Laborales permite al SG-SST identificar tendencias y áreas de atención prioritaria, destacando lo siguiente:

Tabla 30. Análisis basado en los conceptos de aptitud y diagnóstico de salud del trabajo

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Examen periódico satisfactorio sin patología de origen laboral a la fecha.	268	42,27 %
Evaluación satisfactoria	121	19,09 %
Examen periódico satisfactorio, sin patología que interfiera en su capacidad laboral para su labor/cargo actual.	64	10,09 %
Paciente laboralmente elegible para su labor/cargo.	60	9,46 %
Examen periódico satisfactorio, con patología que no disminuye su capacidad laboral para su labor/cargo actual.	27	4,26 %
Examen periódico satisfactorio, presenta patología que debe ser valorada por eps	18	2,84 %
Examen periódico satisfactorio con recomendaciones laborales	18	2,84 %
Sano (examen médico favorable)	15	2,37 %
Examen periódico con restricciones	12	1,89 %
Aplazado	8	1,26 %
Examen de egreso satisfactorio, con enfermedad de origen común	6	0,95 %
Examen de ingreso con recomendaciones.	2	0,32 %
Calificación dada por ips a nivel nacional	2	0,32 %
Examen de egreso satisfactorio	2	0,32 %
Paciente con patología controlada, con recomendación para su labor/cargo	2	0,32 %
Trabajador sin hallazgos que impresionen enfermedad profesional ni secuela de accidente de trabajo	2	0,32 %
Satisfactorio	1	0,16 %
Trabajador sin enfermedad profesional ni secuela de accidente de trabajo	1	0,16 %
Examen periódico no satisfactorio, presenta patología de origen a determinar por eps/arl	1	0,16 %
Con patología que no disminuye su capacidad laboral, puede reintegrarse a su labor/cargo actual.	1	0,16 %
Concepto médico de recomendaciones laborales	1	0,16 %
Evaluación con restricciones	1	0,16 %
Evaluación sin restricciones	1	0,16 %
TOTALES	634	100 %

Fuente: Informe condiciones de Salud – Medical Protection 2023-2024

Según el Diagnóstico de Salud del Trabajo, la morbilidad de la población de la entidad, de acuerdo con los parámetros y Paraclínicos son:

Tabla 31. Diagnóstico según morbilidad

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Enfermedades del ojo y sus anexos	659	30,92 %
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	598	28,06 %
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	364	17,08 %
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	223	10,46 %
Enfermedades del sistema circulatorio	88	4,13 %
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	84	3,94 %
Enfermedades del aparato digestivo	31	1,45 %
Enfermedades del sistema nervioso	20	0,94 %
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo	15	0,70 %
Trastornos mentales y del comportamiento	13	0,61 %
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	10	0,47 %
Enfermedades del aparato genitourinario	8	0,38 %
Neoplasias	6	0,28 %
Enfermedades del sistema respiratorio	5	0,23 %
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa	4	0,19 %
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos y otros trastornos que afectan el mecanismo de la inmunidad	2	0,09 %
Causas externas de morbilidad y de mortalidad	1	0,05 %
TOTALES	2131	100 %

Fuente: Informe condiciones de Salud – Medical Protection 2023-2024

Teniendo en cuenta la información anterior, las conclusiones y recomendaciones dadas por el proveedor de exámenes médicos son:

- Las variables socio demográficas expuestas están asociadas al tipo de empresa, la confluencia del personal en la región y la labor a desarrollar.
- El 50.16% de los trabajadores son sedentarios, lo que puede incrementar riesgos de enfermedades cardiovasculares y metabólicas.
- Se encontró que el 38.80% de trabajadores presenta sobrepeso y un 18.30% padece obesidad (en diferentes grados), lo cual es preocupante por su impacto en la salud y productividad. Por lo cual se recomienda implementar campañas internas para promover actividad física regular, alimentación saludable y control del peso.
- Destaca el consumo de alcohol de forma social con desconocimiento del tema referente a las enfermedades asociadas; se recomienda por lo tanto realizar capacitación en el tema específico para el personal, conociendo el alcance de un cambio en la cultura local.

- Los diagnósticos de los riesgos ocupacionales son basados en la anamnesis médica por lo cual se clasifican como riesgos subjetivos por el servidor.
- Se recomienda diseñar intervenciones psicosociales que mitiguen los efectos de las condiciones de tarea e interfase persona-tarea, como talleres de manejo del estrés y técnicas de organización laboral.
- Se recomienda fortalecer campañas de prevención y promoción de la salud para las enfermedades prevalentes del personal según lo dispuesto por las RIAS para definir las actividades y servicios en los posibles eventos por enfermedades generales según el análisis de morbilidad y demás reglamentaciones actuales.
- Fortalecer nexos administrativos con la ARL al servicio de la Población Laboral para continuar con la mejora en la cobertura de las actividades de Promoción y Prevención, Capacitaciones y eventos relacionados obligatorios como lo establece la Norma.
- Continuar Implementando y Ejecutando los diferentes PVE en Cabeza de un Médico Laboral con el objetivo de controlar y disminuir las patologías presentes en el personal y así evitar el aumento en su Morbilidad que ocasiona Ausentismo y las posibles pérdidas económicas.
- Establecer metodologías de motivación e incentivos para gestar la cultura del no Consumo de Alcohol y la Práctica Deportiva en la Entidad.
- Optimizar la motivación e incentivos para el manejo de la Higiene Postural.

Aportes de los integrantes del COPASST para identificación de necesidades

Los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo diligenciaron la encuesta “Propuestas del COPASST al Plan de trabajo anual 2025 SG-SST”, con el fin de identificar las necesidades de capacitación y actividades desde SST a realizar durante el año 2025, la encuesta fue diligenciada por los 8 integrantes del Comité, y se encuentran los siguientes resultados:

Teniendo en cuenta las actividades desarrolladas desde SST durante el año 2024, ¿cuáles considera que fueron una fortaleza para el cumplimiento de la política y objetivos del SG-SST?

- La concertación y planeación incluyente, la comunicación doble vía administración funcionarios.
- El cumplimiento del plan de trabajo anual de la SST.
- Semana de la salud, Inspecciones planeadas, Investigación de incidentes y accidentes, talleres sobre alimentación saludable, manejo de estrés, cuidado osteomuscular, mediciones de confort térmico
- La semana de SST, la capacitación constante y pausas activas.
- Las actividades de la semana de la salud
- La semana de la salud, las mediciones de iluminación y confort térmico, las capacitaciones en temas relacionados con SST.
- Las actividades de Verificación de ambientes de trabajo y visitas de lectura de control de normatividad de ambientes laborales seguros se deben continuar.
- El seguimiento de actividades.

Teniendo en cuenta las actividades desarrolladas desde SST durante el año 2024, ¿cuáles considera que requieren de acciones de mejora, para el cumplimiento de la política y objetivos del SG-SST?

- Más y mejor comunicación sobre prevención de incidentes y accidentes.
- Responder con mayor prontitud a las acciones de mejora en espacios o instalaciones para evitar generar más accidentes de trabajo.

- La atención oportuna, e incluso inmediata, a las condiciones inseguras que se identifiquen con las inspecciones planeadas o las encuestas realizadas a los servidores.
- Realizar la gestión con comunicaciones para mejorar las capsulas informativas. Además, se debe recalcar la importancia a los funcionarios y jefes para que se contesten las encuestas.
- Los exámenes médicos periódicos.
- Implementar las acciones recomendadas en los informes de medición, y atender con oportunidad las acciones que se identifiquen en las inspecciones planeadas, ya que con esto se hubiera podido prevenir un accidente como el que sucedió en la sede de Cartagena.
- Atención efectiva de medidas preventivas y correctivas de eventos y de posibles riesgos y vulnerabilidades de ambientes laborales para evitar posibles accidentes o incidentes en especial de pisos 2 y también de accesos para todos los funcionarios.

¿Qué actividades considera se deben implementar en la Entidad, para procurar la seguridad y salud de nuestros servidores públicos, contratistas y terceros?

- Mejorar los análisis médicos laborales anuales para que realmente propendan por diagnosticar la salud del empleado y no por el solo cumplimiento del requisito.
- Divulgar las condiciones de seguridad que deben tener los funcionarios y contratistas de la entidad y que, al encontrar situaciones riesgosas, las comuniquen al SG-SST.
- Continuar con las pausas activas, promover la desconexión laboral y articularse con estudios de clima laboral y de cargas, son cosas que no pueden cursar de forma aislada.
- Se deben hacer más actividades que guíen a los funcionarios al autocuidado, temas de manejo de estrés y mayor acompañamiento psicosocial al personal en sus actividades y cuando ocurren eventos como enfermedades, muertes de personas cercanas y acceso de trabajo.
- Hacer uso de los resultados obtenidos en los exámenes médicos ocupacionales para determinar cuáles son los problemas de salud (física y mental) más frecuentes o recurrentes dentro de los trabajadores a fin de realizar actividades que permitan su prevención.
- Dar un mejor manejo al trabajo en casa cuando se trate de funcionarios que cursen con cuadros gripales y no cuenten con incapacidad certificada, suministrar EPP a contratistas.
- Desarrollo de talleres y simulacros de accidentes e incidentes para que los funcionarios tengan claro que se debe saber, que se debe desarrollar para un correcto manejo de los temas no solo de accidentes e incidentes sino también eventos de identificación de sensaciones de discomfort y /o percepción de ambientes no seguros ni confortables por diferentes temas o elementos identificados en el ambiente laboral de los distintos espacios de trabajo, de reunión, de socialización, de compartir de espacios de eventos y de los equipamientos donde se desarrollan las distintas actividades laborales.
- Demarcación de los posibles lugares o actividades que puedan generar incidentes o accidentes.

¿Qué capacitaciones considera se deben realizar a los colaboradores de la Entidad con el fin de promover la seguridad y salud de nuestros servidores y contratistas?

- Modelos de Vida saludable
- Concienciar a todos los funcionarios y contratistas, sobre los reportes de los accidentes e incidentes de trabajo, en oportunidad.
- Considero que estas deberían orientarse a los directivos y jefes para promover la desconexión laboral.

- Capacitaciones para conocer los procedimientos para accidentes y manejo de enfermedades laborales.
- Prevención de accidentes. Cuidados en la alimentación. Importancia de la actividad física. Enfermedades silenciosas que afectan la población según el lugar donde vivimos y los diferentes rangos de edad.
- Reporte de accidentes de trabajo, Indicaciones de las ventajas y desventajas de la atención de la EPS y la ARL en caso de accidente de trabajo y enfermedad.
- Campañas y eventos que inviten a la fijación de la importancia de mantener entornos seguros y entornos que busquen también el confort de todos los funcionarios y de todos los visitantes y en general de toda la población junto con demás actores del desarrollo institucional y misional de la institución. Recordar que no solo los funcionarios están en la institución también están contratistas, personal de mantenimiento, cuerpos de vigilancia, visitantes y ciudadanos en general que tienen relación con la institución.
- Manejo de emergencias, primeros auxilios.

¿Qué capacitaciones considera se deben realizar a los integrantes del COPASST, con el fin de que tengan las herramientas suficientes para el cumplimiento de sus funciones?

- Capacitaciones con temática de Auditorías en SST.
- Inspecciones de instalaciones y atender reportes de incidentes y accidentes de trabajo.
- Sobre normatividad que refuerce cómo desde su quehacer el Copasst puede generar un impacto positivo en la mejora de las condiciones SST en la UAECD.
- Normatividad de SST. Funciones y actividades del COPASST.
- Seguridad y salud en el trabajo, normativas y legislación alrededor de los temas del COPASST, talleres de manejo de los distintos eventos tanto correctivos como preventivos, análisis de casos de posibles riesgos, manejo y conservación de ambientes seguros y ambientes confortables, ergonómicos y de condiciones lo más seguras y confortables para los funcionarios.
- Primeros auxilios, prevención y mitigación de incidentes y accidentes.

Solicitudes realizadas por los comités, sindicatos y otros grupos de interés a través de las mesas de trabajo de identificación de necesidades

Conforme con la identificación de necesidades de bienestar social y capacitación relacionadas en las mesas de trabajo realizadas en el mes de noviembre de 2024, y una vez evaluadas dentro la pertinencia a los programas de gestión de SST, se considera incluir dentro del plan de seguridad y salud en el trabajo las siguientes actividades sugeridas:

- Autoestima y violencia intrafamiliar - como reconocer las violencias y como salir de ellas
- Club de menopausia
- Coaching de liderazgo
- Conocimiento de sí mismo y reconocimiento del otro - empatía y tolerancia
- Construcción de entorno de respeto
- Convivencia pacífica
- Diálogo y resolución de conflictos
- Gestión del conflicto
- Habilidades blandas para jefes y coordinadores
- Inteligencia emocional
- Inteligencia Emocional con enfoque de servicio al ciudadano

- Liderazgo y empoderamiento
- Manejo de diversidad generacional
- Manejo de emociones
- Medios de protección y activación de canales para el tratamiento de violencia contra la mujer
- Resiliencia, flexibilidad agilidad
- Taller de la felicidad y motivación en el trabajo
- Talleres de sensibilización y respeto a la diversidad
- Violencia basada en genero

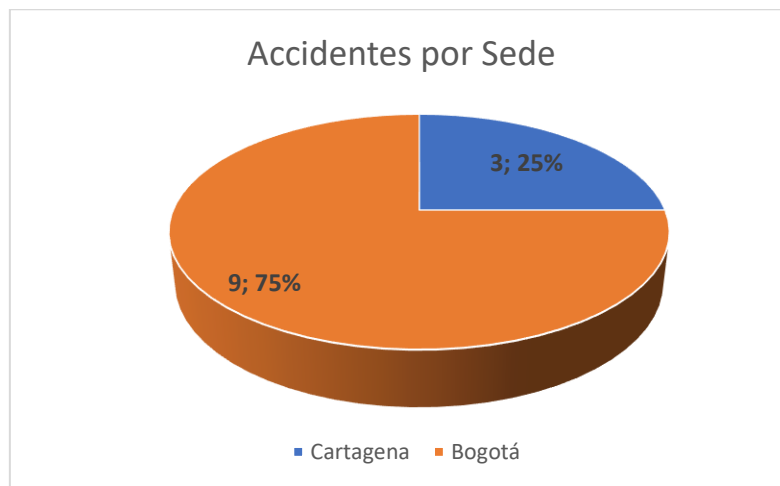
Accidentalidad y enfermedades laborales

Accidentalidad

Para la formulación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2025 se analizaron las estadísticas de accidentalidad en la vigencia 2024, a continuación, se presentan los aspectos con mayor relevancia acerca del comportamiento del indicador de Accidente laboral:

Durante el año 2024 se presentaron 12 accidentes de trabajo, los accidentes se presentaron de la siguiente manera:

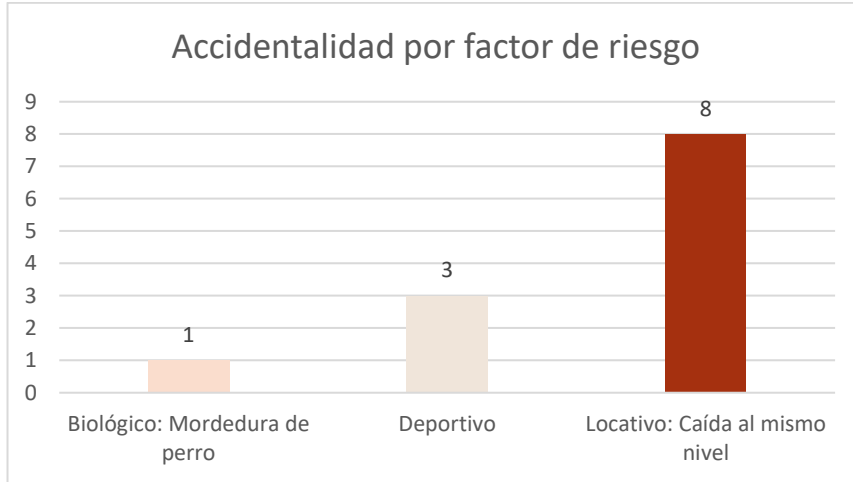
Gráfica 23. Clasificación de los eventos por sede:



Fuente: Base de datos accidentalidad 2024

Se evidencia que, de los 12 accidentes de trabajo reportados, 3 se han presentado en la Ciudad de Cartagena y 9 en Bogotá; lo que ha conllevado a realizar un proceso de seguimiento y capacitación a los colaboradores de la Sede, teniendo en cuenta el análisis de las investigaciones realizadas durante el año; de igual forma se hace necesario continuar con el proceso de formación sobre prevención de accidentes y reporte de estos a todos los colaboradores.

Gráfica 24. Clasificación de los eventos por factor de riesgo:



Fuente: Base de datos accidentalidad 2024

Los accidentes presentados durante el año 2024 están relacionados en un 67% a riesgo locativo - interno a la entidad: caídas al mismo nivel y con un 25% accidente deportivo, y con un 8% riesgo biológico: mordedura de perro; por lo que se requiere realizar capacitación y campañas informativas relacionadas con prevención de caídas al mismo nivel a todos los colaboradores de la entidad.

Durante el año 2024 no se han presentado accidentes mortales.

Todos los eventos fueron investigados y de allí se identificaron oportunidades de capacitación y lecciones aprendidas para prevención de los demás funcionarios de la Entidad.

Por lo anterior, es importante seguir trabajando en el autocuidado, identificación de comportamientos y riesgos y en el reporte de incidentes laborales; así como fortalecer las capacitaciones relacionadas con el riesgo locativo: caídas a nivel y riesgo biológico: mordeduras, debido a que se presenta con mayor frecuencia como causa de la accidentalidad; es necesario que durante el año 2025 se implementen estrategias relacionadas con la prevención de la accidentalidad en actividades deportivas.

Enfermedades laborales.

De acuerdo con el reporte de la ARL de la mesa laboral realizada en el mes de noviembre de 2024, los diagnósticos que se tienen a la fecha en firme con calificación de origen laboral son los siguientes:

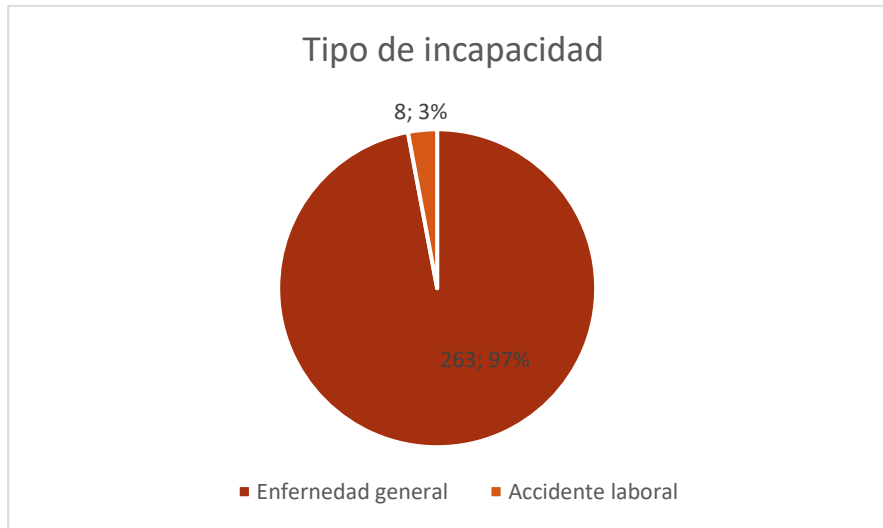
Tabla 32. Diagnósticos según reporte de ARL

Nombre de DX del Siniestro
Tenosinovitis de estiloides radial (de Quervain) derecho
Tercer dedo en gatillo - izquierda

Fuente. Informe Gestión del Siniestro ARL Positiva – noviembre 2023.

Por lo anterior, se hace necesario continuar con las actividades del Programa de Vigilancia Epidemiológico de desórdenes músculo esqueléticos.

Gráfica 25. Ausentismo por causa médica



Fuente Base de Incapacidades 2024

Durante el año 2024 se presentaron 263 incapacidades por enfermedad general correspondiente al 97% y 8 incapacidades debido a accidente laboral que corresponde a al 3% de la totalidad de las incapacidades; por lo anterior, se hace necesario realizar procesos de capacitación y sensibilización para la prevención de accidentes e incidentes en la entidad.

Tabla 33. Incapacidades por tipo de diagnóstico:

Diagnóstico	# Incapacidades
Aborto retenido	1
Alergia no especificada	2
Amenaza de aborto	1
Angina de pecho, no especificada	1
Arritmia cardiaca, no especificada	1
Artritis reumatoide, no especificada	4
Artritis, no especificada	1
Atención materna por cicatriz uterina debida a cirugía previa	1
Bronquitis aguda, no especificada	6
Bronquitis crónica no especificada	1
Bronquitis, no especificada como aguda o crónica	3
Bursitis del hombro	1
Calambres y espasmos	1
Cálculo de conducto biliar sin colangitis ni colecistitis	1
Cálculo de la vesícula biliar con colecistitis aguda	1
Candidiasis de la vulva y de la vagina (n77.1*)	1
Cefalea	9
Cefalea debida a tensión	2
Celulitis de los dedos de la mano y del pie	1
Celulitis y absceso de boca	1
Cervicalgia	1

Diagnóstico	# Incapacidades
Cistitis agudas	1
Cólico renal, no especificado	1
Colitis y gastroenteritis no infecciosas, no especificadas	5
Conjuntivitis atópica aguda	1
Contractura articular	1
contusión de dedo(s) de la mano, sin daño de la(s) uña(s)	1
contusión de dedo(s) del pie, sin daño de la(s) uña(s)	1
contusión de la rodilla	1
contusión de otras partes y de las no especificadas del pie	1
contusión de otras partes y las no especificadas de la pierna	1
contusión del hombro y del brazo	2
contusión del tobillo	1
Desgarro de meniscos, presente	2
Desprendimiento de la retina con ruptura	1
Diarrea funcional	2
Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	15
Disfonia	1
Displasia cervical leve	1
Displasia mamaria benigna, sin otra especificación	1
Dolor agudo	1
Dolor crónico intratable	1
Dolor en articulación	1
Dolor localizado en otras partes inferiores del abdomen	1
Dolor pélvico y perineal	1
Endometriosis del peritoneo pélvico	1
Enfermedad de las vías respiratorias superiores, no especificada	1
Enfermedad del reflujo gastroesofágico con esofagitis	1
Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos	13
Esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla	3
Esguinces y torceduras del tobillo	3
Estado migrañoso	1
esterilización	1
Faringitis aguda debida a otros microorganismos especificados	1
Faringitis aguda, no especificada	4
Fibromialgia	1
Fractura de hueso del metatarso	1
Fractura de la clavícula	1
Fractura de la epífisis superior del cubito	1
Fractura de los dientes	3
Fractura de otro dedo de la mano	5
Fractura de otro(s) hueso(s) del tarso	3
Fractura de otros huesos metacarpianos	1
Fractura del maléolo interno	1
Gastritis, no especificada	1

Diagnóstico	# Incapacidades
Gastroenteritis y colitis de origen no especificado	1
Glaucoma, no especificado	1
Hallux rigidus	2
Hemorragia vaginal y uterina anormal, no especificada	1
Hemorroides externas sin complicación	1
Heridas de otras partes del pie	1
Hernia inguinal unilateral o no especificada, sin obstrucción ni gangrena	1
Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena	2
Hernia ventral sin obstrucción ni gangrena	1
Hiperplasia de la próstata	2
Hipertension esencial (primaria)	2
Hipotiroidismo, no especificado	1
Incontinencia urinaria, no especificada	1
Infarto agudo del miocardio, sin otra especificación	1
Infección aguda de las vías respiratorias superiores, no especificada	1
Infección aguda no especificada de las vías respiratorias inferiores	3
Infección de vías urinarias, sitio no especificado	3
Infección genital y pelviana consecutiva al aborto, al embarazo ectópico y al embarazo molar	2
Infección intestinal viral, sin otra especificación	1
Infección viral no especificada, caracterizada por lesiones de la piel y de las membranas mucosas	1
Infección viral, no especificada	2
Laringitis aguda	1
Laringofaringitis aguda	1
Leiomioma del útero, sin otra especificación	3
Lesiones de la encía y de la zona edéntula asociadas con traumatismo	1
Lipomatosis, no clasificada en otra parte	1
Lumbago con ciática	6
Lumbago no especificado	4
Mareo y desvanecimiento	1
Migraña complicada	1
Migraña sin aura [migraña común]	2
Migraña, no especificada	5
Miopía degenerativa	1
No es legible	1
Otras artritis especificadas	1
Otras colitis y gastroenteritis no infecciosas especificadas	4
Otras dermatitis atópicas	1
Otras endometriosis	1
Otras enfermedades periodontales	1
Otras enteritis virales	9
Otras gastritis agudas	1
Otras gastroenteritis y colitis de origen infeccioso	1

Diagnóstico	# Incapacidades
Otras gastroenteritis y colitis de origen infeccioso y no especificado	6
Otras hemorragias uterinas o vaginales anormales especificadas	1
Otras migrañas	1
Otras migrañas	1
Otras porfirias	4
Otras queratitis	1
Otras sinusitis agudas	2
Otros desgarros (no traumáticos) del musculo	1
Otro desprendimiento de la retina	1
Otros dolores abdominales y los no especificados	1
Otros estados postquirúrgicos especificados	8
Otros procedimientos médicos	1
Otros signos y síntomas relativos a la mama	1
Otros trastornos de ansiedad especificados	2
Otros trastornos especificados de la retina	1
Otros traumatismos de la cabeza, especificados	2
Otros traumatismos especificados del hombro y del brazo	1
Parálisis de bel	1
Parto por cesárea electiva	3
Parto único espontaneo, presentación cefálica de vértice	4
Polimialgia reumática	1
Pólipo rectal	1
Porfiria cutanea tardia	1
Porfiria eritropoyetica hereditaria	3
Preeclampsia severa	4
Presenta incapacidad transcrita no envía más soportes para validar diagnostico	1
Rabia, sin otra especificación	1
Raíz dental retenida	2
Rinofaringitis aguda (resfriado común)	24
Rinofaringitis aguda [resfriado común]	7
Ruptura espontanea de tendones extensores	1
Sacroilitis, no clasificada en otra parte	1
Síndrome de la articulación condrocostal [Tietze]	3
Síndrome de manguito rotatorio	4
Síndrome del colon irritable	2
Síndrome del manguito rotatorio	1
Síndrome del túnel carpiano	1
Sinusitis aguda, no especificada	1
Sospecha de glaucoma	1
Tendinitis de biceps	1
Torticolis	1
Tos	1
Trabajador reporta solo transcripción y no figura código	1

Diagnóstico	# Incapacidades
Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía	1
Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente	1
Trastorno mixto de ansiedad y depresión	1
Traumatismo de tendón del manguito rotatorio del hombro	1
Traumatismo del tendón de Aquiles	1
Tumor benigno del ovario	1
Tumor de comportamiento incierto o desconocido de la mama	1
Tumor de comportamiento incierto o desconocido del ovario	2
Tumor maligno de la mama, parte no especificada	1
Tumor maligno del ovario	5

Fuente: Base de datos Incapacidades 2024

Se evidencia que el mayor porcentaje de incapacidades hace referencia a enfermedades de tipo respiratorio, a nivel osteomuscular y gastritis; por lo tanto, es importante continuar realizando actividades relacionadas con la implementación del protocolo respiratorio, autocuidado, promoción y prevención de la salud, y actividades específicas con respecto al Programa de vigilancia epidemiológico de desórdenes músculo esqueléticos.

1.17 Diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos 2025

- **Fuentes de información para el diagnóstico**

El diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAECDD se basa en las siguientes fuentes de información:

- Encuesta de identificación de necesidades de bienestar 2025
- Resultados Evaluación de riesgo psicosocial 2024
- Autodiagnóstico MIPG
- Mesas de trabajo con los grupos de interés
- Política Pública Distrital GITH
- FURAG
- Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital
- Evaluación de Satisfacción
- Indicadores y Estadística GTH
- Normatividad

A continuación, se detallan los resultados generales y aspectos relevantes tomados de cada una de las fuentes diagnósticas, que son el sustento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 de la UAECDD.

- **Encuesta de identificación de necesidades de bienestar 2025**

Ficha Técnica

Responsable de realizar la encuesta: Subgerencia de Talento Humano
Aplicación de la encuesta: Por correo electrónico

Herramienta de recolección de datos: Forms
 Total, de la Población: 423 servidores públicos al 30/11/2024
 Total, de participantes: 354 servidores públicos contestaron la encuesta
 Porcentaje de participación: 84% de los servidores

Tabla 34. Participación por dependencia

Dependencia	Número de Participantes Que Contestaron la encuesta
Dirección	10
Gerencia Comercial y Atención al Ciudadano	9
Gerencia de Información Catastral	21
Gerencia de Infraestructura de Datos	13
Gerencia de Tecnología	10
Gerencia Jurídica	7
Observatorio Técnico Catastral	17
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	9
Oficina de Control Disciplinario	3
Oficina de Control Interno	5
Subgerencia Administrativa y Financiera	45
Subgerencia de Analítica de Datos	4
Subgerencia de Contratación	4
Subgerencia de Gestión Jurídica	6
Subgerencia de Información Económica	43
Subgerencia de Información Física y Jurídica	58
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	10
Subgerencia de Ingeniería de Software	10
Subgerencia de Operaciones	16
Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano	37
Subgerencia de Talento Humano	17
Total	354

• **Resultados de las preguntas de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar**

Tabla 35. ¿Tiene cédula digital?

Tiene cédula digital	Si	No
	44	310

Tabla 36. ¿Tiene emprendimiento?

Tiene Emprendimiento	SI	NO
	31	323

Emprendimientos de los servidores de la UAECD

- *Elaboración de joyería
- *Tortas de almojábana
- *Venta de Tecnología
- *Venta de productos al por menor marca Natura, Avon y Casa Estilo
- *Revistas por catalogo
- *Santo Bocado "Snack saludable y funcional "
- *Desayunos Sorpresa
- *Preparar y vender chocolates figuras con chocolates para fechas especiales
- *Huevos de la Granja
- *Una barbería
- *Artículos de hogar
- *Venta de bolsas de tela
- *Aromapoms- difusores de aroma artesanal
- *Venta Ropa y accesorios
- *Establecimiento de comercio
- *Fotografía y Marquetería
- *Diseño, confección y comercialización de chaquetas en cuerotex
- *JealRose perfumería
- *Remodelación de apartamentos
- *Limpieza de tanques de agua residenciales cuyo objetivo es minimizar los riesgos de almacenamiento de bacterias que pueden afectar la salud y diseñando el manejo residual de las aguas lluvias donde contribuyan con el ahorro
- *Transporte escolar
- *Asistentes virtuales
- *Camisetas estampadas
- *Venta de artículos de cuero
- *Cría de cerdos
- *Programa para bajar de peso, productos de aseo económicos y suplementos orgánicos

- **Actividades deportivas para ofrecer la UAECD a sus servidores(as) públicos(as) en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025**

Tabla 37. Actividades deportivas para ofrecer en el PBSI 2025

Actividades deportivas	Número de Servidores	Porcentaje
Actividades de senderismo, caminatas.	1	0,3
actividades en parques o sitios culturales	1	0,3
Artes: Música, Danza y Teatro	1	0,3
Caminatas	2	0,6
clases de pilates para adultos mayores	1	0,3
Clases de zumba	1	0,3
Competencias de deportes	111	27%
Un solo torneo externo o Interno	1	0,3
Curso de instrumentos musicales (guitarra, piano)	2	0,6
Curso de deportes	167	40%

Entradas a eventos deportivos	1	0,3
Escuela de baile	1	0,3
Gimnasio	4	1%
Juegos de mesa	41	9,30%
Natación	2	0,6
Pasadías para sedes de Compensar	1	0,3
Salidas den bicicletas	1	0,3
Todas las anteriores	1	0,3
Videojuegos	1	0,3
Yoga	2	0,6
Bolos	2	0,6
No me interesa	1	0,3
No solo actividades deportivas	1	0,3
No contesta	7	2%
Total, de participantes	354	100%

De acuerdo con la matriz anterior, las actividades deportivas más solicitadas por los participantes son en primer lugar los cursos de deportes, seguido por las competencias deportivas.

- **Deportes que prefieren los (as) servidores (as) de la UAECD**

Tabla 38. Deportes preferidos por los (as) servidores (as)

Deportes	Número de Servidores	Porcentaje
Atletismo	9	3%
Baloncesto	21	6%
Bicicleta	1	0,3
Bolos	151	43%
Natación	215	60%
Fútbol	113	32%
Gimnasio	8	2%
Tenis de campo	86	24%
Yoga	5	1%
Pilates	1	0,3

- **Actividades Culturales**

Tabla 39. Actividades culturales preferidas por los (as) servidores (as)

Actividades Culturales	Número de Servidores	Porcentaje
Conciertos	97	27%
Cine	149	42%
Teatro	29	9%
Visitas a museos o sitios de interés	79	22%
Total	354	100%

- Actividades Recreativas

Tabla 40. Actividades recreativas de preferencia de los (as) servidores (as)

Actividades Recreación	Número de Servidores	Porcentaje
Caminatas	196	55%
Clase de rumba	92	26%
Otras	66	19%
Total	354	100%

- Jornada Semestral del Día de la Familia

Tabla 41. Preferencia para la jornada del día de la familia

Opciones	Total servidores (as)	Porcentaje
Un día de permiso para compartir con la familia por cada semestre del año	251	71%
Una jornada de integración familiar en un semestre y un día de permiso para compartir con la familia en el otro semestre del año	6	1,7%
Una jornada de integración familiar por cada semestre del año	23	6,5%
Día de descanso para los dos semestres	1	0,3%
Un día de permiso en cada semestre con bono de restaurante o boletas de cine para compartir en familia, como se hizo el primer semestre de 2023	1	0,3%
El día de permiso en cada semestre y que adicional se nos entregue bonos para salidas con la familia	1	0,3%
Otras respuestas	71	20%
Total	354	100%

En desarrollo del fortalecimiento y garantía del desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, la Ley 1857 de 2017, en su artículo 1° ordenó lo siguiente:

“ARTICULO 1. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.” [Subrayado fuera de texto].

A su vez, el artículo 3 se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

“(…) ARTÍCULO 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (...)” [Subrayado y negrilla fuera de texto]

De acuerdo con lo previsto en la norma, La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital adecuó horarios laborales flexibles para facilitar el acercamiento de los servidores con los miembros de su familia, para el efecto, se expidió la Resolución N. 1332 de 30 de noviembre de 2023.

- **Actividades propuestas por los servidores para sus hijos (as)**

Tabla 42. Actividades propuestas para los (as) hijos (as) de los (as) servidores (as)

Actividades propuestas para los hijos	Número de servidores	Porcentaje
Actividades artísticas	1	0,03
Actividades de juegos	4	1,12%
Actividades en Familia	3	0,09
Artes Marciales	1	0,03
Juegos deportivos	4	1,12%
Actividades recreativas con los hijos	16	4,50%
Actividades lúdicas	1	0,03
Actividades con Compensar fuera de la ciudad	1	0,03%
Actividades para los hijos mayores	3	0.06%
Actividades que involucren a los hijos adolescentes	1	0,03%
Actividades en el receso escolar	1	0,03%
Clases de instrumentos musicales	6	1,69%
Almuerzo con la familia	1	0,03%
Bonos	6	1,69%
Becas	1	0,03%
Auxilios Educativos	3	0,09%
Boletas para ir a cine	4	1,12%
Celebración de cumpleaños a los hijos	3	0,09%

Boletas a lugares de interés	3	0,09%
Boletas para teatro	5	1,41%
Entradas para parques	2	0,06%
Cursos de artes o deportivos	44	12,42%
Opción de guardería	1	0,03%
Vacaciones recreativas en octubre	14	3,95%
Caminatas	6	1,69%
No tengo Hijos	39	11,00%
No aplica	13	3,60%
Gimnasio	2	0,06%
Deportes	14	3,95%
Natación	4	1,12%
Campamentos	4	1,12%
Ninguna	27	7,60%
Museos	5	1,41%
Otras propuestas	111	31,00%
Total	354	100%

- Intereses de los (as) hijos (as) de los (as) servidores (as) de la UAECD

Tabla 43. Intereses de los (as) hijos(as) de los (as) servidores (as)

Intereses de los hijos de los servidores de la UAECD	Total de servidores	Porcentaje
Actividades de exploración y descubrimiento	1	0,03%
Actividades deportivas	32	9%
Actividades recreativas	4	1,12%
Curso de baile	12	3,38%
Escuela de Ajedrez	1	0,03%
Gimnasio	3	0,09%
Teatro	13	3,67%
Cine	9	2,54%
Natación	6	1,69%
Caminatas	6	1,69%
Curso de música	9	2,54%
Cursos de artes y deportes	21	5,90%
Otros intereses manifestados uno a uno	237	67%
Total	354	100%

- Actividades de Autocuidado

Tabla 44. Actividades de autocuidado

Actividades de Autocuidado	Total de servidores	Porcentaje
Alimentación Saludable	2	0,06%
Curso de Yoga	78	22%
Gimnasio	146	41%

Spa	3	0,09%
Otras	125	35%
Total	354	100%

- **Actividades de Prevención y promoción de la salud**

Tabla 45. Actividades de promoción y prevención de la salud

Actividades de Prevención	Total de servidores	Porcentaje
Taller de prevención de enfermedades Laborales	47	13%
Curso de Cocina Saludable	157	44%
Medicina Alternativa	3	0,9
Salud Mental	5	1,41%
Mindfulness	1	0,3
Que la administración se tome en serio el resultado del instrumento de medición de clima laboral, aplicando medidas de fondo para solucionar los problemas de fondo que se evidencien.	1	0.3
Caminatas saludables	1	0.3
Actividades de promoción de estilos de vida saludables	128	36%
Otros	11	3%
Total	354	100%

- **Servidores públicos satisfechos en la UAEC**

Tabla 46. Servidores públicos satisfechos en la UAEC

Respuesta	Número de servidores
SI	338
NO	16
Total	354

- **Les gusta a los servidores públicos de la UAEC las Actividades al aire libre**

Tabla 47. ¿Le gustan las actividades al aire libre?

Respuestas	Número de servidores
SI	336
NO	18
Total	354

- **¿Le gustaría que se promovieran actividades con animales de compañía?**

Tabla 48. ¿Le gustaría que se promoviera actividades con animales de compañía?

Respuesta	Número de servidores
SI	217
NO	137
Total	354

- ¿Le gustaría adoptar un animal de compañía?

Tabla 49. ¿Le gustaría adoptar un animal de compañía?

Respuestas	Número de servidores
SI	56
NO	298
Total	354

- ¿Tiene deudas con bancos o entidades financieras, cooperativas u otras?

• Tabla 50. ¿Tiene deudas con bancos o entidades financieras, cooperativas u otras?

Respuestas	Número de servidores
SI	252
NO	102
Total	354

- ¿Cuántas deudas tiene con bancos o entidades financieras, cooperativas u otras?

Tabla 51. ¿Cuántas deudas tiene con bancos o entidades financieras, cooperativas u otras?

Número de Deudas	Total de servidores
1	59
2	80
3	36
4 o más	179
Total	354

- ¿Cuáles actividades propondría respecto al servicio al usuario interno y externo de la UAEC?

Tabla 52. ¿Cuáles actividades propondría respecto al servicio al usuario interno y externo de la UAEC?

Actividades propondría respecto al servicio al usuario interno y externo de la UAEC	Número de servidores	Porcentaje
Actividades de relacionamiento y cultura entre todos los niveles	1	0,03%
Actividades deportivas	1	0,03%
Clases de Lengua de Señas Colombiana (con apropiada intensidad horaria)	2	0,06%
Estudios en transformación digital e innovación de procesos para el desarrollo de actividades de apoyo al trabajo	1	0,03%
Talleres de trabajo en Equipo	130	38%
Talleres de Aprendizaje Colaborativo	114	33%
Talleres de Servicio al Ciudadano	93	26%

Taller de inteligencia artificial	1	0,03%
Manejo de emociones	1	0,03%
Reconocimiento y/o celebración de logros	1	0,03%
Estudios en transformación digital e innovación de procesos para el desarrollo de actividades de apoyo al trabajo	1	0,03%
Otras	8	2,25%
Total	354	100%

- ¿Con respecto a las necesidades de Transformación Digital en la UAECB, ¿Cuáles actividades sugiere que se incluyan en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025?

Tabla 53. ¿Con respecto a las necesidades de Transformación Digital en la UAECB, ¿Cuáles actividades sugiere que se incluyan en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025?

Con respecto a las necesidades de Transformación Digital en la UAECB, ¿Cuáles actividades sugiere que se incluyan en el PBS	Número de servidores	Porcentaje
Acceso a tecnología por medio del plan de bienestar	1	0,03%
Actividades culturales y artísticas	1	0,03%
Actividades de desarrollo Intelectual en el ámbito digital.	1	0,03%
Actividades de integración	1	0,03%
Actividades de transformación digital	5	1,41%
Actualizaciones	6	1,69%
Bonos para el desarrollo de cursos en TIC	1	0,03%
Capacitaciones	26	7,34%
Como aplicar la analítica de datos y la inteligencia artificial para mejorar el servicio al ciudadano y hacer más fácil nuestro trabajo	1	0,03%
Compra de equipos	3	0,09%
Cursos	79	22%
Diplomados	6	1,69%
Formación TICs	2	0,06%
Fortalecer equipos	1	0,03%
Gestión de la información electrónica	1	0,03%
Gobierno de datos	1	0,03%
Habilidades con herramientas de manipulación de datos	1	0,03%
herramientas de analítica de datos	1	0,03%
Otras, una a una	1	0,03%
Talleres	13	3,6%
No aplica	201	57%
	1	0,03%
Total	354	100%

- Tipos de Familias

Tabla 54. Tipos de familias

Tipo de Familia	Número de servidores
Ampliada o Extensa: Progenitores con o sin hijos y otros parientes (abuelos, tíos, primos, sobrinos, entre otros)	24
Compuesta: Una persona o pareja, con o sin hijos, con o sin otros parientes y otros no parientes.	56
De Origen: Progenitores tutores o persona que detente la guarda y custodia de niñas, niños y adolescentes con parentesco ascendente hasta el segundo grado (abuelos)	3
Ensamblada: Persona con hijos, que vive con otra persona con o sin hijos.	2
Heteroparental: Mujer y hombre con hijos.	55
Multiespecie: Familias con animales de compañía que con su adaptación van creando lazos afectivos	25
Nuclear Biparental: Dos personas con hijos	77
Nuclear Monoparental con hijos: Un solo progenitor con hijos.	52
Nuclear sin hijos: Dos personas;	37
Sin núcleo: No existe una relación de pareja o progenitores hijos, pero existen otras relaciones de parentesco, ejemplo: Dos hermanos, abuelo y sus nietos, tíos y sobrinos, entre otros.	17
Sociedades de Convivencia: Dos personas de igual o distinto sexo que establecen un hogar común con voluntad de permanencia y ayuda mutua (con o sin hijos)	6
Total	354

- ¿Le gusta participar en actividades de integración?

Tabla 55. ¿Le gusta participar en actividades de integración?

Respuesta	Número de participantes
SI	298
NO	56
Total	354

- ¿Cuál actividad o actividades del plan de bienestar 2024, usted retiraría y por qué?

Tabla 56. ¿Cuál actividad o actividades del plan de bienestar 2024, usted retiraría y por qué?

Actividad que retiraría	Total de servidores	Porcentaje
Día de la Familia	9	2,54%
Viernes feliz	5	1,41%
Entrenamientos	3	0,09%
Campeonatos internos	3	0,09%
Día de la Familia	30	8,40%
Informe de Gestión	3	0,09%
No Aplica	26	7,34%
Ninguna	157	44%
No retiraría	8	2,25%
Otras, una a una	110	31,00%
Total	354	100%

- ¿Cuál actividad o actividades sugiere incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025?

Tabla 57. ¿Cuál actividad o actividades sugiere incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025?

Actividad que Incluiría	Total, de servidores	Porcentaje
Reposición de tiempo trabajado para padres de hijos menores de 12 años, para disfrutar con ellos la semana de receso. 2. Cada área tenga un día al mes para hacer un compartir con sus funcionarios fuera de la entidad y con total desconexión laboral, Incluidos los jefes.	1	0,03%
3 días adicionales en la licencia por luto	1	0,03%
Acceso a educación superior como maestrías no por FRADEC sino por desempeño	1	0,03%
Acceso a terapias con el psicólogo, en mi caso de cuidadora	1	0,03%
Actividades al aire libre, museos, teatros	1	0,03%
Actividades artísticas y lúdicas.	1	0,03%
Actividades con la familia que incluya mascotas	4	1,12%
Actividades culturales y artísticas	3	0,09%
Actividades para compartir en familia	2	0,06%
Actividades en pareja	1	0,03%
Actividades de salud mental	1	0,03%
Actividades deportivas	9	2,54%
Actividades focalizadas para mejorar el clima laboral	2	0,06%
Bonos	8	2,25%
Cine	21	5,90%
Curso de baile	9	2,54%
Convenios	2	0,06%
Curso de tenis de campo	1	0,03%
Curso de yoga	10	2,82%
Caminatas	19	5,36%
Campeonatos	3	0,09%
Clases de artes	5	1,41%
Entradas a sitios de interés	5	1,41%
Visita a museos	7	1,97%
Viajes	4	1,12%
Tiempo compensado en octubre	3	0,09%
Otros, uno a uno	227	64,00%
Vacaciones recreativas para los sobrinos, quienes no tienen hijos	2	0,06%
Total	354	100%

- **Resultados evaluación de los factores de riesgo psicosocial**

Programas de Bienestar Emocional:

- Implementar grupos de apoyo emocional.
- Realizar actividades de mindfulness y relajación semanalmente.

Cultura Organizacional Positiva:

- Promoción de la empatía, el respeto y el apoyo mediante campañas internas.
- Celebraciones de logros personales y profesionales.

Liderazgo – Continuar con la estrategia somos parte de la transformación

Del Componente de SST se recomienda implementar programas de desarrollo de competencias en liderazgo que fomenten la comunicación efectiva, la gestión del estrés y la resolución de conflictos, desarrollar actividades que refuercen la cohesión entre compañeros y las relaciones jerárquicas bajo una mirada organizacional; priorizar intervenciones en los grupos con mayores niveles de riesgo, especialmente en el personal operativo/asistencial y realizar monitoreo continuo, mediante evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las estrategias implementadas y ajustar las intervenciones según los resultados

Implementar programas de mentoría y coaching para fortalecer las habilidades de liderazgo de los jefes de equipo.

Incentivar el desarrollo profesional: Utilizar la retroalimentación como una herramienta para el desarrollo profesional de los servidores, identificando áreas de mejora y proporcionando recursos y oportunidades de capacitación para fortalecer las habilidades y competencias necesarias.

Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas: Reconocer públicamente el buen desempeño y proporcionar incentivos para motivar a los servidores a mejorar continuamente.

Participación y manejo del cambio, del componente de SST se recomienda verificar si las estrategias de comunicación son claras y efectivas frente a los cambios organizacionales, involucrando a los servidores desde las etapas iniciales para reducir incertidumbre y resistencia. Esto puede estar acompañado de la creación de espacios de diálogo y toma de decisiones colaborativas, especialmente en grupos de servidores profesionales y directivos, quienes tienen una expectativa más alta de involucramiento en procesos estratégicos.

Fomentar sentido de pertenencia: del componente de SST se recomienda promover actividades y programas que fortalezcan el sentido de pertenencia de los servidores hacia la Entidad. Esto puede incluir eventos sociales, programas de integración, y reconocimiento de logros individuales y de equipo.

Promover un ambiente de trabajo positivo: Fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo donde se valore la diversidad, se promueva el respeto mutuo y se reconozcan las contribuciones individuales. Esto puede fortalecer el sentido de comunidad y pertenencia entre los servidores.

Reconocer y celebrar los logros: Reconocer públicamente los logros y contribuciones de los servidores, ya sea a través de premios, reconocimientos o elogios verbales. Esto puede ayudar a reforzar el sentimiento de valoración y orgullo por pertenecer a la Entidad.

Con base en la información consignada en el informe de resultados de riesgo Psicosocial 2024 , se evidencia la necesidad de intervenir de manera prioritaria las condiciones de las dependencias de la UAECD con riesgo muy alto: Subgerencia de Operaciones, Subgerencia de Talento Humano, Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano, Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales – IDECA, Subgerencia Administrativa y Financiera, Oficina de Control Interno, Subgerencia de Gestión

Jurídica, Subgerencia de Contratación y Oficina de Control Disciplinario Interno, en especial en los cargos de profesionales y jefes (Forma A).

Estrés Laboral

La sintomatología relacionada con el estrés se manifiesta de manera multidimensional, afectando diferentes aspectos de la vida laboral y personal de los servidores. Esto incluye síntomas fisiológicos, comportamentales-sociales, intelectuales-laborales y psicoemocionales, que, aunque pueden parecer independientes, forman un fenómeno integral que impacta significativamente en el desempeño, el bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos

La intervención oportuna y adecuada no solo previene consecuencias graves para la salud de los servidores, sino que también contribuye a la sostenibilidad del clima organizacional, la satisfacción laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En conclusión, abordar el estrés de manera proactiva y multidimensional es esencial para garantizar un entorno de trabajo saludable y productivo, en beneficio tanto de los servidores públicos como de la organización en su conjunto.

- **Recomendaciones del Componente de SST de la UAECD**

Campañas de Bienestar y Hábitos Saludables:

- *Talleres sobre manejo del estrés y técnicas de relajación.*
- *Sesiones regulares de actividad física, yoga o meditación en el lugar de trabajo.*
- *Jornadas de promoción de una alimentación saludable.*

Políticas de Equilibrio Trabajo-Vida Personal:

- *Implementación de horarios flexibles.*
- *Opciones de trabajo remoto o días de descanso adicionales.*

Distribución Equitativa de Tareas:

- *Monitoreo constante de la carga laboral para evitar sobrecargas.*
- *Ajuste de tareas con base en la capacidad y habilidades de cada empleado.*

Reconocimiento y Celebración de Logros:

- *Establecer un programa mensual de reconocimiento de servidores destacados.*

Fortalecimiento del Clima Laboral:

- *Encuestas regulares sobre clima organizacional y seguimiento de resultados.*
- *Charlas sobre inclusión, diversidad y comunicación asertiva.*

Programas de Bienestar Emocional:

- *Implementar grupos de apoyo emocional.*
- *Realizar actividades de mindfulness y relajación semanalmente.*

Cultura Organizacional Positiva:

- *Promoción de la empatía, el respeto y el apoyo mediante campañas internas.*
- *Celebraciones de logros personales y profesionales.*

- **Autodiagnóstico MIPG**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el centro del modelo y una de sus premisas es la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos misionales de la entidad.

Como resultado del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano que hace parte del MIPG, la UAECD identificó las rutas de creación de valor con los aspectos que se priorizan para intervención de acuerdo con la evaluación realizada, seleccionando las rutas de creación de valor que presentan menor puntaje.

A continuación, se relacionará las actividades de gestión de la matriz de autodiagnóstico estratégica de Talento Humano, que se ha tenido en cuenta y se tiene un cumplimiento del 100%:

- *Necesidades de Bienestar
- *Medición de Clima Organizacional
- *Detección de Riesgo Psicosocial
- *Acuerdos Sindicales
- *Ejes Temáticos del Programa Nacional
- *Incentivos Gerentes
- *Equipos de Trabajo (PIC)
- *Clima Organizacional
- *Incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- *Actividades deportivas, recreativas y vacacionales
- *Actividades artísticas y culturales
- *Actividades de Promoción y Prevención de la salud
- *Educación en artes y artesanías
- *Promoción de Programas de Vivienda
- *Cambio Organizacional
- *Adaptación Laboral
- *Preparación a los prepensionados para el retiro de servicio
- *Cultura Organizacional
- *Trabajo en Equipo
- *Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)

- **Mesas de trabajo con grupos de interés**

Se realizaron tres mesas de trabajo, de las cuales se identificaron las siguientes necesidades de actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

La identificación de las necesidades de Bienestar y Capacitación, con los grupos de interés, se hizo de manera conjunta con la líder de capacitación y las reuniones con los grupos se hizo de manera virtual utilizando como estrategia el uso de la herramienta “Padlet”, a continuación, se relaciona la URL y los pantallazos, en donde se encuentra consignado cada uno de los aportes recibidos para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivo 2025.

URL del padlet:

<https://padlet.com/storo18/identificaci-n-necesidades-componente-bienestar-2025-corr8f2wbsaa2or7>

Algunos pantallazos de la herramienta padlet y las necesidades de bienestar identificadas:

Tabla 58. Necesidades de bienestar identificadas en padlet

Actividades Deportivas	Actividades Recreativas	Actividades Autocuidado	Actividades Culturales	Prevención y promoción de salud	Capacitación Informal	Actividades en Familia	Clima organizacional
Profesor o entrenador para equipos competenciales deportivas	Día de descanso compensado en el mes de octubre	Talleres de meditación	Club de teatro	Clases de yoga	Talleres en artes, manualidades, pintura...	Capacitación en Finanzas personales	Actividades de integración por dependencia
Torneos Internos dos veces al año	Un día de mascota	Semana de la salud con muchas más actividades para promover la salud	Talleres de pintura	Campaña prevención del cáncer		Compartir buenas prácticas	Detalle el día de cumpleaños
Continuar con 2000 razones	Teatro	Talleres para el manejo de la ansiedad, estés...	Abordaje resiliente en caso de duelos	Talleres para identificar factores de riesgo		Generar espacios para diferentes tipos de familia	Ancheta o bono fin de año

Tabla 59. Necesidades de bienestar identificadas en padlet

Actividades Deportivas	Actividades Recreativas	Actividades Autocuidado	Actividades Culturales	Prevención y promoción de salud	Clima organizacional
Gimnasio permanente	Clases de rumba	Talleres de liderazgo y resolución de conflictos	Teatro	Boletines de salud	Actividades para gestionar situaciones de bullying laboral
Estrategia de salud mental aplicada a la actividad física	Clase de instrumentación musical	Spa	Abordaje de traumas	Salud mental > primeros auxilios psicológicos.	Programa de desarrollo de competencias blandas

Curso de aeróbicos		Hábitos saludables y curso de cocina saludable		Terapias, club de premenopausia y menopausia.	Espacios de relajamiento en la oficina
--------------------	--	--	--	---	--

- **5.1.5 Política Pública Distrital GITH**

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – GITH- resultó de un ejercicio de co-creación entre diferentes actores, y tiene por objetivo: “Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público

- **5.1.6 FURAG**

Implementación de los Ejes

Equilibrio psicosocial
Salud mental
Convivencia social
Alianzas interinstitucionales
Transformación digital
Promover el uso de la Bicicleta
Programa CALDAS
Participación de la mujer en cargos directivos

- **Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital**

Fortalecer las estrategias de comunicación del Salario Emocional
Implementar Programas de Reconocimiento Visible
Monitorear continuamente el nivel de satisfacción de los servidores públicos
Relaciones Laborales: Fomentar el diálogo
Programa Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros (CALDAS): El análisis revela que, aunque se han hecho esfuerzos significativos para implementar los lineamientos relacionados con el programa CALDAS en el ámbito de las relaciones humanas, persisten desafíos importantes en su aplicación y percepción por parte de los servidores públicos.
Cultura Ambiental y Adaptación al Cambio Climático: cerrar las brechas de percepción entre los responsables de talento humano y los servidores públicos.
Resultados de la medición de clima laboral y ambiente organizacional – DASCD – Identificar el nivel de riesgo
Cumplimiento Directiva 05 de 2021- Acciones afirmativas de la vinculación de personas Trans
Formación en Igualdad de Género y Diversidad
Comunicación Interna – Los servidores consideran que hay barreras

1.18 Diagnóstico plan de gestión de integridad

Para tener de punto de partida para la elaboración del plan de integridad de 2025 se observan el autodiagnóstico de gestión del código de integridad de MIPG del Departamento Administrativo de Función Pública, las actividades y la prueba de percepción realizadas en la vigencia 2023. Teniendo en cuenta lo anterior, como principales recomendaciones realizadas son:

- Realizar actividades de divulgación y apropiación del código de integridad, resaltando la importancia de los valores en el cumplimiento de las funciones.
- Liderazgo activo por parte del equipo directivo en el manejo del tema y compromiso en la participación de las actividades

• **Autodiagnóstico de gestión del código de integridad – MIPG**

Tabla 60. Autodiagnóstico de gestión del código de integridad - MIPG

Componentes	Categorías	Actividades De Gestión	Puntaje
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100
		Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100
		Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	100
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100
		Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	100

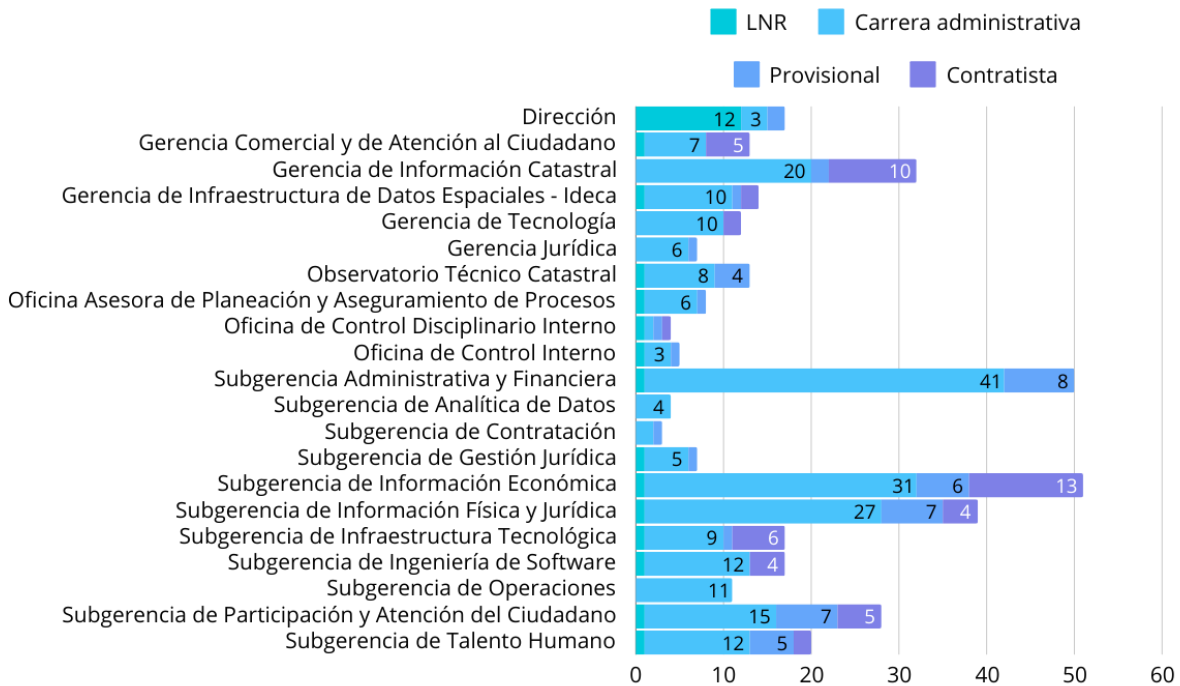
	de los contenidos del Código de Integridad.	Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	91
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	100
		Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	100
		Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	100
Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	100
		Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	100
		Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	100
		Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	100
		Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	100
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100

	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	100
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	100

Resultados de la prueba de percepción de integridad y apropiación de valores

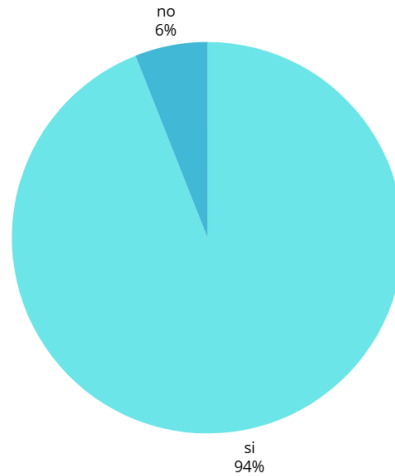
Se realizó mediante la plataforma digital Microsoft Forms, contó con la participación de 373 personas de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, la encuesta está compuesta por 13 preguntas que buscan conocer las actitudes y pensamientos de los servidores referente a la Integridad.

Gráfica 26. Respuestas por dependencia y tipo de vinculación



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

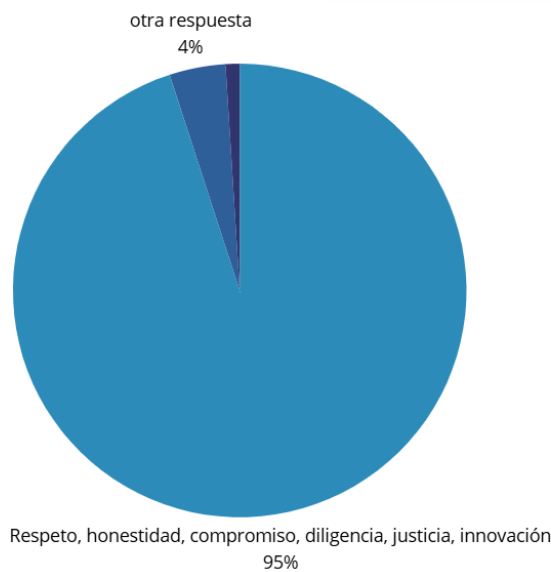
Gráfica 27. ¿Sabe cuáles son los valores adoptados en la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital?



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

Los servidores manifiestan en un 94% que conocen cuales son los valores adoptados en la Unidad, sin embargo, se puede observar que un 6% de los servidores manifiesta no conocerlos, los cuales están vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y contratista.

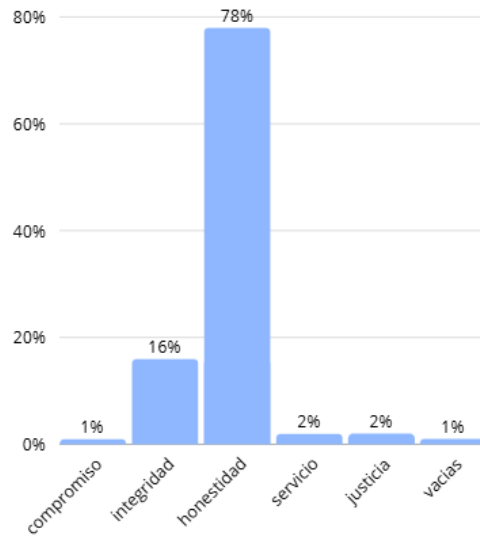
Gráfica 28. ¿Cuáles son los valores de integridad adoptados en la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital?



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

Para conocer si identifican los valores se dio la opción de seleccionar entre varias opciones donde una era la correcta, la cual fue seleccionada por el 95% de los servidores, observándose que es necesario continuar trabajando para que el 4% de los encuestados que no tienen totalmente apropiado el código de integridad lo puedan apropiar.

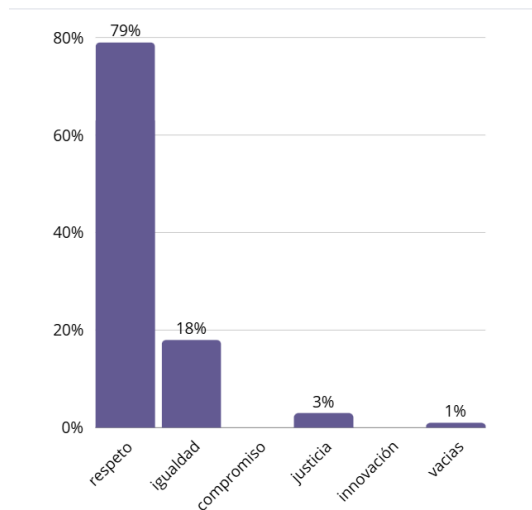
Gráfica 29. La definición: “Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general” corresponde al valor:



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

Al momento de identificar el significado del valor de la Honestidad en el código de integridad el 78% de los servidores respondieron correctamente, aunque también se notó confusión y dificultad en el 22% que seleccionaron erróneamente la respuesta, principalmente al confundir el termino con integridad.

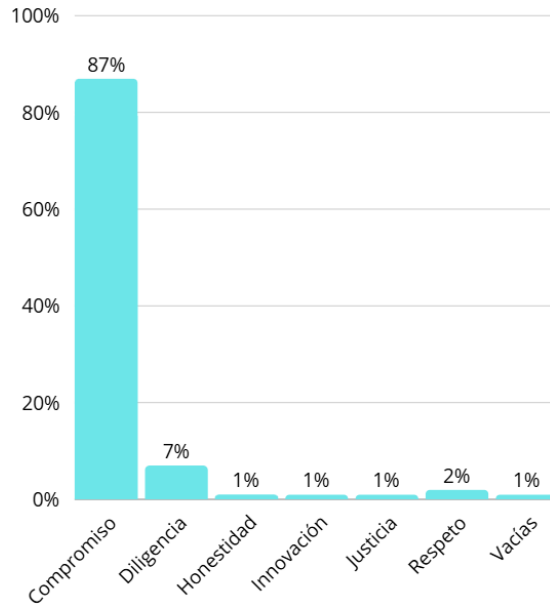
Gráfica 30. La definición: “Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición” corresponde al valor del



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

El significado del valor del respeto es identificado claramente por el 79% de los encuestados, EL 18% selecciono la igualdad, y el 3% la justicia. Este valor debe continuar reforzándose y haciendo énfasis ya que es la base para facilitar la convivencia con los demás actores que se articulan interna y externamente en la entidad.

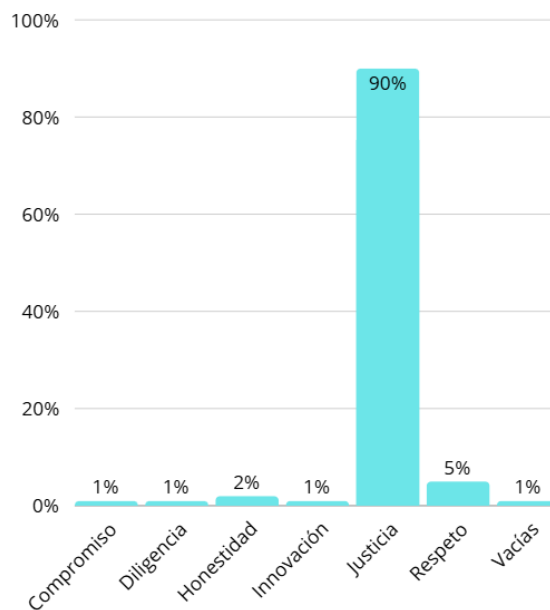
Gráfica 31. La definición: “Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar”



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

Teniendo en cuenta los resultados de la gráfica anterior, se puede deducir que los servidores en general conocen la definición del valor del compromiso (87%), sin embargo, se presenta dudas y confusiones que se deben continuar trabajando, principalmente con el término diligencia.

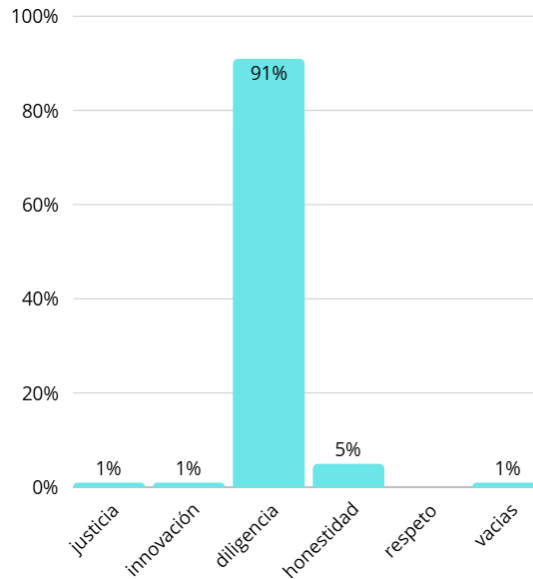
Gráfica 32. La definición: “Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.” corresponde al valor de:



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

El 90% de los servidores identifica claramente el valor de la justicia, algunos servidores presentan confusión de la definición con términos como el respeto, compromiso, diligencia y honestidad.

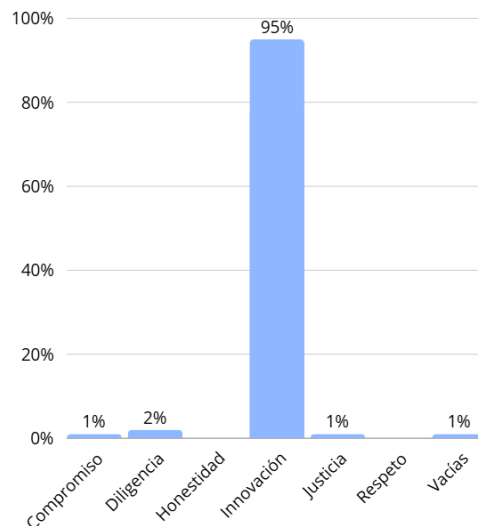
Gráfica 33. La definición: “Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.”



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

La definición de diligencia es clara para el 91% de los servidores, sin embargo, algunos (5%) tienen dudas con el valor de la honestidad, se resalta que es donde los servidores que se equivocan tienen una confusión más marcada hacia otro valor.

Gráfica 34. La definición: “los procesos, productos o servicios, nuevos o mejorados para responder a desafíos colectivos, incrementando la productividad del sector, la apertura democrática de sus instituciones, la producción de políticas públicas más pertinentes y eficientes, y una mayor satisfacción ciudadana.” corresponde al valor de:



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

La innovación es reconocida en su definición por el 95% de los servidores, siendo el significado de un valor reconocido y apropiado, por lo que es considerado fundamental para los servidores, sin embargo, el 5% de los servidores presenta confusión con términos como respeto, compromiso, diligencia y honestidad.

Gráfica 35. Para cada una de las situaciones presentadas, seleccione la opción que considera conveniente según su opinión al respecto



Fuente: Prueba - ¿Cuánto sabes del código de integridad?

Al momento de mostrar situaciones donde se deben identificar si se está de acuerdo o no frente a cada una de estas, alineados a los valores del código de integridad del servidor público, presentan que en la práctica los servidores saben cuál es el comportamiento por seguir, sin ninguna dificultad, por lo cual se demuestra un apropiamiento de los valores y uso en el ejercicio de sus actividades funciones.

En virtud de los resultados obtenidos en la encuesta, se puede evidenciar que, en aumentado la cantidad de personas que resuelven la encuesta, 67% de los que respondieron la prueba manifestaron haber participado en actividades y asignando una calificación de 4,21 en promedio a la implementación de actividades para la apropiación del código de integridad. Las personas participantes han identifican la apropiación de valores, se observa una mayor participación en los servidores de carrera

administrativa, observándose gran diferencia con la participación de servidores de libre nombramiento y remoción y personas con contratos de prestación de servicios. Las áreas de apoyo o soporte son las que más interés en responder la encuesta presentándose una baja participación tanto en las dependencias misionales como en la dirección. También manifiestan que es importante un compromiso evidente de parte del equipo directivo con el tema, y que permitan generar los espacios para que los servidores puedan vincularse a las actividades y participar de tal manera que puedan apropiarse con mayor facilidad el tema.