



Plan Estratégico de Talento Humano 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAECD
Catastro Bogotá



Contenido

Introducción	3
1. Generalidades	4
2. Marco Normativo	4
3. Alcance	10
4. Objetivo General	11
5. Objetivos Específicos	11
6. Propósito	12
7. Planes	12
8. Marco Conceptual	13
9. Diagnóstico	26
10. Caracterización de las Personas en la UAECD	26
11. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la creación de valor público	26
12. Ejes temáticos para el año 2026	26
13. Componentes estratégicos del eje humano:	28
14. Planes y Programas de Talento Humano 2026	41
15. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	144
16. Seguimiento y verificación	145
17. Planeación 2026	148

Introducción

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital reconoce que el talento humano es el eje estratégico que impulsa su misión institucional y hace posible la generación de valor público para la ciudad. Las personas, a través de su conocimiento, experiencia, ética y vocación de servicio, constituyen el activo más importante de la Entidad y el fundamento sobre el cual se construye la confianza ciudadana y la excelencia en la gestión pública.

En un contexto marcado por las transformaciones del mundo laboral, los avances tecnológicos, las nuevas demandas ciudadanas y la evolución permanente del sistema catastral del país, la UAECD asume con decisión el reto de fortalecer su modelo de gestión del talento humano, integrando una visión estratégica, técnica y profundamente humana, orientada al desarrollo de capacidades, al bienestar integral y al desempeño institucional sostenible.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 surge de la evidencia y la escucha institucional obtenida a través de *Chloe 360°*, un ejercicio integral que permitió comprender cómo trabajamos, qué necesitamos y hacia dónde queremos avanzar. A partir de estos insumos, se construyó una hoja de ruta coherente con los retos organizacionales, las expectativas de los equipos y los desafíos propios de la gestión pública actual.

La gestión moderna del talento humano implica mucho más que atraer o retener personal. Significa dignificar, desarrollar y proteger a quienes hacen posible la operación institucional; garantizar ambientes de trabajo que impulsen el bienestar, el aprendizaje continuo y la confianza; y reconocer que cada servidor aporta un valor único que incide directamente en la calidad del servicio público.

En línea con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”, este Plan articula procesos, capacidades, tecnología e integridad para consolidar una gestión centrada en las personas. Su objetivo es crear condiciones laborales adecuadas, fortalecer la cultura del cuidado, promover el desarrollo profesional y asegurar decisiones que generen impactos positivos en la vida de los servidores y sus familias.

El ciclo de vida del servidor se concibe aquí como un recorrido de crecimiento —ingreso, desarrollo y retiro— en el que cada etapa se convierte en una oportunidad para fortalecer capacidades, mejorar la experiencia laboral y aportar a un servicio público más cercano, eficiente y humano.

La UAECD avanza y lo hace de la mano de su gente. Este Plan no es solo un documento técnico: es un compromiso colectivo para trabajar con liderazgo, escucha, innovación y coherencia; para construir una cultura organizacional donde el bienestar, el desempeño y la integridad son pilares fundamentales.

Te invitamos a conocer este Plan Estratégico con la certeza de que representa la apuesta institucional para cuidar, potenciar y proyectar lo más valioso de la UAECD: su talento humano.

1. Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 fortaleció el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, integrándolo en el Decreto 1083 de 2015 como un Sistema de Gestión unificado que articula los antiguos sistemas de Calidad, Desarrollo Administrativo y Control Interno. Esta integración modernizó la gestión pública, eliminó duplicidades y extendió su aplicación —con enfoque diferencial— a las entidades territoriales, garantizando una administración más coherente, eficiente y orientada a resultados.

En este contexto, el MIPG se consolida como el marco estratégico que guía la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión institucional. Su propósito es simplificar y armonizar la operación estatal mediante lineamientos que fortalecen las capacidades organizacionales, el rol del talento humano, la gestión por procesos y la transparencia, situando al ciudadano en el centro de la acción pública. Más que añadir requisitos, el modelo busca integrar, simplificar y generar valor público.

El talento humano es reconocido como el eje articulador del modelo, al ser los servidores públicos quienes hacen posible la materialización de los resultados. Por ello, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) adquiere un papel esencial: garantizar equipos competentes, íntegros y orientados al servicio, así como ambientes laborales favorables y prácticas de gestión alineadas con las demandas del entorno.

En este marco, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital ha avanzado en la apropiación y aplicación de los lineamientos del MIPG. El autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano ubica a la Entidad en fase de implementación, lo que implica continuar consolidando estrategias, fortalecer componentes de la política, ampliar buenas prácticas y avanzar progresivamente en los estándares del modelo. Este esfuerzo requiere articular la planeación, el desarrollo del talento, la cultura organizacional y la gestión del desempeño para elevar el nivel de madurez institucional y potenciar la creación de valor público.

2. Marco Normativo

El Plan Estratégico del Talento Humano, atiende el siguiente marco normativo:

Tabla 1 Normograma STH 2025

Normatividad	Contenido
Constitución	
Constitución Política de Colombia.	
Leyes	
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad.

Normatividad	Contenido
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 581 del 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 de 2004	Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2004	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Ley 1221 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo.
Ley 1361 de 2009	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley 1446 de 2011	Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1523 de 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1581 de 2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
Ley 1610 de 2012	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud de Mental y se dictan otras disposiciones.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Normatividad	Contenido
Ley 1821 de 2016	Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1822 de 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del C.S.T y se dictan otras disposiciones.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral de las entidades públicas territoriales y las entidades privadas.
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 "Por la cual se crea la ley de protección a la familia".
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
Ley 2043 de 2020	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones.
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral.
Ley 2209 de 2022	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, en relación con las acciones derivadas del acoso laboral, las cuales caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.
Ley 2214 de 2022	por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia potencia mundial de la vida".
Ley 2418 de 2024	Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad.
Decretos	
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Decreto 1227 del 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Normatividad	Contenido
Decreto Distrital 86 de 2014	Por medio del cual se declara el día del Servidor Público en el Distrito Capital
Decreto 1083 de 2015 y los que lo modifiquen, adicionen.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – Concurso de Méritos.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Decreto 171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 92 de 2017	Por el cual se reglamenta la contratación con entidades sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario único del sector de función pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 484 de 2017	Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.
Decreto 1008 de 2018	Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la Política Pública para la mejora normativa de las políticas de gestión y desempeño Institucional.
Decreto Distrital 118 de 2018	Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital” y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017
Decreto 492 de 2019	Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.

Normatividad	Contenido
Decreto 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto Distrital 050 de 2023	Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019.
Decreto Distrital 062 de 2024	Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital
Circulares	
Circular Distrital 26 de 2015	Políticas de bienestar y con el fin de proteger los derechos de los niños y niñas, las servidoras públicas del Distrito Capital.
Circular 5 de 2016 de la CNSC	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
Circular Externa No. 002 de 2017 del DASCD	Para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP.
Circular Distrital 3 de 2017	Bienestar en las entidades distritales - Permiso laborales remunerados para asistir a reuniones escolares de los hijos (as) de los servidores (as) públicos (as)
Circular No. 024 de 2017 del DASCD	Ingreso al Servicio Público. Inducción.
Circular Externa No. 005 de 2017 del DASCD	Evaluación de la gestión empleados provisionales.
Circular 14 de 2017 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante, Leyes 1822 y 1823 de 2017.
Circular Externa No. 016 de 2017 del DASCD	Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.
Circular Distrital 3 de 2018	Secretaría Distrital de la Mujer, “Lineamientos para institucionalizar la semana de reconocimiento y empoderamiento de las mujeres servidoras públicas del Distrito Capital
Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 del DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Circular Externa SDH-000012 del 21 de agosto de 2014	Directrices Presupuestales para la Implementación de la Política de Dignificación de Prácticas laborales en entidades y organismos públicos de Bogotá, D.C.
Circular 003 de 2020 DASCD	Lineamientos sobre la provisión de empleos de carrera administrativa con listas.
Circular 035 de 2020 DASCD	Directrices proceso de desvinculación de los servidores públicos del distrito capital (EDL, retiro y desvinculación asistida).
Circular 096 de 2020 Alcaldía Mayor de Bogotá	Teletrabajo distrital -compensación por gastos 2021-2022 - actualización Circular 032-2019.

Normatividad	Contenido
Circular 002 de 2023 DASCD	Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano.
Otras Disposiciones	
Resolución 2646 de 2006 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2404 de 2009 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 0584 de 2015 Concejo de Bogotá	Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el distrito capital y se dictan otras disposiciones.
Código de integridad del Servidor público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
Directiva 03 de 2017 Alcaldía Mayor de Bogotá	Bienestar en las entidades distritales - Permiso laborales remunerados para asistir a reuniones escolares de los hijos (as) de los servidores (as) públicos (as).
Directiva 002 de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Lineamientos de bienestar en las Entidades distritales.
Acuerdo 6176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	Por el cual se definen los estándares Mínimos del SG-SST, donde se establece su aplicación a "los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independiente".
Resolución 089 de 2019 del Ministerio de salud y protección social	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
Criterio unificado del 13 de agosto de 2019 de la CNSC	Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de periodo.
Documento CONPES 007 de 2019	Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030.
Directiva 06 de 2020 Ministerio de Educación Nacional	Uso de tecnologías en el desarrollo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Normatividad	Contenido
Acuerdo 004 de 2021 UAECD	Por el cual se determinan las reglas de organización, funcionamiento y estatutos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, se deroga el Acuerdo No 005 de 2020 y se dictan otras disposiciones.
Directiva 07 de 2021 Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá	Directrices para la implementación de la política de dignificación de prácticas laborales en entidades y organismos públicos de Bogotá D.C., en cumplimiento del acuerdo 805 de 2021.
Directiva 05 de 2021 Secretaría Jurídica Distrital - Alcaldía Mayor de Bogotá	Directrices para la adopción de trabajo en casa en el distrito capital.
Directiva 1 de 2021 DASCD	Lineamientos para la consolidación de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en el sector público de Bogotá, D.C.
Directiva 04 de 2022 Alcaldía Mayor de Bogotá	Lineamientos generales para promover los derechos laborales de los empleados públicos del Distrito Capital, en cumplimiento del Acuerdo Colectivo Laboral 2022 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
Directiva 05 de 2022 Secretaría Jurídica Distrital - Alcaldía Mayor de Bogotá	Lineamientos para el cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral -Ley de desconexión laboral”.
Resolución 692 de 2022	Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad.
Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 DAFP	Hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)”.
Resolución 741 de 2023	Por la cual se adopta la política interna de teletrabajo, se dictan lineamientos generales para su implementación y se delegan funciones en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.
Directiva 01 de 2023 Presidencia de la República.	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital parte de una premisa central: la transformación del modelo catastral colombiano, la expansión de los

servicios y la transición hacia un Catastro Inteligente solo son posibles gracias al talento humano que sostiene la misión institucional.

Su alcance inicia con una identificación técnica y participativa de necesidades, expectativas y capacidades del equipo institucional, en coherencia con los planes estratégicos, el MIPG y la Política Distrital de Gestión Integral del Talento Humano. Este análisis integra criterios de bienestar, desarrollo, innovación, integridad, gestión del conocimiento y cultura organizacional.

El Plan cubre todas las etapas del ciclo de vida del talento humano —ingreso, desarrollo y retiro— e incorpora acciones para fortalecer competencias técnicas, jurídicas, tecnológicas, analíticas y socioemocionales, necesarias para operar servicios catastrales modernos, interoperables y centrados en la ciudadanía.

En Seguridad y Salud en el Trabajo, su alcance se extiende a contratistas, pasantes, visitantes y demás personas que interactúen con la Entidad, garantizando entornos seguros y saludables conforme a la normatividad vigente.

Finalmente, el Plan incorpora mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua que permiten medir el avance, ajustar estrategias y asegurar que el talento humano cuente con las capacidades y condiciones necesarias para acompañar, con excelencia e integridad, la evolución de la función catastral y la prestación de servicios inteligentes, accesibles y confiables para la ciudadanía.

4. Objetivo General

Fortalecer y potenciar el talento humano de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital UAECD mediante la implementación de estrategias integrales, innovadoras y de alto impacto que promuevan un entorno laboral íntegro, colaborativo, inspirador y centrado en el bienestar. Con ello, impulsar el desarrollo humano y profesional de las servidoras y los servidores públicos, consolidar una cultura organizacional basada en la confianza y el sentido de propósito, y elevar la calidad, eficiencia y oportunidad en la prestación de los servicios catastrales, en armonía con los lineamientos institucionales y la evolución hacia un Catastro Inteligente.

5. Objetivos Específicos

- Desarrollar y potenciar las habilidades, competencias y capacidades del talento humano mediante programas de formación, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reinducción innovadores y pertinentes, basados en diagnósticos integrales, para impulsar un desempeño altamente efectivo y alineado con los nuevos retos del Catastro Inteligente.
- Promover entornos laborales saludables, colaborativos e inspiradores, a través de estrategias de bienestar integral, reconocimiento, integración y adopción de herramientas tecnológicas que fortalezcan la experiencia laboral de las servidoras y servidores públicos durante todo su ciclo de vida en la Entidad.
- Implementar, evaluar y mejorar de manera continua el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con un enfoque preventivo y humano, que reduzca accidentes, enfermedades laborales y ausentismo, protegiendo el bienestar de servidores públicos, contratistas, pasantes y cualquier persona vinculada a las actividades de la Entidad.

- Fortalecer la planeación estratégica del empleo público, mediante la implementación de mecanismos de previsión, análisis prospectivo y detección temprana de necesidades de personal, que aseguren la continuidad operativa, la eficiencia institucional y la respuesta oportuna ante cambios misionales y organizacionales.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la ética pública y la confianza, impulsando la apropiación del Código de Integridad y de los valores institucionales, promoviendo un servicio transparente, responsable y coherente con el mandato misional de la UAECD.
- Fomentar la innovación, la creatividad y la gestión del conocimiento como motores del aprendizaje organizacional, fortaleciendo las competencias del talento humano para incrementar la capacidad institucional, anticipar desafíos y contribuir a la evolución hacia un Catastro Inteligente.
- Impulsar la transformación digital del talento humano, desarrollando competencias tecnológicas y herramientas de trabajo que permitan mejorar la operación catastral, la calidad del dato y la adopción de soluciones inteligentes al servicio de la ciudadanía.
- Promover el liderazgo en todos los niveles de la Entidad, fortaleciendo habilidades de comunicación, gestión emocional, toma de decisiones, trabajo colaborativo y enfoque humano, para construir equipos capaces de liderar el cambio y potenciar el desempeño institucional.
- Fortalecer la experiencia del servidor público mediante estrategias de escucha activa, retroalimentación constante y ajustes a prácticas organizacionales, para garantizar que cada persona se sienta valorada, acompañada y conectada con el propósito misional de la UAECD.
- Garantizar la inclusión, el enfoque diferencial y la igualdad de oportunidades, asegurando entornos libres de discriminación que reconozcan la diversidad del talento humano y promuevan condiciones equitativas para el desarrollo profesional.
- Consolidar mecanismos de seguimiento, medición y evaluación del talento humano, orientados a la mejora continua, la transparencia y la toma de decisiones informadas, fortaleciendo así la capacidad de respuesta frente a los desafíos del entorno catastral.

6. Propósito

Fortalecer las competencias, habilidades y aptitudes del talento humano de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital mediante estrategias integrales de desarrollo que contribuyan al mejoramiento de su bienestar, desempeño y proyección profesional, garantizando un entorno de trabajo saludable, seguro, colaborativo y flexible que impulse la innovación, potencie la experiencia de los colaboradores y genere valor para el cumplimiento de la misión catastral y los objetivos estratégicos de la Entidad.

7. Planes

Los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- a. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos (PAV y PRH).
- b. Plan Institucional de Capacitación e Innovación (PIC).
- c. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales (PBSI).
- d. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST).
- e. Plan de Integridad (PI).

8. Marco Conceptual

La planeación estratégica del Talento Humano se concibe como un sistema integrado de gestión orientado a impulsar el desarrollo integral de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD). Su propósito central es generar acciones articuladas, sostenibles e innovadoras que fortalezcan las capacidades individuales y colectivas, asegurando que la gestión del personal contribuya con excelencia al servicio público catastral y responda a los desafíos de la transición hacia un Catastro Inteligente.

Este enfoque reconoce a las personas como el eje de la evolución institucional. Bajo esta perspectiva, se promueve una cultura en la que los(as) líderes inspiran con el ejemplo, movilizan el cambio, potencian las capacidades de sus equipos, fomentan la creatividad y el aprendizaje continuo, y orientan a los(as) servidores(as) hacia el logro compartido de los objetivos organizacionales y misionales.

En este marco, el Plan Estratégico de Talento Humano se configura como una herramienta clave para alinear la gestión del personal con la misión, visión y metas institucionales. Su intervención sistémica busca mejorar las condiciones de vida, el bienestar integral y el desarrollo profesional de los(as) colaboradores(as), de manera que su labor aporte integridad, excelencia técnica, innovación y valor público. Una gestión estratégica de talento fortalece la transparencia, la calidad del dato catastral, la oportunidad del servicio y la confianza ciudadana.

La gestión estratégica del talento se soporta en diagnósticos rigurosos que permiten identificar necesidades, intereses, fortalezas y oportunidades de mejora. Esta información, analizada desde un enfoque estratégico y preventivo, orienta el diseño de acciones destinadas al cierre de brechas y al fortalecimiento del talento humano en coherencia con los retos misionales de la UAECD.

En un entorno organizacional caracterizado por la abundancia y velocidad de la información, la gestión del talento demanda desarrollar capacidades analíticas para convertir los datos en decisiones pertinentes, oportunas y de alto impacto. Esto implica comprender integralmente el capital humano desde componentes como el conocimiento, los valores compartidos, las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar, la inclusión y la diversidad. Reconocer este activo intangible es esencial para consolidar una cultura basada en el mérito, la innovación, la integridad y la orientación a resultados.

El Plan se encuentra plenamente alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, que reconoce al talento humano como el recurso estratégico más valioso del Estado, y con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano –PGETH, sustentada en siete pilares que orientan las acciones institucionales:

8.1 Pilares de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

- a. Mérito y Profesionalización: Procesos de empleo público basados en mérito, transparencia y profesionalización continua.
- b. Desarrollo Integral del Talento Humano: Fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes mediante formación, innovación y aprendizaje continuo.
- c. Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo: Entornos saludables, seguros y armónicos que protejan la integridad física, emocional y ocupacional.

- d. Gestión del Desempeño y Orientación a Resultados: Evaluación objetiva y retroalimentación permanente para fortalecer el rendimiento institucional.
- e. Integridad, Ética y Valores Institucionales: Cultura basada en la transparencia, responsabilidad y coherencia con el Código de Integridad.
- f. Relaciones Laborales y Gestión Participativa: Comunicación, diálogo social y corresponsabilidad para relaciones laborales equitativas y de confianza.
- g. Gestión del Conocimiento, Innovación y Transformación Cultural: Intercambio de experiencias, sistematización de aprendizajes e innovación para impulsar una cultura institucional centrada en las personas y en el mejor desempeño del servicio público.

Estos pilares se concretan en cuatro objetivos esenciales que orientan la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

8.2 Objetivos de la PGETH

- a. Atraer, seleccionar y vincular el talento necesario para garantizar una planta idónea, competente y alineada con los propósitos institucionales.
- b. Desarrollar y fortalecer capacidades individuales y colectivas, mediante formación, innovación, evaluación y acompañamiento continuo.
- c. Promover condiciones laborales dignas, saludables y equitativas, que fortalezcan el bienestar integral del personal.
- d. Consolidar una cultura íntegra, innovadora y orientada al desempeño, que aumente la confianza ciudadana y el valor público generado por la UAECD.

En conjunto, este marco conceptual, sus pilares y sus objetivos ofrecen una visión robusta, moderna y transformadora de la gestión del Talento Humano en la UAECD, alineada con los desafíos presentes y futuros de la gestión catastral.

Adicionalmente, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD– para la definición de la planeación estratégica del talento humano se articulan plenamente con las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–. Esta armonización garantiza que las entidades del Distrito cuenten con una gestión coherente, alineada con la política pública y orientada a generar valor público de forma sostenible.

Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano en el Distrito Capital no puede ser un ejercicio improvisado. Debe ser el resultado de procesos estructurados, apoyados en metodologías rigurosas, sistemáticas y organizadas, que potencien las capacidades de quienes prestan sus servicios a la administración pública y orienten sus contribuciones individuales hacia la transformación institucional y el fortalecimiento del servicio a la ciudadanía.

Gestionar con propósito implica contar con colaboradores(as) reconocidos(as), motivados(as) y comprometidos(as), que dispongan de herramientas prácticas para alcanzar su máximo potencial y acompañar la transformación de los(as) demás. Este enfoque permite construir un talento humano que se identifica con la misión institucional, reconoce su aporte al desarrollo de la ciudad y se convierte en agente activo de cambio.

En consonancia con ello, y en atención a los principios que inspiran la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG —mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad, diálogo y concertación—, se orientan los siguientes objetivos:

- Servidores(as) públicos(as) con mayores niveles de bienestar, desarrollo y compromiso.
- Incremento en la productividad del Estado.
- Mayor confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.
- Mejoramiento en los niveles de satisfacción de los grupos de interés respecto a los servicios prestados.

Para alcanzar estos propósitos es indispensable contar con información institucional de calidad, actualizada y disponible, que permita tomar decisiones oportunas y orientar acciones de alto impacto. En ese sentido, la UAECD dispone de insumos estratégicos organizados según las etapas del ciclo del talento humano:

8.3 Planeación

- a. Plataforma Estratégica: Misión, visión, objetivos estratégicos, funciones y naturaleza de la entidad, disponibles y actualizados en la página institucional.
- b. Normativa aplicable: Consolidada en la matriz de cumplimiento legal, actualizada anualmente, que incorpora las disposiciones asociadas a la gestión del talento humano.
- c. Chloe 360°: Ecosistema de conocimiento del talento humano institucional que orienta toma de decisiones y las acciones de desarrollo de las personas.
- d. Caracterización de empleos: Información de planta de personal, perfiles y funciones señaladas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales aprobado por las Resoluciones 1075 de 2021 y 68 de 2024.
- e. Directrices externas: Lineamientos impartidos por el DAFP, CNSC, ESAP, Presidencia de la República, Ministerio del Trabajo, Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, DASCD y demás entidades reguladoras.
- f. Diagnósticos institucionales: Estudios de necesidades de capacitación, bienestar y SST; mediciones de clima laboral; resultados del FURAG, IDSCD, auditorías internas y externas; evaluaciones de desempeño; encuestas de satisfacción del proceso de Talento Humano vigencia 2024; y caracterizaciones del talento humano.

1. Ingreso

- a. Historias laborales: Información integral de los(as) servidores(as).
- b. Vacantes: Identificación y actualización de los cargos vacantes, según planta y perfiles del Manual de Funciones.
- c. SIDEAP: Hojas de vida, declaraciones de bienes y rentas y directorio institucional.

2. Desarrollo

- a. Situaciones administrativas: Encargos, traslados, vacaciones, licencias, permisos e incapacidades, entre otros.
- b. Prepensionados: Información sobre servidores(as) próximos a adquirir su derecho 76.
- c. Bienestar, capacitación y SST: Registro de actividades y participantes.

3. Retiro

Desvinculaciones: Estadísticas, causales y otra información relevante proveniente del personal retirado.

8.4 Enfoque de familia en la gestión del talento humano

Para la UAECD, la familia es el núcleo fundamental de la sociedad y merece protección preferente en todas sus formas y con igualdad de oportunidades, conforme a la normatividad vigente. El parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, define el grupo familiar como el conformado por el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos(as) hasta los 25 años o con discapacidad que dependan económicamente del servidor(a).

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-577 de 2011, amplió el concepto de familia, reconociendo que esta no se limita a la comunidad natural de consanguíneos, sino que incluye grupos surgidos por vínculos afectivos, jurídicos o de crianza cuando cumplen funciones de protección, soporte y convivencia. En consecuencia, y en cumplimiento de la jurisprudencia que constituye precedente conforme al artículo 10 de la Ley 1437 de 2011, la UAECD incorpora en sus programas de bienestar a:

- a. Hijos(as) de crianza.
- b. Hijastros(as) o hijos(as) aportados(as).
- c. Familia ensamblada o monoparental, cuando corresponda.

De igual manera, para actividades educativas podrán ser beneficiarios los hijos(as) de los(as) servidores(as), siempre que la naturaleza del programa lo permita y existan recursos presupuestales disponibles.

El Código General Disciplinario, en los numerales 4 y 5 del artículo 37, reconoce como derecho de los servidores públicos y sus familias la participación en programas de bienestar social, recreación, educación, cultura y estímulos, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

Asimismo, el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 señala que los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del empleado y su núcleo familiar, mientras que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 faculta a las entidades públicas para ofrecer programas educativos y de protección social, siempre que exista disponibilidad presupuestal.

En virtud de lo anterior, la UAECD garantizará el acceso a los programas de bienestar y capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano a los hijos(as) de los(as) servidores(as) públicos(as), siempre que se cumplan los requisitos establecidos y se cuente con los recursos correspondientes.

Definiciones aplicables:

- a. Grupo familiar: Integrado por el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres dependientes y los hijos(as) menores de 25 años o con discapacidad. Incluye familia adoptiva, de crianza, monoparental y ensamblada.
- b. Hijo(a): Descendiente biológico(a), adoptivo(a), de crianza o hijastro(a).

- c. Servidor(a) público(a): Persona vinculada a la entidad mediante nombramiento y posesión, en condición de carrera, libre nombramiento, provisional o de período.

Requisitos para acreditar calidad de hijo(a) beneficiario(a)

Se mantienen íntegros todos los requisitos legales, organizados de forma más clara para su aplicación:

- Hijo(a) biológico(a): registro civil (si no reposa en historia laboral).
- Hijo(a) adoptivo(a): registro civil con anotación de adopción.
- Hijo(a) aportado(a) o hijastro(a): registro civil del hijo(a) del cónyuge o compañero(a), registro civil de matrimonio o prueba de unión marital de hecho (según Ley 54 de 1990 y Ley 979 de 2005), y manifestación juramentada que indique: no recepción de cuota alimentaria; dependencia económica; convivencia mínima de dos años.
- Hijo(a) de crianza: registro civil, manifestación escrita bajo juramento que acredite:
 - ✓ Convivencia mínima de dos años con vínculos afectivos y solidarios.
 - ✓ Ausencia o deterioro del vínculo con padres biológicos.
 - ✓ Certificación de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud como beneficiario(a).
- Hijos(as) con discapacidad: además de lo anterior, deben acreditar certificado de discapacidad expedido por IPS autorizada, conforme a la Resolución 113 de 2020.

De otro lado, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Evaluación del Desempeño Laboral —EDL— constituye un instrumento estratégico para fortalecer la gestión del talento humano, asegurar la contribución de los servidores(as) a los objetivos misionales y promover la generación de valor público en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.

En este sentido, y específicamente respecto de la valoración de los compromisos comportamentales, en la pregunta: *“¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales acordados?”*, el presente Plan orienta a los servidores(as) y a los evaluadores(as) sobre el propósito de dicha valoración.

La pregunta busca identificar si las conductas asociadas a la competencia no solo contribuyeron al cumplimiento de los compromisos establecidos, sino si aportaron valor adicional, generaron resultados superiores y fortalecieron el desempeño individual y colectivo, en coherencia con los principios de mérito, productividad e integridad del MIPG.

En atención a lo anterior, se deberán seleccionar las siguientes opciones de respuesta:

- Sí. Las conductas asociadas a la competencia permitieron *superar* los compromisos laborales establecidos. (Puntuación 3).
- No. Las conductas asociadas a la competencia no permitieron superar los compromisos laborales o no alcanzaron lo previsto. (Puntuación 0).

Para garantizar objetividad, transparencia y trazabilidad en la evaluación, y en línea con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, se establecen los siguientes criterios orientadores:

a. Aportes adicionales que agregan valor público a la dependencia o a la función catastral: realiza aportes verificables, medibles y documentados que exceden las funciones esenciales del empleo y generan valor público para la UAEC, tales como:

- Optimización de procesos: propone y aplica mejoras que reducen tiempos, reprocesos o costos operativos ($\geq 5\%$ de mejora).
- Contribución técnica adicional: entrega productos de mayor calidad o profundidad técnica que la requerida, con impacto directo en los procesos catastrales, geoespaciales o administrativos.
- Participación en iniciativas institucionales: aporta resultados concretos en comités, grupos de trabajo o proyectos estratégicos (p. ej. Innovación y Nuevos servicios catastrales, Analítica de Datos, Transformación Digital).
- Transferencia de conocimiento: lidera o apoya acciones de capacitación interna, documentación de procesos o buenas prácticas que fortalecen la gestión del equipo.
- Resiliencia y enfoque en el servicio: atiende picos de demanda, requerimientos extraordinarios o situaciones críticas garantizando continuidad, oportunidad y calidad del servicio.

Criterio para otorgar puntaje máximo (3 puntos): el servidor demuestra al menos tres aportes adicionales debidamente soportados, medibles y verificables, con impacto positivo para el plan de acción de la dependencia o en la prestación del servicio catastral.

b. Cumplimiento adicional del 5% o más sobre las metas definidas en los compromisos funcionales: el servidor alcanza un desempeño sobresaliente, evidenciado por:

- Cumplimiento superior al 105% de las metas establecidas en los compromisos funcionales.
- Mejoras sostenidas en productividad frente a su promedio trimestral o anual.
- Evidencias de calidad, medidas mediante revisiones internas, número de correcciones, auditorías o retroalimentaciones positivas de usuarios internos/externos.
- Oportunidad sobresaliente del servicio, cumpliendo o superando tiempos de respuesta definidos por norma o por proceso.
- Exactitud y confiabilidad, especialmente en tareas técnicas propias del sistema catastral, analítica espacial, gestión documental o procedimientos administrativos.

Criterio para otorgar puntaje máximo (3 puntos): el servidor supera de forma integral las metas funcionales, combinando volumen, calidad y oportunidad, con soporte documental validado por el evaluador.

Estos indicadores fortalecen la EDL porque:

- Son objetivos, verificables y orientados a resultados, como exige el MIPG.
- Promueven el mérito y la excelencia, evitando subjetividades.
- Reconocen la contribución de los servidores a la misión catastral, la calidad del dato, la seguridad jurídica y la generación de valor público.
- Facilitan que un servidor excelente pueda alcanzar 100 puntos, siempre que lo demuestre con evidencias medibles.

En la justificación de la asignación de puntos adicionales se sugiere emplear la estructura: sujeto + verbo + condición, que facilita la trazabilidad y la verificación objetiva del resultado. Ejemplo: “El evaluado gestionó un 5% adicional de trámites respecto de la meta establecida para el período”.

8.5 Acceso a bienestar, capacitación y SST desde la perspectiva del MIPG

Con fundamento en el artículo 53 de la Constitución Política, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 682 de 2002 y la Ley 909 de 2004, la UAECD reafirma su obligación de garantizar bienestar, capacitación y condiciones laborales adecuadas a sus servidores(as), como pilares de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH del MIPG.

La Ley 1952 de 2019, modificada parcialmente por la Ley 2094 de 2021, reconoce como derechos de los servidores(as):

- Acceder a procesos de capacitación pertinentes al ejercicio de la función pública.
- Actualizar sus competencias frente a los avances normativos, tecnológicos y misionales, entre ellos los relacionados con catastro multipropósito, analítica geoespacial y gestión territorial.
- Participar en programas de bienestar social e incentivos.

De manera correlativa, establece el deber de:

- Capacitarse y actualizarse en las áreas asociadas a su rol.
- Cumplir integralmente las obligaciones constitucionales, legales, reglamentarias y funcionales.
- Contribuir a la mejora continua de los procesos institucionales, en coherencia con la cultura de servicio y la generación de valor público.

Con base en lo anterior, las actividades programadas en los ámbitos de bienestar, capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se constituyen en herramientas para el fortalecimiento del talento humano, y su participación conlleva el compromiso de los servidores(as) de cumplir las condiciones definidas para cada actividad una vez se inscriban de manera libre y voluntaria.

Responsabilidad frente a la inasistencia injustificada

En coherencia con los principios del MIPG de legalidad, responsabilidad y gestión eficiente de los recursos, la inasistencia injustificada a las actividades de bienestar, capacitación o SST podrá dar lugar a:

- Para los servidores inscritos, investigación disciplinaria, cuando la conducta configure un incumplimiento del deber funcional.
- Para el supervisor del contrato, acciones de responsabilidad fiscal, cuando se evidencie un detrimento por la inversión realizada por la entidad.

Estas acciones buscan salvaguardar los recursos públicos y garantizar el uso adecuado de los programas diseñados para mejorar el desempeño institucional y el fortalecimiento de los equipos de trabajo de Catastro Bogotá.

A continuación, se presenta la misión, visión, valores institucionales, estructura organizacional y objetivos estratégicos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD, articulados con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con las orientaciones estratégicas del Distrito Capital.

8.6 Misión

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital es la entidad responsable de recopilar, integrar, administrar y disponer la información catastral y georreferenciada del Distrito Capital, en sus dimensiones física, jurídica y económica. Esta información constituye un insumo esencial para la planeación económica, social y territorial de Bogotá y contribuye a la generación de valor público al atender oportunamente las necesidades de los grupos de valor.

8.7 Visión 2028

En 2028, la UAECD será reconocida por transformar y optimizar la gestión catastral mediante la adopción de metodologías, estándares y tecnologías innovadoras, orientadas a la producción y análisis de información y conocimiento que faciliten la planeación y la toma de decisiones para el bienestar de la ciudadanía. Lo anterior se sustentará en un talento humano competente, íntegro y comprometido con la excelencia en la prestación de servicios catastrales.

8.8 Valores Institucionales

Los valores institucionales constituyen los pilares éticos que orientan el comportamiento de todos los colaboradores(as) de la entidad, fortalecen la integridad pública y promueven una cultura organizacional coherente con los principios del MIPG y del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano. La UAECD ha adoptado los siguientes seis valores, los cuales orientan las decisiones y actuaciones del talento humano y contribuyen a consolidar la confianza ciudadana en la gestión pública:

- **Honestidad:** actúo con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre en defensa del interés general.
- **Respeto:** reconozco y valoro la dignidad de todas las personas, independientemente de su rol, procedencia o condición, promoviendo interacciones basadas en la empatía y la igualdad.
- **Compromiso:** soy consciente del impacto de mi labor como servidor(a) público(a) y actúo con disposición y responsabilidad para aportar soluciones que respondan a las necesidades de la ciudadanía y la entidad.
- **Diligencia:** cumplo mis funciones con eficacia, oportunidad y calidad, optimizando los recursos públicos y orientando mi gestión hacia resultados confiables.
- **Justicia:** actúo con imparcialidad, equidad y objetividad, garantizando la protección de los derechos y promoviendo la no discriminación.
- **Innovación:** promuevo un entorno que facilite la creatividad, el uso de nuevas metodologías y la implementación de soluciones innovadoras que transformen procesos y generen valor social y productivo.

8.9 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la UAECD se compone de direcciones, gerencias, subgerencias y oficinas, configuradas de acuerdo con las necesidades institucionales y con el propósito de optimizar la gestión misional, estratégica y de apoyo. A través del Acuerdo 004 de 2021, la entidad realizó ajustes a su estructura para responder a los retos del entorno catastral, fortalecer los procesos internos y garantizar mayor eficiencia en la prestación de servicios.

8.10 Cadena de Valor

La cadena de valor de la UAECD articula los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, asegurando que la producción, gestión y transferencia de la información catastral se realice con oportunidad, calidad y enfoque en los grupos de valor. Esta cadena se integra con los dominios del MIPG, garantizando una gestión orientada a resultados y al fortalecimiento institucional.

8.11 Objetivos Estratégicos

Con el propósito de generar valor público y contribuir a la planificación urbana y territorial de Bogotá, la UAECD orienta su gestión al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos:

- OE1. Mantener un registro de información catastral oportuno, confiable y de alta calidad que responda de manera anticipada a las necesidades de información del Distrito Capital.
- OE2. Fortalecer la Infraestructura de Datos Espaciales del Distrito Capital como plataforma estratégica para la integración, análisis y explotación de la información geográfica y catastral, orientada a la toma de decisiones y al diseño de políticas públicas.
- OE3. Mejorar la experiencia de servicio al ciudadano mediante procesos eficientes, oportunos y respaldados en conocimiento técnico que respondan a las expectativas de los grupos de valor.
- OE4. Consolidar un modelo de gestión institucional basado en el fortalecimiento del talento humano, la optimización de procesos, la innovación y el uso de tecnologías de la información, para contribuir a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía y al logro de los objetivos institucionales.

8.12 Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019–2030 “Talento que Ama Bogotá”

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano —adoptada mediante documento CONPES Distrital y liderada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital— orienta la gestión del talento humano en las entidades del Distrito Capital hacia el desarrollo de ambientes laborales inclusivos, libres de discriminación y centrados en la dignificación del trabajo público.

Reconoce como activo estratégico el talento humano que presta servicios a la ciudad y establece líneas de acción orientadas a fortalecer la profesionalización, el bienestar integral, la cultura organizacional y la gestión del conocimiento.

Su objetivo general es:

“Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital como factor estratégico para generar valor público, contribuir al desarrollo de la ciudad y fortalecer la confianza y legitimidad institucional.”

Este objetivo se desarrolla mediante los siguientes objetivos específicos:

- Transformar culturalmente el talento humano en las entidades distritales.
- Empoderar a las servidoras y los servidores en el ejercicio de su rol público.
- Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital bajo estándares de excelencia, integridad y enfoque diferencial.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Gestión de la Calidad reconocen que la generación de valor público depende de manera directa del talento humano, de su nivel de competencia, de su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y normativos, y de su compromiso con el servicio a la ciudadanía. En ese sentido, la UAECD promueve el fortalecimiento continuo de las capacidades institucionales mediante procesos de formación, acompañamiento y cualificación que permitan a los servidores(as) desempeñarse con excelencia y aportar a la consolidación de un catastro inteligente para Bogotá.

La formación orientada a la calidad busca reducir brechas de desempeño, asegurando que cada servidor(a) cuente con las competencias requeridas para contribuir al logro de los objetivos misionales, al cumplimiento del Sistema de Gestión, y a la mejora continua de los productos y servicios catastrales. Este enfoque integra tanto habilidades técnicas (herramientas, metodologías y tecnologías de calidad y gestión catastral) como habilidades blandas (comunicación, trabajo colaborativo, pensamiento analítico y enfoque ciudadano), esenciales para una gestión pública ágil, transparente y centrada en el usuario.

En este marco, la capacitación institucional se convierte en un mecanismo estratégico para garantizar que todos los procesos, productos y servicios de Catastro Bogotá cumplan los atributos de calidad establecidos, respondan a los estándares normativos vigentes y generen confianza en la ciudadanía y en las entidades que utilizan la información catastral.

8.13 Competencias Comportamentales Comunes en el Servicio Público

De conformidad con el Decreto 815 de 2018, estas competencias son transversales a todos los servidores(as) sin distinción de nivel, rol o modalidad contractual. En la UAECD constituyen un referente fundamental para orientar el desempeño y promover una cultura organizacional centrada en los resultados, la integridad y el valor público.

- a) Orientación a Resultados: ejecutar las funciones y compromisos institucionales con eficacia, calidad y responsabilidad, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos y misionales.

Conductas asociadas:

- Cumplir con oportunidad los estándares, objetivos y metas definidas.
- Asumir responsabilidad por los resultados y por la calidad del trabajo realizado.

- Optimizar recursos y gestionar riesgos para garantizar eficiencia en los procesos.
 - Superar obstáculos mediante acciones correctivas o de mejora que impulsen el cumplimiento de los propósitos institucionales.
- b) Orientación al Usuario y al Ciudadano(a): tomar decisiones y ejecutar acciones enfocadas en la satisfacción y la protección de los derechos de los usuarios y la ciudadanía, especialmente en el acceso y uso de la información catastral.

Conductas asociadas:

- Atender con diligencia y oportunidad las necesidades de usuarios internos y externos.
 - Incorporar la perspectiva del usuario en el diseño y mejora de servicios y productos catastrales.
 - Ofrecer respuestas claras, pertinentes y verificables.
 - Mantener canales de comunicación abiertos que faciliten la participación, la retroalimentación y la transparencia.
- c) Transparencia: actuar bajo principios de integridad, claridad y acceso a la información, administrando los recursos públicos exclusivamente con criterios de legalidad, eficiencia y servicio.

Conductas asociadas:

- Proporcionar información veraz y completa en el marco de las responsabilidades asignadas.
 - Facilitar el acceso a la información pública conforme a la normativa vigente.
 - Decidir con imparcialidad, evitando conflictos de interés.
 - Cumplir la normativa aplicable y los principios del Código de Integridad del Distrito.
- d) Compromiso con la Organización: alinear las acciones individuales con las metas institucionales, promoviendo el sentido de pertenencia y contribuyendo a los objetivos estratégicos de la UAECD.

Conductas asociadas:

- Respetar y promover el cumplimiento de las metas, políticas y normas institucionales.
- Priorizar los intereses colectivos sobre los individuales cuando sea necesario.
- Brindar apoyo en situaciones críticas, de alta demanda o en proyectos estratégicos.
- Demostrar sentido de pertenencia en las actuaciones diarias y en la representación institucional.

Marco Normativo

El Decreto 815 de 2018, que modifica el Decreto 1083 de 2015, establece que las competencias comportamentales comunes son inherentes al servicio público y obligatorias para todos los servidores(as). Su fortalecimiento es parte esencial de la gestión estratégica del talento humano y una condición para garantizar servicios públicos con integridad, calidad y transparencia.

8.14 Fases de la Gestión del Talento Humano

(Basado en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH)

La UAECD desarrolla la gestión del talento humano desde un enfoque sistémico y orientado al resultado, estructurado en cinco fases integradas que articulan la gestión institucional con el desempeño de los servidores:

- a. Diagnóstico: Identificación de brechas, riesgos y necesidades de talento.
- b. Planeación estratégica: Definición de políticas, programas y metas de gestión del talento.
- c. Ejecución: Implementación de acciones formativas, de bienestar, vinculación, desempeño y otros procesos.
- d. Seguimiento y control: Verificación de resultados y avances frente a las metas institucionales.
- e. Análisis de resultados: Evaluación del impacto en el desempeño, la calidad del servicio y la generación de valor público.

8.15 Articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con las Rutas de Creación de Valor del DASCD

Los componentes del PETH se integran directamente con las rutas de valor definidas por el DASCD:

Ruta de la Felicidad: entornos saludables, bienestar, motivación y condiciones laborales.

Planes asociados: PBSI • PSST • PIC e Innovación • Política de Integridad

Ruta del Crecimiento: liderazgo, profesionalización, desarrollo del talento y clima organizacional.

Planes asociados: PV y PPRH • Gestión del Desempeño • Gestión de la Información • PBSI • PIC e Innovación • Planes de Mejoramiento

Ruta del Servicio: enfoque ciudadano, experiencia del usuario y cultura de servicio.

Planes asociados: PBSI • PIC e Innovación • Estrategias de cultura de servicio

Ruta de la Calidad: excelencia operacional y mejora continua.

Planes asociados: PBSI • PIC e Innovación • Procesos de nómina • Vinculación • Planeación del Talento.

Ruta del Análisis de Datos: toma de decisiones basada en evidencia y analítica avanzada.

Planes asociados: PBSI • PIC e Innovación • PSST • PV y PPRH • Gestión de la Información

Gestión Estratégica del Talento Humano en la UAECD

La Subgerencia de Talento Humano orienta su gestión al fortalecimiento del capital humano mediante estrategias y herramientas que fomenten un ecosistema laboral moderno, flexible, digital y centrado en el servidor público. El modelo promueve un perfil institucional basado en:

- Trabajo colaborativo y enfoque sistémico
- Adaptabilidad a cambios tecnológicos y normativos
- Productividad y orientación a resultados
- Innovación y pensamiento crítico

- Dominio de tecnologías para la gestión catastral
- Comunicación efectiva y relaciones colaborativas

Este enfoque asegura que la UAECD cuente con servidores(as) competentes, íntegros y preparados para responder a los desafíos de avanzar hacia un Catastro Inteligente.

8.16 Analítica de Datos para la Gestión Estratégica del Talento Humano

La Subgerencia de Talento Humano adopta un enfoque robusto de analítica institucional a través de CHLOE 360° Caracterización Humana y Holística del Liderazgo y las Oportunidades del Empleado Público en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital UAECD, que permite consolidar, depurar y analizar datos provenientes de todos los procesos del ciclo de vida del servidor(a) público.

Este modelo integral fortalece la toma de decisiones basada en evidencia, mejora la trazabilidad de la información y amplía la capacidad institucional para anticipar riesgos, tendencias y necesidades emergentes en la gestión del talento.

A partir de la analítica aplicada, la UAECD puede:

- Identificar tendencias, alertas tempranas y riesgos estratégicos asociados al bienestar, desempeño, cargas operativas, seguridad y salud en el trabajo, rotación, clima organizacional y capacidades institucionales.
- Realizar una planeación de personal fundamentada en evidencia, articulando vacantes, perfiles, capacidades críticas y proyecciones operativas, de acuerdo con las demandas reales de la Entidad y las exigencias del servicio catastral.
- Detectar brechas de desempeño y necesidades de cualificación, integrando información de la Evaluación del Desempeño Laboral, procesos formativos, encuestas, resultados de selección y métricas de productividad.
- Optimizar el seguimiento estratégico e indicadores institucionales, mediante análisis oportunos, precisos y automatizados, coherentes con los lineamientos del MIPG y con la visión de un talento humano moderno y orientado a resultados.
- Mejorar la calidad, disponibilidad y oportunidad de los servicios internos, gracias a datos confiables que permiten respuestas más ágiles, priorizadas y centradas en la generación de valor público.

La integración de herramientas digitales avanzadas y modelos de analítica 360° fortalece la capacidad de la UAECD para atraer, desarrollar y retener talento humano de alto desempeño, impulsando la productividad, la integridad, la innovación y la calidad del servicio catastral. Este enfoque consolida un sistema de gestión del talento humano moderno, transparente y centrado en las personas, alineado con el objetivo de avanzar hacia un Catastro Inteligente y con el propósito superior de generar valor público para Bogotá.

9. Diagnóstico

Los resultados de las diferentes evaluaciones realizadas a la Gestión de Talento Humano para la vigencia 2025 se encuentran consolidadas en el anexo1 *Consolidado de Autoevaluaciones-Evaluaciones de la Subgerencia de Talento Humano 2025*.

10. Caracterización de las Personas en la UAECD

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital cuenta con un sistema de caracterización integral del talento humano soportado en CHLOE 360°, que incorpora capacidades de analítica avanzada e Inteligencia Artificial (IA) para mantener actualizada la información relevante de los servidores(as) públicos(as).

Este sistema consolida, organiza y analiza datos clave como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, intereses, trayectorias profesionales, participación en proyectos, propósitos de desarrollo y demás variables determinantes para la gestión estratégica del talento humano.

La caracterización 360° permite a la UAECD:

- Comprender a cada servidor(a) desde una perspectiva humana, profesional y organizacional.
- Identificar capacidades, potencialidades y oportunidades de crecimiento.
- Tomar decisiones con información confiable, actualizada y trazable.
- Fortalecer la planificación del talento, el bienestar, la formación y el liderazgo.

Así, CHLOE 360° se consolida como el sistema que permite reconocer a las personas como el eje central del valor público, asegurando una gestión moderna, inclusiva y orientada al desarrollo continuo en la UAECD.

11. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la creación de valor público

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la UAECD orienta sus acciones hacia el fortalecimiento del mérito, el liderazgo público, el desarrollo de competencias y la consolidación de una cultura institucional basada en la integridad, la innovación y el servicio. Su propósito es asegurar que las personas que integran la Unidad cuenten con las condiciones, capacidades y herramientas necesarias para aportar valor público, mejorar la prestación de los servicios catastrales y fortalecer la confianza ciudadana.

12. Ejes temáticos para el año 2026

En alineación con el Plan Estratégico Institucional, el MIPG y las prioridades de la Alta Dirección, para 2026 se desarrollarán dos ejes temáticos centrales:

- Visión integral del servidor(a) público(a) de Catastro Bogotá: fortalecer el desarrollo humano, técnico y ético del talento institucional, reconociendo su rol estratégico para la transformación de la ciudad y la consolidación de un Catastro moderno, confiable e interoperable.
- Apropiación y aprovechamiento de las TIC para un servidor 4.0: el Servidor 4.0 de Catastro Bogotá es un profesional que combina capacidades técnicas, humanas y digitales para responder a las exigencias que implica avanzar hacia un Catastro Inteligente, la gestión inteligente del territorio y la creación de valor público basado en datos. Es un servidor consciente, íntegro y flexible, que trabaja con propósito y entiende que la transformación institucional se construye con cabeza y corazón.

12.1 Centrado en el Propósito y el Ciudadano

- Reconoce que su trabajo impacta la planeación, la equidad territorial y la garantía de derechos de los ciudadanos.
- Atiende y gestiona con empatía, ética y orientación a resultados.
- Actúa desde el interés general y el compromiso con el servicio público.

12.2 Competencias Digitales y Tecnológicas Avanzadas

El Servidor 4.0 fortalece permanentemente sus capacidades digitales para responder a un entorno institucional que evoluciona hacia la inteligencia organizacional y la gestión basada en datos. Por ello:

- Se forma y actualiza en tecnologías emergentes relevantes para el sector catastral.
- Aplica principios y herramientas de inteligencia artificial para optimizar procesos, fortalecer la analítica del dato y mejorar la toma de decisiones en la gestión pública.
- Comprende las bases del blockchain y su potencial para garantizar trazabilidad, transparencia y seguridad en los datos catastrales.
- Maneja conceptos y herramientas de Big Data y analítica institucional, para interpretar información territorial y generar valor público.
- Utiliza herramientas de automatización y transformación digital para modernizar procesos, reducir cargas operativas y fortalecer la eficiencia administrativa.

Estas competencias permiten transitar hacia una organización inteligente, interoperable, abierta a la innovación y alineada con las tendencias globales del sector catastral.

12.3 Híbrido entre Experticia Técnica y Capacidad Analítica

- Domina los sistemas de información geográfica, herramientas de fotogrametría, geomática, aseguramiento de calidad del dato y plataformas institucionales.
- Comprende el ciclo de vida del dato catastral desde una perspectiva integral y orientada a evidencia.
- Formula soluciones basadas en análisis técnico y datos confiables.

12.4 Enfoque Humano y Competencias Socioemocionales

- Se comunica de manera clara, asertiva y empática.
- Practica la escucha activa, el trabajo colaborativo y la gestión constructiva de los conflictos.
- Promueve ambientes laborales sanos, respetuosos, libres de violencia y discriminación.
- Integra la perspectiva de género, la inclusión y la diversidad en su actuar.

12.5 Flexible, Autónomo y Colaborativo

- Se adapta con madurez a esquemas de flexibilidad laboral, teletrabajo y trabajo colaborativo.
- Gestiona su tiempo con responsabilidad y enfoque en resultados.
- Aporta a la transferencia de conocimiento, la innovación y el trabajo interdisciplinario.

12.6 Ético, Íntegro y Coherente

- Actúa con transparencia y responsabilidad frente a la gestión de la información y los recursos públicos.
- Reconoce riesgos éticos y toma decisiones basadas en la integridad.
- Es coherente entre lo que piensa, dice y hace.

12.7 Innovador, Curioso y Orientado al Aprendizaje Continuo

- Identifica oportunidades para mejorar procesos y servicios.
- Acepta el error como parte del aprendizaje y fomenta una cultura de mejora continua.
- Se actualiza en tendencias normativas, tecnológicas y metodológicas del país y del mundo.

12.8 Constructor de la Transformación Institucional

- Se reconoce como un agente activo de cambio dentro del proceso “Somos parte de la Transformación”.
- Aporta al fortalecimiento del clima organizacional, la confianza y la cultura colaborativa.
- Participa de manera consciente, autónoma y corresponsable en la modernización de Catastro Bogotá.

El Servidor 4.0 de Catastro Bogotá es un profesional completo: técnico, analítico, digital, humano y ético. Capaz de trabajar con enfoque de datos, inteligencia digital, innovación y una profunda orientación al servicio público, construyendo ciudad y transformación institucional.

13. Componentes estratégicos del eje humano:

13.1 Flexibilidad laboral

- Continuidad de la política de teletrabajo.
- Continuidad en la implementación de horarios flexibles.
- Continuidad a la política de trabajo en casa.
- Creación de Horarios escalonados.

Los anteriores como mecanismos de bienestar, productividad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reforzando la corresponsabilidad del servidor.

13.2 Equilibrio psicosocial

Desarrollar acciones integrales de promoción y prevención a partir del Programa de Entorno Laboral Saludable:

- Prevención de riesgos laborales.
- Actividad física, pausas activas y promoción de hábitos saludables.
- Acompañamiento individual y grupal.

13.3 Salud mental

Fortalecer la higiene mental, la gestión emocional, el autocuidado y las herramientas para la reducción del estrés laboral.

13.4 Diversidad e inclusión

Transitar hacia una cultura institucional incluyente:

- Campañas de sensibilización.
- Prevención y atención de discriminación y violencias.
- Acciones orientadas a la equidad y el respeto por la diferencia.

La Entidad contará con un Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia basada en género y/o discriminación en la UAECD, el cual se fundamenta en la necesidad de enfrentar una problemática estructural que afecta de manera desproporcionada a mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, tanto en el ámbito laboral como en la interacción contractual y administrativa. A partir de cifras nacionales y distritales recientes, se evidencia la urgencia de adoptar mecanismos eficaces que garanticen entornos seguros, dignos e inclusivos, así como el compromiso institucional de aplicar un enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y perspectiva de género para transformar la cultura organizacional.

El Protocolo establece objetivos orientados a la sensibilización, prevención, atención, protección y no discriminación, aplicables a todo el personal vinculado o relacionado con la UAECD. Define el alcance institucional, los principios orientadores y las conductas prohibidas, incorporando un amplio marco constitucional, legal e internacional que respalda la garantía de derechos fundamentales y la erradicación de violencias. Asimismo, fija lineamientos para la acción institucional y la incorporación transversal del enfoque de género, la confidencialidad, la no revictimización y la debida diligencia, con el fin de asegurar procesos claros y accesibles para la gestión de casos, promover la igualdad y fortalecer la confianza en los entornos laborales.

13.5 Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros – ALDAS

ALDAS se desarrolla en el marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPGITH 2019–2030) como una estrategia de transformación cultural y organizacional orientada a promover entornos laborales basados en el respeto, la convivencia y el cuidado mutuo, garantizando condiciones de trabajo seguras, equitativas y libres de discriminación.

El programa constituye una estrategia estructural para el cuidado de quienes sirven a lo público. Proporciona herramientas concretas para fortalecer el talento humano, mejorar el clima laboral y consolidar instituciones más humanas, confiables y comprometidas con la ciudadanía. Desde un enfoque integral de derechos humanos, se fundamenta en los principios de igualdad de género, diversidad sexual y en los enfoques diferencial y poblacional, lo que permite su articulación con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la Política Pública LGBTI, y contribuye al bienestar integral de las y los servidores públicos y al fortalecimiento de la cultura institucional del Distrito Capital.

ALDAS parte del reconocimiento del talento humano como eje central de las entidades públicas, entendiendo su bienestar, seguridad y respeto como condiciones esenciales para mejorar la eficiencia institucional, garantizar entornos laborales sanos y justos, y fortalecer la convivencia y la confianza ciudadana. En este sentido, responde a la necesidad de transformar dinámicas organizacionales que puedan propiciar prácticas de exclusión, violencia o discriminación.

La estrategia se articula con los planes y programas de bienestar, clima y cultura organizacional de las entidades distritales, promoviendo una gestión del talento humano más inclusiva, equitativa y corresponsable, orientada al cierre de brechas por razones de género, edad, discapacidad, orientación sexual o etnicidad. Asimismo, contribuye a la consolidación de una cultura laboral positiva que reconoce la diversidad como fuente de innovación, productividad y cohesión social, previene riesgos psicosociales y fortalece la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los equipos de trabajo.

La implementación de ALDAS se estructura en tres fases claramente definidas y complementarias:

- **Fase I. Construcción de condiciones institucionales.**

Cada entidad realiza un diagnóstico inicial de su situación interna y conforma un equipo dinamizador con participación de áreas estratégicas como talento humano, seguridad y salud en el trabajo, comunicaciones y enfoque de género, entre otras. Este equipo lidera la implementación del programa, asegurando su adaptación a las realidades, capacidades y necesidades específicas de la entidad.

- **Fase II. Movilización de estrategias.**

Se ejecutan los planes de acción definidos por cada entidad, mediante actividades formativas, talleres, jornadas de sensibilización y espacios de diálogo, orientados a la prevención de violencias, el fortalecimiento del clima laboral, la promoción de la convivencia y el trabajo colaborativo.

- **Fase III. Seguimiento y sostenibilidad.**

Se realiza el monitoreo de avances a través de indicadores definidos y del acompañamiento técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), con el fin de garantizar la

permanencia de los cambios, su integración en las políticas y procesos internos y la mejora continua de las condiciones laborales.

ALDAS se ha implementado de manera continua como parte estructural de la política distrital de talento humano. Para la vigencia 2026, el programa se fortalecerá con formación especializada para los equipos dinamizadores a través del Aula del Saber Distrital, nuevas jornadas de sensibilización en diversidad, inclusión y cultura de paz laboral, y asesoría técnica a las entidades para el diseño, ejecución y evaluación de sus planes de acción, asegurando su sostenibilidad y alineación con los objetivos del Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura” (2024–2027), especialmente con el eje de “Confianza en el Gobierno”.

- **Compromiso Institucional**

La UAECD reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus servidores(as), reconociendo que la transformación organizacional solo es posible cuando se construyen ambientes laborales humanos, diversos, seguros y amorosos, donde cada persona puede expresarse, aportar y crecer.

ALDAS es, por tanto, un pilar central de la cultura organizacional y un motor de la construcción colectiva de una Catastro Bogotá más humana, consciente, incluyente y comprometida con su gente.

13.6 Ambientes Laborales Inclusivos – ALI

Estrategia Institucional para la Inclusión, la Diversidad y la Prevención de Discriminación en la UAECD.

La Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos (ALI), implementada con el acompañamiento técnico de la Secretaría Distrital de Planeación, se enmarca en la política pública distrital para la garantía de derechos de los sectores sociales y poblacionales. Su propósito es eliminar la discriminación y la segregación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y demás factores de diversidad, promoviendo entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencias.

En la UAECD, la estrategia se articula con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan Estratégico de Talento Humano y el Programa ALDAS, garantizando acciones integrales que trascienden la sensibilización y avanzan hacia la transformación cultural, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento institucional.

Prevención, atención y medidas de protección

En consonancia con el Plan Nacional de Bienestar 2023–2026, este componente comprende “todas aquellas actividades orientadas a la prevención, atención y medidas de protección frente a violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad u otras condiciones”.

La UAECD adopta este enfoque desde una perspectiva de garantía progresiva de derechos, integrando acciones de prevención, atención institucional, rutas de denuncia, acompañamiento emocional y mecanismos de protección frente a riesgos psicosociales.

Las acciones se ejecutan en el marco del Programa ALI, el PIC, el PAT–SST y las líneas de bienestar laboral, así:

Tabla 2. Programa ALI

Actividad General	Acciones Específicas	Población Objetivo
Gestión de cultura organizacional para la inclusión y la diversidad	- Talleres de sensibilización. - Divulgación sobre Equidad de Género, Política Pública LGBTI+ y Directiva 05 de 2021.	Servidores públicos y contratistas
Mecanismos de prevención y sanción frente a discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral	- Alertas tempranas. - Rutas de denuncia institucionales y externas. - Apoyo emocional y acompañamiento psicosocial.	Servidores públicos y contratistas
Divulgación de cartillas y lineamientos institucionales	- Difusión de la cartilla de lenguaje incluyente del DASCD. - Piezas comunicativas y videos formativos.	Servidores públicos y contratistas
Formación y sensibilización	Procesos formativos en inclusión, diversidad, representatividad y no discriminación (oferta DASCD).	Servidores públicos y contratistas

Programa “En Catastro Somos Participativos, Inclusivos y Saludables”

El programa “En Catastro Somos Participativos, Inclusivos y Saludables” se fundamenta en los lineamientos del Programa ALDAS, cuyo eje central reconoce que las personas son el corazón de la gestión pública. En la UAECD confluyen servidores y servidoras de múltiples identidades: diversidad étnica, cultural, religiosa, de género, orientación sexual, edades, capacidades y trayectorias de vida.

Desde esta perspectiva, el programa busca fortalecer capacidades institucionales, promover entornos laborales sanos e inclusivos y consolidar una cultura de respeto, tolerancia y reconocimiento de la diferencia como un activo institucional.

Para 2026, cada dependencia deberá contar con un representante ante el Programa ALDAS, con el fin de garantizar la transversalización del enfoque de inclusión, diversidad y no discriminación en toda la Entidad.

Acciones institucionales previstas desde la Subgerencia de Talento Humano

Caracterización Poblacional Diferencial

- Base de datos sociodemográfica de planta, actualizada anualmente por el componente de Selección, Vinculación y Retiro e integrada a Chloe 360°.
- Base de datos sociodemográfica de contratistas, construida y actualizada tomando como base la de servidores y administrada por la Subgerencia de Contratación, bajo los mismos criterios técnicos.

Esta caracterización permitirá una gestión más precisa y diferenciada del Talento Humano, garantizando acciones alineadas con el principio de igualdad real y efectiva.

Gestión de cultura organizacional para la inclusión y la diversidad

Componente de Bienestar

- Socializaciones institucionales sobre no discriminación, respeto a la diversidad y política pública LGBTI.
- Campañas de promoción del lenguaje incluyente.
- Trabajo articulado con la Secretaría Distrital de la Mujer para avanzar en el Sello de Igualdad de Género.

Componente de Capacitación

- Liderazgo y empoderamiento inclusivo.
- Derechos de las mujeres y enfoque de género.
- Lenguaje incluyente y comunicación respetuosa.
- Inteligencia emocional.
- Formación en inclusión, diversidad y representatividad.

Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Capacitación en salud mental y acompañamiento emocional.
- Manejo del estrés y prevención del riesgo psicosocial.
- Divulgación del protocolo de prevención del acoso laboral y acoso sexual.

Prevención y sanción frente a discriminación, acoso laboral y acoso sexual

Componente de Bienestar

Espacios de escucha activa para identificar tensiones que afecten el clima laboral.

Componente de SST

- Intervenciones en riesgo psicosocial.
- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral y capacitación específica en el Programa ALDAS.
- Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación, en el ámbito laboral y contractual de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

13.7 Identidad y vocación por el servicio

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, la Entidad fortalecerá de manera integral la identidad institucional y la vocación por el servicio público, promoviendo una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia, la ética, la transparencia y la orientación al ciudadano, mediante estrategias de formación, reconocimiento, acompañamiento y liderazgo consciente que potencien el compromiso individual y colectivo. Este eje prioriza el desarrollo de competencias comportamentales alineadas con el modelo de gestión pública, el enfoque de valor público y los principios del MIPG, impulsando prácticas que fortalezcan el orgullo de servir,

la corresponsabilidad, el trabajo colaborativo y la innovación pública, de manera que cada servidora y servidor público se reconozca como protagonista de la transformación institucional y garante de un Estado más cercano, humano, eficiente y confiable para la ciudadanía.

13.8 Ciclo PHVA de la Gestión del Talento Humano

El proceso de Talento Humano se gestiona bajo el enfoque PHVA como se describe a continuación:

13.8.1 Planear

Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano y los planes:

- Plan de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación e Innovación
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Integridad y conflictos de interés

13.8.2 Hacer

- Provisión e ingreso de servidores(as).
- Gestión del desarrollo: capacitación, prácticas, desempeño, nómina, SST, bienestar, teletrabajo, integridad.
- Gestión del retiro: desvinculación con seguridad jurídica.

13.8.3 Verificar

Seguimiento a ejecución, metas e indicadores.

13.8.4 Actuar

Ajustes, acciones de mejora y retroalimentación del proceso.

13.9 Planeación de la Gestión del Talento Humano

¿Por qué es importante lo que hacemos? La planeación permite asegurar que la gestión del talento humano sea coherente con los lineamientos normativos, estratégicos y de valor público.

Dimensiones Operativas de MIPG. Objetivo Central

“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”.

Dimensión: Talento Humano: orienta:

- Ingreso por mérito
- Desarrollo y formación
- Estímulos
- Desempeño
- Integridad

Servidor 4.0 y Transformación del Estado

El fortalecimiento del *Servidor 4.0* en la UAECD se orienta a consolidar un modelo de servicio público moderno, digital, humano e inclusivo, que responda a los desafíos de la transformación del Estado y a las necesidades de la ciudadanía. Este enfoque integra la vocación por el servicio, el uso estratégico de tecnologías emergentes, la gestión del conocimiento y el bienestar integral como pilares de una cultura organizacional sostenible.

Identidad, Vocación y Cultura del Servicio Público

La UAECD promueve una identidad institucional basada en la integridad, la transparencia y el compromiso con la ciudadanía. Para ello, se fortalecen los siguientes elementos:

- Identidad y vocación por el servicio público.
- Sentido de pertenencia y compromiso con los valores institucionales.
- Promoción y aplicación de los principios del Código de Integridad.
- Transformación cultural inclusiva y orientada a la colaboración.
- Campañas de comunicación y sensibilización para fortalecer la cultura de inclusión, diversidad y respeto.

Diversidad, Inclusión y Bienestar Integral

El servidor público de hoy requiere condiciones que promuevan un equilibrio entre el bienestar físico, emocional y psicosocial. En este sentido, la UAECD impulsa:

- Políticas y prácticas de diversidad e inclusión.
- Acciones de sensibilización y entornos laborales respetuosos y libres de discriminación.
- Estrategias para la salud mental y la higiene psicológica.
- Equilibrio psicosocial y programas de autocuidado.
- Fomento de hábitos saludables en alimentación, descanso y sueño.
- Actividades físicas, deportivas y pausas activas.
- Estrategias presenciales y virtuales del Programa “Entorno Laboral Saludable” (ALDAS).
- Seguimiento y prevención de enfermedades y riesgos de origen laboral.

Flexibilidad Laboral y Nuevas Formas de Trabajo

En coherencia con la modernización del Estado y la búsqueda del bienestar, la UAECD fortalece:

- Esquemas de flexibilidad laboral temporal y espacial. Modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y horarios flexibles orientados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Lineamientos claros que fortalezcan la autonomía, la corresponsabilidad y los resultados.

Apropiación y Uso Estratégico de las TIC y Tecnologías Emergentes

El Servidor 4.0 requiere capacidades digitales que permitan aprovechar las herramientas y tecnologías de última generación. Por ello, la entidad impulsa procesos de formación y actualización en:

- Tecnologías emergentes.
- Inteligencia artificial aplicada a la gestión pública.
- Blockchain y trazabilidad de procesos.
- Big Data y analítica institucional.
- Herramientas de automatización y transformación digital.
- Fomento del uso estratégico de las TIC en todos los niveles organizacionales.

Estas competencias facilitan la transición hacia una organización orientada al dato, interoperable y capaz de responder a las tendencias globales del sector catastral.

Gestión del Conocimiento y la Innovación

La UAECD reconoce la gestión del conocimiento como un eje estratégico para la toma de decisiones, la innovación y el mejoramiento continuo. En consecuencia, se impulsa:

- El diseño e implementación de mecanismos para identificar, generar, preservar, transferir y aplicar conocimiento crítico y estratégico.
- La dinamización del flujo de conocimiento para fortalecer la innovación organizacional.
- La adopción de buenas prácticas que apoyen la eficiencia, la optimización de procesos y el aprendizaje institucional.

Política y Plan de Gestión del Conocimiento e Innovación – GCIN

La entidad articula sus esfuerzos con la Política Distrital de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuyo propósito es:

Fortalecer el Ecosistema Regional de CT+I para insertar a Bogotá en las Sociedades del Conocimiento, como una ciudad-región competitiva, sostenible e innovadora, capaz de crear valor mediante la generación y aplicación del conocimiento.

Objetivos Estratégicos Relacionados

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

Tabla 3. Actividades

Área	Actividades
Liderazgo	Formación en liderazgo institucional.
Transformación del Estado	Servidor 4.0 y adopción de tecnologías emergentes.
Identidad	Vocación por el servicio público.
Diversidad	Cultura inclusiva.
Salud mental	Hábitos saludables y apoyo psicosocial.
Flexibilidad laboral	Teletrabajo y horarios flexibles.
TIC	Capacitación en IA, blockchain, Big Data.

Gestión del Conocimiento e Innovación

Objetivo: dinamizar la generación, transferencia y aplicación del conocimiento institucional para mejorar la toma de decisiones y apoyar la innovación.

Incluye:

- Mapa de conocimiento
- Brechas de conocimiento
- Plan de formación anual
- Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo
- Proyectos de aprendizaje en equipo

Plan Institucional de Capacitación y Formación

Tabla 4. Cuadro Comparativo: PIC – Innovación, Competencias y Ejes de Formación para el Servidor Público 4.0

Eje / Componente	Propósito y Enfoque	Saberes Asociados (Saber – Saber Hacer – Saber Ser)	Competencias Relacionadas
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Fortalecer el rol del Estado en la construcción de paz, la garantía de derechos y la gestión institucional para la convivencia.	Saber: Normativa de DDHH, memoria, resolución pacífica de conflictos. Saber Hacer: Implementar acciones institucionales para garantía de derechos, atención diferencial y enfoque territorial de paz. Saber Ser: Empatía, respeto, ética pública, sensibilidad social.	- Orientación al usuario y al ciudadano. - Trabajo en equipo. - Compromiso con la organización. - Adaptación al cambio.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Comprender el territorio como construcción social, ambiental y cultural; fortalecer capacidades para la planificación y gestión multiescalar.	Saber: Ordenamiento territorial, análisis socioambiental, dinámicas urbano–rurales. Saber Hacer: Formular estrategias de planificación, gestión de riesgos y soluciones a problemáticas territoriales. Saber Ser: Responsabilidad ambiental, visión holística del territorio, corresponsabilidad.	- Orientación a resultados. - Aprendizaje continuo. - Trabajo colaborativo. - Gestión del conocimiento aplicado al territorio.
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Desarrollar capacidades institucionales con enfoque de género, interseccional y diferencial conforme a la Ley 2294 de 2023.	Saber: Normativa de género, inclusión, diversidad y no discriminación. Saber Hacer: Aplicar enfoques diferenciales en la gestión pública y en los servicios a la ciudadanía. Saber Ser: Respeto, empatía, lenguaje incluyente, reconocimiento de diversidades.	- Orientación al usuario (no discriminación). - Compromiso con la organización. - Trabajo en equipo diverso. - Adaptación al cambio cultural.
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura (Servidor 4.0)	Formar servidores en tecnologías emergentes y fundamentos de la Industria 4.0 para una administración pública basada en datos.	Saber: IA aplicada al sector público, blockchain, Big Data, ciberseguridad, automatización, modelos de transformación digital. Saber Hacer: Implementar soluciones digitales, interpretar datos, usar herramientas TIC, automatizar procesos y apoyar la innovación. Saber Ser: Mentalidad digital, apertura al cambio, curiosidad tecnológica.	- Aprendizaje continuo. - Orientación a resultados. - Adaptación al cambio. - Competencias digitales avanzadas. - Gestión de la información y datos.
Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Fortalecer la ética pública y la integridad para prevenir corrupción y promover decisiones responsables.	Saber: Código de Integridad, responsabilidad disciplinaria, dilemas éticos. Saber Hacer: Aplicar principios éticos en decisiones, identificar conflictos de interés, fortalecer transparencia. Saber Ser: Rectitud, responsabilidad, coherencia, integridad.	- Compromiso con la organización. - Orientación al usuario (transparencia). - Trabajo en equipo con principios éticos.
Eje 6. Habilidades y Competencias para la Gestión Pública	Fortalecer las competencias laborales clave para el desarrollo institucional: comunicación, innovación, liderazgo, servicio público.	Saber: Modelos de gestión del talento humano, técnicas de liderazgo, herramientas colaborativas. Saber Hacer: Aplicar metodologías de mejora, liderar proyectos, comunicar asertivamente. Saber Ser: Colaboración, vocación de servicio, actitud proactiva.	- Trabajo en equipo. - Aprendizaje continuo. - Orientación a resultados. - Adaptación al cambio. - Compromiso organizacional.

Competencias Específicas y Conductas Asociadas

Competencia	Definición	Conductas Asociadas
Aprendizaje continuo	Identificar y aplicar nuevos conocimientos para mejorar la práctica laboral y adaptarse a cambios.	Busca información confiable, actualiza conocimientos, participa en capacitaciones, comparte saberes.
Orientación a resultados	Cumplir funciones con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume responsabilidad, define objetivos, usa indicadores, gestiona riesgos, cumple metas.
Orientación al usuario y al ciudadano(a)	Actuar en función de necesidades y expectativas de usuarios y ciudadanía.	Atiende oportunamente, escucha activamente, aplica enfoque de no discriminación, incorpora necesidades en proyectos.

Compromiso con la organización	Alinear acciones con metas institucionales y actuar con sentido de pertenencia.	Respetar normas, promueve metas, colabora con otras áreas, antepone propósitos institucionales.
Trabajo en equipo	Integrarse armónicamente para lograr metas comunes.	Respetar opiniones, cumple compromisos, comunica con claridad, planifica para el grupo.
Adaptación al cambio	Enfrentar nuevas situaciones con flexibilidad y actitud constructiva.	Se adapta rápido, apoya nuevas decisiones, promueve al equipo en transición, integra nuevos miembros.

Líneas de Acción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Línea	Enfoque
Atraer y retener a los mejores	Vinculación por mérito, caracterización del talento humano, fidelización.
Ambientes felices, lúdicos y saludables	Prevención de agotamiento, clima laboral, conciliación vida laboral-personal.
Medirnos para crecer	Medición de clima, inteligencia emocional y desempeño organizacional.
Suma de sueños individuales a los colectivos	Inspiración y liderazgo transformacional.
Bienvenidas las TIC y la modernidad	Modernización, transformación digital, innovación.
Un retiro adecuado	Gestión del retiro con seguridad jurídica y enfoque en mejora continua.

13.10 Ciclo de Vida del(la) Servidor(a) Público(a)

Las acciones previstas para la vigencia 2026 en cada uno de los subcomponentes del ciclo de vida del talento humano se estructuran conforme a los lineamientos de la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano del DAFP y buscan fortalecer la experiencia, el desarrollo y el compromiso del personal vinculado a la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD.

13.10.1 Ingreso

Se garantizará un proceso de vinculación transparente, eficiente y alineado con el mérito, mediante las siguientes acciones:

- Gestionar la provisión de vacantes temporales con servidores(as) de carrera administrativa que cuenten con derecho preferencial a ser encargados(as), aplicando el instructivo vigente.
- Proveer las vacantes definitivas de forma oportuna, conforme al PAV, PPRH y los lineamientos de la CNSC.
- Solicitar a la CNSC el uso de las listas de elegibles vigentes, hasta su vencimiento.
- Mantener actualizada la historia laboral física y electrónica de cada servidor(a), para asegurar trazabilidad y soporte de las actuaciones administrativas.
- Coordinar la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de los servidores(as) entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada año.
- Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o actualización en carrera administrativa ante la CNSC.
- Realizar la evaluación del período de prueba de los servidores(as) en carrera, conforme a la normatividad vigente.
- Evaluar las competencias de los(as) candidatos(as) para cubrir vacantes temporales o cargos de libre nombramiento y remoción.

- Ejecutar el proceso de inducción institucional a todas las personas que se vinculen, en articulación con el PIC e Innovación y los lineamientos de gestión del conocimiento.

13.10.2 Desarrollo

Las acciones para fortalecer el desarrollo del talento humano estarán orientadas a mejorar el desempeño, promover el bienestar integral y consolidar capacidades institucionales:

- Realizar procesos de reintroducción para todos los servidores(as) de la Unidad.
- Mantener actualizada la información relacionada con gerentes públicos, movilidad de personal, rotación (ingresos y retiros), encargos, comisiones, reubicaciones, ausentismo, prepensionados, población afrodescendiente y LGBTI.
- Actualizar la base de servidores(as) con potencial para movilidad interna, encargos, comisiones o desempeño de cargos directivos, promoviendo el desarrollo de carrera.
- Registrar todas las actividades de bienestar y capacitación, incluyendo asistencia de servidores(as) y familiares.
- Implementar el proceso de acuerdos de gestión conforme a la normatividad vigente y realizar las capacitaciones correspondientes.
- Ejecutar el proceso de evaluación del desempeño en todas sus fases y registrar los resultados en los sistemas institucionales.
- Continuar los programas institucionales de:
 - Bilingüismo
 - Teletrabajo
 - Horarios flexibles
 - Entorno laboral saludable
- Divulgar el programa Servimos a nivel institucional.
- Conmemorar el Día Nacional del Servidor Público, mediante actividades de formación, reflexión institucional y fortalecimiento del sentido de pertenencia, ética pública y buen gobierno.
- Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor.
- Apoyar la medición del clima laboral realizada por el DASCD.
- Mantener un relacionamiento respetuoso y constructivo con las organizaciones sindicales y asociaciones legalmente constituidas.
- Desarrollar acciones pedagógicas sobre integridad, deberes, responsabilidades, ética pública y cultura organizacional.
- Socializar los valores institucionales para promover su apropiación y coherencia en el ejercicio del servicio.
- Realizar capacitaciones para fortalecer competencias directivas (liderazgo, planeación, toma de decisiones, gestión de personal).
- Implementar espacios formativos para la adecuada gestión de conflictos por parte de los gerentes, orientados a decisiones objetivas que eviten impactos negativos en la gestión.

13.10.3 Retiro

El cierre del ciclo laboral se realizará con criterios de dignidad, respeto y transferencia de conocimiento:

- Mantener actualizadas las cifras de retiro de servidores(as) y realizar análisis por modalidad de desvinculación.
- Continuar aplicando entrevistas de retiro para identificar motivos y generar insumos para el PPRH.
- Realizar reconocimiento a la trayectoria laboral de servidores(as) y exservidores(as) (pensionados), en honor al servicio prestado.
- Ofrecer acompañamiento sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculen por pensión, reestructuración o finalización de provisionalidad, mediante un plan de desvinculación asistida que facilite la transición.
- Desarrollar mecanismos de transferencia de conocimiento de servidores(as) que culminan su ciclo laboral, asegurando la continuidad operativa y la preservación del conocimiento institucional.

14. Planes y Programas de Talento Humano 2026

14.1 Plan de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, en cumplimiento de la normatividad vigente y de las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD–, ha definido el Plan Anual de Vacantes (PAV) y el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la presente vigencia.

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento que permite prever, planificar y administrar la información de los empleos que integran la planta de personal, en especial aquellos que se encuentran vacantes. Su objetivo es orientar la provisión oportuna de los cargos para la siguiente vigencia fiscal, garantizar una oferta real de empleos y facilitar la optimización de los procesos de vinculación, así como la adecuada programación presupuestal. Este plan suministra insumos clave para la formulación de políticas de mejora de la gestión del talento humano y para fortalecer la eficiencia organizacional.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos define las estrategias para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos, así como para la gestión de vacantes temporales y demás situaciones administrativas derivadas de la movilidad en la planta de personal. Este instrumento orienta una planeación anticipada y coherente con las necesidades institucionales.

Ambos planes se desarrollan en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, que reconoce al talento humano como el principal activo institucional. Su propósito es asegurar que la Entidad cuente con personal idóneo, competente y alineado con los valores organizacionales, fortaleciendo la capacidad institucional para el cumplimiento de su misión y la generación de valor público.

14.1.1 Objetivo

Gestionar y actualizar de manera oportuna la información de los empleos de la UAECD —en especial las vacantes— para identificar necesidades de la planta, anticipar novedades y asegurar la provisión de personal idóneo que garantice la continuidad y calidad del servicio institucional.

14.1.2 Objetivos específicos

- Identificar y caracterizar integralmente la planta de personal de la UAECD, garantizando claridad sobre la distribución, ubicación y definición de los empleos que la conforman.
- Determinar y mantener actualizado el estado de las vacantes definitivas y temporales, asegurando información precisa para la toma de decisiones y la planificación del talento humano.
- Definir los lineamientos técnicos y procedimentales para la provisión de empleos vacantes —definitivos o temporales—, en concordancia con la normatividad vigente y las necesidades institucionales.
- Ejecutar de manera eficiente, transparente y oportuna los procesos de provisión de empleos, asegurando la vinculación de personal idóneo que fortalezca la continuidad, calidad y excelencia del servicio institucional.

14.1.3 Análisis de la planta actual

La planta de personal de la Unidad fue establecida mediante el Acuerdo 005 del 2021 “Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital”, modificado por el Acuerdo 010 del 2023. Así bien la planta de personal se encuentra distribuida así:

Tabla 5. Distribución Planta personal UAECD 2026

Despacho del director general			
No. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Director General de Entidad Descentralizada	050	05
1	Asesor	105	04
7	Asesor	105	03
3	Asesor	105	02
2	Asesor	105	01
14	Total, de empleos de la planta del despacho del director general		
Planta global			
Nivel directivo			
No. Empleos	Denominación	Código	Grado
6	Gerente	039	04
11	Subgerente	090	03
3	Jefe de Oficina	006	02
20	Total, de empleos del nivel directivo		
Nivel asesor			

No. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Jefe de Oficina Asesora	115	02
1	Total, de empleos del nivel asesor		
Nivel profesional			
No. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Tesorero General	201	11
3	Profesional Especializado	222	11
58	Profesional Especializado	222	10
5	Profesional Especializado	222	09
21	Profesional Especializado	222	08
7	Profesional Especializado	222	07
33	Profesional Especializado	222	06
22	Profesional Universitario	219	05
81	Profesional Universitario	219	04
8	Profesional Universitario	219	03
16	Profesional Universitario	219	02
7	Profesional Universitario	219	01
262	Total, de empleos del nivel profesional		
Nivel técnico			
No. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
31	Técnico Operativo	314	05
2	Técnico Operativo	314	04
8	Técnico Operativo	314	03
6	Técnico Operativo	314	02
27	Técnico Operativo	314	01
74	Total, de empleos del nivel técnico		
Nivel asistencial			
No. Empleos	Denominación del empleo	Código	Grado
14	Auxiliar Administrativo	407	10
2	Secretario Ejecutivo	425	10
3	Secretario Ejecutivo	425	09
10	Auxiliar Administrativo	407	08
7	Auxiliar Administrativo	407	07
2	Auxiliar Administrativo	407	06
2	Secretario	440	05
3	Conductor	480	05
7	Auxiliar Administrativo	407	04
7	Auxiliar Administrativo	407	03
5	Secretario	440	03
12	Conductor	480	03
2	Auxiliar Administrativo	407	02
1	Secretario	440	02

4	Auxiliar de Servicios Generales	470	01
81	Total de empleos del nivel asistencial		
438	Total de empleos en la planta global		
452	Total de cargos en la Unidad Administrativa Especial De Catastro Distrital		

Los empleos que conforman la planta de cargos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital se clasifican de acuerdo con el tipo de cargo como se presenta en la siguiente gráfica:

Naturaleza	Total
Carrera administrativa	416
Libre nombramiento y remoción	36
Total	452

Por nivel jerárquico, tal como se muestra a continuación:

Nivel	Total
Asesor	14
Asistencial	81
Directivo	21
Profesional	262
Técnico	74
Total	452

A continuación, se presenta la información de la forma de vinculación de los servidores(as) que se encuentran a 30 de noviembre de 2025 en la planta de cargos de la Unidad:

Tipo de vinculación	Total
Carrera administrativa	161
Comisión	4
Encargo	142
No provisto	31
Ordinario	29
De periodo	1
Provisional	84
Total	452

Lo anterior indica que el 35,61% de los servidores(as) son de carrera administrativa, el 31,41% se encuentran en encargo, el 0,88% se encuentra en comisión desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción, el 6,41% son de nombramiento ordinario, el 18,58% son servidores(as) provisionales y el 6,85% de la planta no se encuentra provista. Una servidora, equivalente al 0,22 tiene nombramiento de periodo.

14.1.4 Seguimiento de la planta de personal

La Subgerencia de Talento Humano realiza un seguimiento permanente al comportamiento de la planta de personal, a partir de diversas fuentes de información y herramientas que permiten una gestión oportuna y estratégica. Entre las principales acciones se destacan:

- **Monitoreo de la planta global:** A través del aplicativo “Gestión y provisión de empleo”, se identifican los empleos que integran la planta global, su ubicación y estado (ocupados o vacantes). Esta información permite generar reportes actualizados y orientar decisiones relacionadas con movimientos internos según las necesidades del servicio.
- **Caracterización de los empleos:** El sistema de información institucional permite conocer, para cada servidor, el tipo de vinculación, nivel, código y grado, facilitando el análisis técnico de la estructura ocupacional y la planificación de la gestión del talento humano.
- **Identificación de vacancias:** La matriz de titulares y encargos mantiene actualizada la información sobre vacancias definitivas o temporales por nivel jerárquico. Esta herramienta es fundamental para los reportes a la Comisión Nacional del Servicio Civil y para determinar los empleos que deben ser incluidos en procesos de concurso de mérito.
- **Gestión de la movilidad laboral:** El aplicativo registra en tiempo real todas las novedades asociadas a la planta de personal —posiciones, encargos, vacancias temporales, terminaciones de período de prueba, retiros y demás movimientos— garantizando trazabilidad, actualización y soporte para la toma de decisiones.

14.1.5 Análisis de provisión de empleos

Empleos no provistos. A fecha de corte (30 de noviembre de 2025), la UAECED cuenta con los siguientes empleos vacantes:

Empleos no provistos			
Naturaleza del empleo	Nivel	No.	Total
Carrera administrativa	Profesional	15	31
	Técnico	8	
	Asistencial	8	

Vacancias definitivas. A la fecha (30 de noviembre de 2025), la UAECD cuenta con las siguientes vacancias definitivas:

Vacancias definitivas			
Naturaleza del empleo	Nivel	No.	Total
Carrera administrativa	Profesional	65	103
	Técnico	15	
	Asistencial	23	

Así bien, en el marco de la gestión del concurso de méritos denominado “Distrito Capital 6”, la Unidad participó en las siguientes modalidades con el siguiente número de empleos:

Modalidad	Empleos	Vacantes
Ascenso	17	19
Abierto	33	45
Total	50	64

Las vacantes generadas con posterioridad al cierre de la etapa de planeación del proceso denominado “Distrito Capital 6”, fueron reportadas en la OPEC, los cuales serán ofertados una vez se tenga la disposición de una nueva convocatoria por parte de la CNSC o si llegara a existir una lista de elegibles aplicable a los empleos sujeto de ser provistos.

De acuerdo con la información con corte al 30 de noviembre del 2025, el 65,04% de las vacantes definitivas se encuentran provistas por encargo, producto de la gestión realizada por la Subgerencia de Talento Humano para proveer los empleos de manera transitoria mediante derecho preferencial. En provisionalidad se encuentran provistos el 27,18% y el 7,76% no provistos.

Provisión	Total
Encargo	67
No provisto	8
Provisional	28
Total	103

14.1.6 Plan anual de provisión de empleos

Metodología de Provisión: la Subgerencia de Talento Humano realizará un seguimiento permanente y sistemático a los empleos vacantes, conforme a la Ley 909 de 2004, garantizando información actualizada y decisiones oportunas para mantener la continuidad del servicio.

Viabilidad Presupuestal: anualmente se proyectarán los costos asociados al funcionamiento institucional y a la nómina, consolidando el anteproyecto de presupuesto. Este ejercicio asegura la sostenibilidad financiera de la planta de personal y permite anticipar necesidades para garantizar la prestación eficiente del servicio.

Proceso de Selección: la provisión de empleos se efectuará según la naturaleza del cargo y la normatividad vigente, mediante nombramiento ordinario, encargo o provisionalidad. El proceso se adelantará bajo los lineamientos del procedimiento institucional “Selección y Vinculación de Servidores” y su documentación asociada, garantizando transparencia, mérito y trazabilidad.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: estos empleos se proveerán mediante nombramiento ordinario, una vez verificado el cumplimiento de requisitos del Manual de Funciones. Las vacancias temporales se cubrirán a través de encargo. Todo el proceso se desarrollará conforme a la Ley 909 de 2004 y al instructivo institucional.

Empleos de Carrera Administrativa: en el marco del concurso “Distrito Capital 6”, la UAECD acompañará cada etapa liderada por la CNSC, garantizando que la provisión se realice bajo principios de mérito, eficiencia y transparencia. Se atenderán nombramientos por listas de elegibles y el uso de listas para empleos equivalentes, según autorizaciones de la CNSC, hasta su reporte final en SIMO 4.0.

Encargos en Empleos de Carrera Administrativa: si no existen listas de elegibles, se adelantará el proceso de encargo para servidores de carrera, conforme al artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (modificado por la Ley 1960 de 2019) y al instructivo vigente. Esto permite asegurar la continuidad operativa mientras se surten los procesos de mérito.

Provisionalidad en Empleos de Carrera: cuando no existan servidores de carrera interesados o que cumplan requisitos para encargo, se aplicará el procedimiento de “Selección y Vinculación de Provisionales”, garantizando idoneidad, oportunidad y cumplimiento normativo.

Estrategia de Cumplimiento Normativo en Provisión de Empleos:

- **Ley de Cuotas:** se revisará cada provisión de empleos de libre nombramiento para asegurar el cumplimiento de los porcentajes de participación establecidos en la normativa vigente.
- **Ley del Primer Empleo:** se otorgarán puntos adicionales en procesos de provisionalidad para profesionales entre 18 y 28 años (cód. 219, grados 1 a 3) y se aplicarán equivalencias del Manual de Funciones para favorecer perfiles con formación adicional.
- **Inclusión y Diversidad:**
 - **Personas con discapacidad:** se mantendrá la articulación con la Red de Empleo con Apoyo (RECA) y se consolidará una base de hojas de vida de candidatos no seleccionados pero satisfactorios.
 - **Población trans:** se construirá una base de fundaciones y aliados para promover estrategias de vinculación con enfoque diferencial.
- **Distrito Capital 6:** se realizará la gestión oportuna de las vacantes derivadas de la convocatoria, aplicando las listas de elegibles y cumpliendo todo el ciclo de nombramientos, desde la notificación hasta el reporte final en SIMO 4.0.
- **Oportunidad en la Provisionalidad:** si, después de 15 días hábiles, la dependencia no remite la terna para provisión en provisionalidad, Talento Humano asumirá la búsqueda y evaluación de candidatos, priorizando perfiles de inclusión definidos en los puntos anteriores.

Gestión del Conocimiento: la provisión de empleos será fortalecida mediante capacitaciones trimestrales, alineadas con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), en los siguientes temas críticos:

- Provisión de empleos mediante concurso de méritos y periodo de prueba.
- Instructivo de encargos para servidores de carrera vigente..
- Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP.

Estas acciones aseguran que los equipos cuenten con los conocimientos necesarios para gestionar la provisión de manera técnica, oportuna y conforme a la ley, fortaleciendo la capacidad institucional.

14.1.7 Seguimiento

Con el fin de tener un control sobre la gestión adelantada en el marco de la provisión de empleos y gestión de vacantes, la Subgerencia realizará el seguimiento y reporte de la gestión que se adelante en el marco de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano.

14.1.8 Planeación

De acuerdo con la planeación estratégica institucional, se desarrollan las actividades señaladas en el cronograma establecido que se encuentra en el documento *Cronograma de STH 2026*.

14.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales

14.2.1 Objetivo

Diseñar, implementar y fortalecer estrategias de bienestar laboral orientadas al desarrollo integral de las servidoras y los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, promoviendo entornos de trabajo saludables, seguros, inclusivos y emocionalmente positivos, que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Estas acciones se desarrollarán en coherencia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, contribuyendo a la productividad institucional, la sostenibilidad del desempeño, el fortalecimiento de la motivación y el compromiso, y la generación de valor público a través de una cultura organizacional centrada en las personas.

14.2.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer un clima organizacional positivo que potencie la productividad, la innovación y la gestión del conocimiento, promoviendo condiciones laborales que incentiven la colaboración, la creatividad y el aprendizaje continuo, en coherencia con la Política de Gestión del Talento Humano del MIPG.
- Promover la felicidad laboral mediante acciones que fortalezcan la motivación, el reconocimiento y la valoración del trabajo, generando entornos emocionalmente saludables que contribuyan tanto al logro de metas personales como al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Propiciar ambientes laborales que estimulen la creatividad, el sentido de identidad institucional y la participación de las servidoras y los servidores públicos, integrando prácticas de innovación pública y trabajo colaborativo que fortalezcan la generación de valor público.

- Incorporar y fortalecer los valores organizacionales, promoviendo una cultura de servicio basada en la ética, la integridad, la responsabilidad social y la transparencia, que consolide el compromiso institucional, el sentido de pertenencia y la excelencia en la atención a la ciudadanía.
- Mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos y de sus familias a través del desarrollo de acciones participativas de promoción y prevención estrategias recreativas, deportivas, culturales y de acompañamiento psicosocial, alineadas con los lineamientos del Bienestar Laboral del MIPG.
- Impulsar la construcción de ambientes de trabajo armónicos, inclusivos y seguros, libres de cualquier forma de discriminación o violencia, garantizando el respeto por la diversidad y la dignidad de todas las personas, en consonancia con la Política de Integridad y el enfoque de derechos humanos.
- Fomentar la participación de las servidoras y los servidores en iniciativas de bienestar, transformación cultural y mejora institucional, promoviendo el “ser, sentir y hacer” desde el propósito público y la corresponsabilidad en el logro de la misión de la UAECD.

14.2.3 Alcance

El PBSI de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital inicia con la identificación de las necesidades de bienestar seguido con la formulación del Plan, continuando con la ejecución de las actividades finalizando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas de acuerdo con el cronograma establecido.

El PBSI 2026 en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, es para todos los(as) servidores(as) públicos(as) de la UAECD y sus familias.

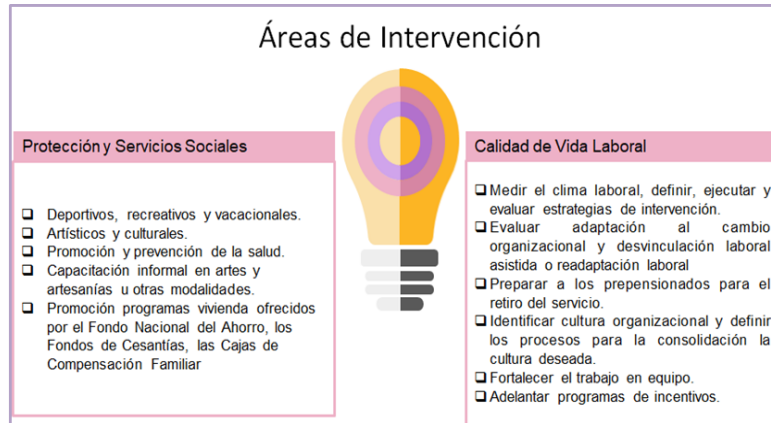
14.2.4 Diagnóstico de necesidades de Bienestar 2026

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se priorizan para la vigencia 2026, las actividades indicadas en el Cronograma de Bienestar Social e Incentivos, que forma parte del presente documento y que se adelantarán con los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos, así como también se tendrá en cuenta la oferta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y alianzas otras entidades distritales, con la Caja de Compensación Familiar Compensar, Cooperativas y otras entidades.

Ver diagnóstico.

14.2.5 Programa de Bienestar Social e Incentivos

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, los Programas de Bienestar Social deben atender las áreas de protección, servicios sociales, y calidad de vida laboral. Las actividades que se desarrollarán en cada una de las áreas mencionadas son:



Fuente: DAFP

En el cronograma del PBSI 2026, que se anexa y hace parte del presente documento, se presenta las actividades por área de intervención y línea de acción.

El cronograma se complementará con la oferta del Plan Distrital de Bienestar, presentada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, así mismo se divulgarán las alianzas y beneficios de la Caja de Compensación Familiar y demás entidades y organizaciones, de tal manera que los servidores públicos de la UAECD y sus familias cuenten con una amplia oferta y variedad de opciones que cubra las necesidades y expectativas.

14.2.6 Ejes de intervención del programa

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, los siguientes ejes de intervención, se desarrollan en el presente PBSI de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, así:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
- Eje 2: Salud Mental
- Eje 3: Diversidad e Inclusión
- Eje 4: Transformación Digital
- Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Es importante señalar que la implementación de estos ejes se articula con las actividades que se desarrollan en el marco del cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el PIC e Innovación de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.

14.2.6.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial.

Dentro de este componente, se desarrollarán las siguientes actividades:

“Mi Bienestar 360°” – Elige, vive y disfruta tu bienestar. Estrategia innovadora que otorga a los servidores públicos y sus familias la posibilidad de elegir experiencias de bienestar ajustadas a sus intereses, a través de un sistema de puntos virtuales redimibles en actividades recreativas, culturales, gastronómicas, de autocuidado, formación y ocio familiar. La estrategia promueve la autonomía, la

motivación y el equilibrio vida–trabajo, fortaleciendo la felicidad y la calidad de vida de los servidores y sus núcleos familiares, respetando su identidad de género y preferencias personales.

Asignación de Puntos. La entidad realizará dos cargues anuales de 1.000 puntos cada uno en una billetera virtual o mecanismo equivalente (tarjeta digital, bono electrónico o plataforma certificada). Adicionalmente, cuando las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano o el presupuesto asignado para bienestar lo permitan, se podrán realizar cargues extraordinarios para atender necesidades específicas de bienestar, los puntos tendrán vigencia hasta el 15 de noviembre de 2026.

Los puntos podrán redimirse en una amplia red de aliados, garantizando cobertura y variedad en:

- Recreación y actividades familiares
- Experiencias gastronómicas
- Salud, deporte y autocuidado
- Turismo y actividades al aire libre
- Educación y desarrollo personal
- Servicios para el hogar o animales de compañía

La redención podrá realizarse presencialmente o virtualmente, según la naturaleza del servicio. Todos los puntos se entregarán preferiblemente en formato virtual para facilitar la autogestión.

“Mi Bienestar 360” integra un perfil de preferencias que permite sugerir actividades de acuerdo con intereses personales, rutinas familiares y estilos de vida. El sistema promueve la autogestión del bienestar a través de:

- Billetera virtual con consulta de saldo
- Catálogo actualizado de experiencias
- Sugerencias personalizadas
- Historial de redenciones
- Aliados y Cobertura

La estrategia garantizará convenios con proveedores locales, regionales y nacionales para asegurar una oferta diversa, incluyente y accesible. Se priorizarán experiencias que fomenten bienestar físico, emocional, social y familiar. Impacto Esperado:

- Mayor autonomía y satisfacción de los servidores
- Uso eficiente y flexible de los recursos de bienestar
- Fortalecimiento del clima laboral y la cultura del autocuidado
- Acceso equitativo y personalizado a experiencias de bienestar

Somos parte de la Transformación: “En Catastro le ponemos cabeza y corazón a la transformación”: esta estrategia se consolida como el marco rector de la gestión del cambio y del fortalecimiento del talento humano en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD, con el propósito de lograr una entidad más analítica, colaborativa, humana y predictiva, donde la técnica y el propósito conviven, y donde cada servidor reconoce que es parte activa de la transformación.

Articula de manera coherente los hallazgos de los diagnósticos MIPG, los Planes de Acción 2025–2026 y los análisis cuantitativos y cualitativos de los subsistemas del Talento Humano, garantizando que las acciones de mejora no se limiten a ajustes normativos o estructurales, sino que se comprendan, se vivan y se adopten en toda la entidad.

En este marco, el Programa Disruptivo de Transformación Catastro 2026 se constituye en el componente pedagógico, cultural y comportamental de la estrategia, orientado a movilizar actitudes, liderazgos y prácticas cotidianas que permitan consolidar una transformación organizacional sostenida por las personas y basada en evidencia.

Programa Disruptivo de Transformación Catastro 2026: de servidores a agentes de transformación. Busca lograr la apropiación real del cambio institucional, formando servidores públicos que:

- Comprendan el para qué del Catastro moderno y su impacto en la ciudad.
- Asuman responsabilidad sobre su actitud, desempeño y aporte individual.
- Actúen como agentes de cambio, y no como espectadores del proceso de transformación.

El programa adopta una arquitectura anual basada en cuatro ciclos, alineada al modelo de gestión del cambio de John Kotter, priorizando la experiencia, la reflexión aplicada y la acción concreta sobre la formación tradicional por módulos.

Cada ciclo responde directamente a brechas identificadas en los diagnósticos institucionales (IDI, MIPG, clima organizacional) y se articula con los subsistemas de planificación, organización del trabajo, desarrollo, rendimiento y relaciones humanas.

Articulación estratégica entre ciclos y la estrategia institucional

- Ciclo 1 – Despertar activa el sentido de urgencia, el propósito y la conexión emocional con el valor público del Catastro, respondiendo a la necesidad de apropiación del cambio.
- Ciclo 2 – Alinear fortalece el liderazgo cotidiano, la comunicación honesta y la gestión de relaciones laborales, impactando la coherencia operativa y la confianza institucional.
- Ciclo 3 – Hacer traduce la transformación en resultados visibles mediante microcambios y mejoras reales de procesos, alineadas a la gestión por resultados y al valor público.
- Ciclo 4 – Sostener ancla el cambio en la cultura organizacional, fortaleciendo identidad, orgullo institucional y gobernanza del cambio.

Actividades de impacto: las siguientes cinco actividades condensan el programa y la estrategia institucional, garantizando eficiencia operativa, alto impacto cultural y trazabilidad frente al MIPG.

- a. Jornada Institucional de Despertar. “Mi trabajo sí importa”: Busca generar un quiebre inicial de narrativas de apatía, resistencia y sentimientos de normalidad, fortaleciendo la conexión entre el trabajo individual y el impacto del Catastro en la ciudad. Integra:
 - Ciclo 1 – Despertar: participación, propósito y apropiación del cambio

- b. Laboratorios de Liderazgo Cotidiano. “Liderar sin cargo”: con el propósito de desarrollar capacidades prácticas de liderazgo consciente, comunicación efectiva y gestión de conflictos reales, tanto en líderes formales como informales. Integra:
 - Ciclo 2 – Alinear: liderazgo consciente y relaciones humanas
- c. Retos de Microcambio por Equipos. “Mejora una fricción real en 30 días”: con el propósito de convertir la transformación en acciones visibles, medibles y orientadas al valor público mediante mejoras concretas de procesos. Integra:
 - Ciclo 3 – Hacer: gestión por resultados y organización del trabajo
- d. Sistema Institucional “Aprender del Error”: con el propósito de fortalecer la seguridad psicológica y la cultura de aprendizaje, abordando errores y fallas desde una perspectiva técnica y no punitiva. Integra:
 - Seguridad psicológica: subsistemas de Relaciones Humanas y Rendimiento
- e. Red de Agentes de Transformación Catastro. “Me pongo la camiseta”: con el propósito de garantizar la sostenibilidad del cambio mediante la conformación de una red institucional de servidores comprometidos con la transformación. Integra:
 - Ciclo 4 – Sostener: gobernanza del cambio y cultura organizacional.

La implementación integrada de la estrategia “Somos parte de la Transformación” permitirá fortalecer de manera sostenible:

- El clima laboral y la seguridad psicológica.
- La comunicación institucional clara, coherente y bidireccional.
- La confianza y corresponsabilidad entre dependencias.
- La capacidad de adaptación y respuesta al cambio.
- La gestión del conocimiento como activo estratégico.
- La madurez institucional alineada con los subsistemas del MIPG.

Escuela de Liderazgo Remoto y Bienestar Híbrido – UAECD (2026): constituye un proceso sistemático de fortalecimiento de capacidades institucionales, orientado a desarrollar habilidades prácticas en liderazgo a distancia, gestión por resultados, bienestar digital y prevención de riesgos ergonómicos, mediante metodologías ágiles, de fácil implementación y alto impacto, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las necesidades del entorno laboral híbrido garantizando un desempeño efectivo, humano y sostenible en el modelo de trabajo híbrido de la UAECD. El programa se desarrollará así:

- a. **Liderazgo saludable para entornos híbridos:** jornadas virtuales cortas de fortalecimiento de liderazgo empático y remoto, orientadas a mejorar la confianza, la comunicación efectiva y el seguimiento por resultados sin microgestión. Lo anterior, con el propósito de prevenir riesgos psicosociales, reducción del estrés laboral y fortalecimiento de relaciones jefe–equipo.

- b. Productividad consciente y equilibrio de cargas:** laboratorios prácticos de planificación del trabajo y gestión del tiempo, con ejercicios de identificación de sobrecargas y “fugas de tiempo institucional”, orientados a mejorar la organización del trabajo. Lo anterior, con el propósito de disminuir la fatiga laboral, claridad de prioridades y mejora del equilibrio vida–trabajo.
- c. Bienestar digital y desconexión responsable:** implementación de la estrategia *Higiene Digital UAECD*, que incluye microtalleres, pausas activas inteligentes y el reto institucional voluntario de desconexión consciente. Lo anterior, con el propósito de disminuir la fatiga visual y mental, autocuidado y uso saludable de tecnologías.
- d. Bienestar integral y sentido de pertenencia:** jornadas integrales de bienestar y gamificación colaborativa orientadas a la gestión del estrés, la actividad física y el fortalecimiento del clima laboral, sin enfoques competitivos. Lo anterior, con el propósito de fortalecer la salud emocional, cohesión institucional y fortalecimiento del salario emocional.

Juegos Deportivos Distritales: con base en los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital invita a los(as) servidores(as) y sus familias a participar en los Juegos Deportivos Distritales, iniciativa orientada a fortalecer la integración, promover hábitos de vida sanos y consolidar entornos laborales respetuosos, inclusivos y saludables.

Los Juegos fomentan la actividad física, el bienestar emocional y la interacción positiva entre servidores(as) y sus familias, a través de retos deportivos y espacios de recreación que contribuyen al mejoramiento integral de nuestra comunidad institucional.

Apoyos institucionales: de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, la UAECD ofrecerá entrenamientos y uniformes para los servidores que aún no los tengan y que participen en las disciplinas deportivas que promueva el DASCD. Para acceder a estos beneficios, durante el mes de abril de 2026 los equipos o participantes individuales deberán realizar su solicitud mediante mesa de servicio a la Subgerencia de Talento Humano, indicando:

- Nombre y apellidos
- Dependencia
- Cargo
- Talla de uniforme
- Integrantes del equipo (si aplica)

Las solicitudes presentadas fuera del mes de abril no serán consideradas para la asignación de entrenamientos ni uniformes.

Los entrenamientos se programarán según la disponibilidad de espacios, fechas y entrenadores del contratista encargado del PBSI.

Taller de Cocina Saludable: se dará continuidad a este taller dirigido a servidores(as) interesados(as) en fortalecer sus habilidades cognitivas y socioemocionales mediante actividades culinarias que estimulan

la atención, memoria, planificación, coordinación visomanual y la integración grupal en un ambiente recreativo y formativo.

Feria de Emprendimiento: con el propósito de promover las economías familiares, la innovación y el desarrollo de iniciativas productivas, la UAECD realizará una convocatoria anual para que servidores(as), colaboradores(as), exservidores(as) y/o sus familias participen con sus productos o servicios en la Feria de Emprendimiento Institucional.

Feria de Talentos: en el marco del Día del Servidor Público, se desarrollará la Feria de Talentos UAECD, espacio para visibilizar las habilidades artísticas, culturales y creativas de nuestros(as) servidores(as), fortaleciendo el sentido de pertenencia y la cultura organizacional.

Actividades Recreativas y Visitas Culturales: como estrategia de integración, salud mental y prevención del sedentarismo, la UAECD gestionará actividades recreativas y culturales tales como visitas a museos, teatro, espacios de interés, actividades deportivas, cursos de arte, música e iniciativas que amplíen las capacidades y experiencias de los(as) servidores(as).

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

Teletrabajo: la Entidad continuará implementando la modalidad de teletrabajo según la política interna vigente, con base en la convocatoria, lineamientos y cumplimiento de requisitos establecidos.

Horario Flexible: con el fin de promover la conciliación trabajo–familia, se mantendrán las alternativas de horario flexible, previa autorización y cumplimiento de requisitos:

- 6:00 a.m. – 3:30 p.m.
- 8:00 a.m. – 5:30 p.m.

Política de Desconexión Laboral: en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y normas concordantes, la UAECD garantiza el derecho de los(as) servidores(as) a no recibir comunicaciones laborales por fuera de la jornada ordinaria, ni durante vacaciones o descansos. Los directivos deberán abstenerse de generar requerimientos en dichos periodos.

Horarios escalonados: Catastro Bogotá implementará una estrategia de flexibilidad temporal mediante horarios escalonados, orientada a fortalecer la calidad de vida laboral, optimizar la movilidad y potenciar la productividad institucional. Esta medida permitirá que las servidoras y los servidores públicos, previo acuerdo con sus jefaturas inmediatas y sin afectar la continuidad y calidad del servicio, definan de manera planificada su franja de inicio de jornada entre las 6:00 a. m. y las 9:30 a. m., respetando integralmente la jornada legalmente establecida. La estrategia se desarrollará bajo criterios de responsabilidad, corresponsabilidad y enfoque diferencial, garantizando la cobertura efectiva de los procesos misionales, el cumplimiento de las metas institucionales y la armonización entre la vida laboral, personal y familiar, en coherencia con el compromiso de la Entidad con el bienestar, la eficiencia del

servicio público y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la confianza, la autonomía responsable y la generación de valor público.

Permiso Remunerado por Cumpleaños: se otorgará un (1) día de permiso remunerado, disfrutado en la fecha de cumpleaños o al día hábil siguiente si este ocurre en día no laboral.

En caso de necesidades del servicio, podrá reprogramarse dentro de la misma vigencia, previo acuerdo con el jefe inmediato.

La solicitud deberá realizarse mediante el formato GESP-08-FR11 o el que se encuentre vigente en la Entidad, radicado a través de Mesa de Servicios para registro en la historia laboral y reporte de ausentismo. Además, en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2024, los equipos compartirán trimestralmente un espacio institucional de 30 minutos para fortalecer su sentido de comunidad.

Estrategia de Felicidad Organizacional: salario emocional:

Permiso por Matrimonio: se concederán tres (3) días hábiles remunerados al servidor(a) que contraiga matrimonio, previa solicitud con formato GESP-08-FR11 o el que se encuentre vigente en la entidad y presentación del soporte dentro de los 30 días siguientes.

Permiso por Maternidad o Paternidad: se otorgarán tres (3) días hábiles remunerados adicionales por nacimiento o adopción, posteriores a la licencia correspondiente. El servidor deberá radicar el soporte dentro de los 30 días siguientes.

Se recuerda además la posibilidad de solicitar licencia parental compartida, conforme la normatividad vigente.

Viernes Feliz: de conformidad con el Acuerdo Laboral 2024, los servidores podrán disfrutar el beneficio de Viernes Feliz a partir de la 1:00 p.m., previa solicitud y autorización del jefe inmediato.

Permiso para Asistencia a Citas Médicas: se otorgarán permisos remunerados hasta por cuatro (4) horas para asistir a citas médicas propias, de hijos menores o padres. El servidor deberá presentar el soporte médico al jefe inmediato una vez usado el permiso; de no hacerlo, se activarán los reportes respectivos.

Día Rosa: en garantía de los derechos de las mujeres y personas menstruantes, y conforme a la normativa vigente, la UAECD permitirá hasta tres (3) días hábiles de trabajo en casa al mes, cuando exista certificación emitida por la EPS que evidencie sintomatología distinta al proceso fisiológico habitual.

El beneficio deberá solicitarse al inicio de la jornada, vía correo o instrumento definido, y radicarse por Mesa de Servicios para su registro. No es acumulable con otros beneficios que impliquen ausencia del lugar de trabajo.

Asimismo, durante 2026 se desarrollarán procesos de formación en salud menstrual.

Permiso para reuniones escolares: en cumplimiento de la Directiva Distrital 03 de 2017, los servidores públicos de la UAECD podrán acceder hasta a cuatro (4) horas trimestrales de permiso laboral remunerado para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones educativas de sus hijos(as). Para su autorización, el servidor deberá presentar los soportes formales de citación emitidos por la institución académica.

La solicitud se gestionará mediante el formato GESP-08-FR11 o el instrumento vigente definido para tal fin, el cual deberá ser concertado con el jefe inmediato para garantizar la continuidad del servicio. Una vez autorizado, el formato deberá ser radicado a través de Mesa de Servicios, para su registro en la Historia Laboral y su incorporación en la base de ausentismo institucional por parte de la Subgerencia de Talento Humano.

Incentivo por uso de bicicleta: de conformidad con la Ley 1811 de 2016, los servidores que utilicen la bicicleta como medio de transporte para llegar a su lugar de trabajo podrán acceder a un medio día de permiso remunerado por cada 30 llegadas en bicicleta debidamente registradas. Adicionalmente, la UAECD otorgará un reconocimiento semestral al servidor que registre el mayor número de llegadas en bicicleta y haga uso del incentivo establecido en la ley, promoviendo así prácticas sostenibles y hábitos saludables.

La gestión de este incentivo se realizará igualmente mediante el formato GSP-08-FR11 o instrumento equivalente, con visto bueno del jefe inmediato. Tras su aprobación, el formato deberá ser radicado por Mesa de Servicios para su registro en la Historia Laboral y la actualización de la base institucional de ausentismo.

Jornada Semestral Laboral - Día de la Familia

En cumplimiento de las medidas de protección a la familia establecidas en la Ley 1857 de 2017, durante el primer semestre de cada vigencia se gestionará una jornada institucional en la cual los servidores públicos podrán compartir con sus familias, en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado a través de la caja de compensación familiar a la cual se encuentren afiliados.

En el evento en que el servidor(a) no pueda asistir a la jornada del primer semestre por existir justa causa debidamente acreditada, podrá hacer uso, de manera excepcional, del día de permiso remunerado correspondiente al primer semestre.

Para el segundo semestre, otorgará un (1) día de permiso laboral remunerado a cada servidor(a) que lo solicite, destinado al fortalecimiento de los vínculos familiares. El disfrute del día deberá gestionarse mediante el formato GESP-08-FR11 o el instrumento vigente para tal fin, previamente concertado y autorizado por el jefe inmediato.

Incentivo al Compromiso Institucional

Con el fin de reconocer el compromiso de quienes integran los equipos estratégicos de la Entidad — Gestión del Conocimiento (GC), Gestión de Integridad (GI), Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), Brigada de Emergencias, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal, enlaces de Teletrabajo y Auditores Internos— la UAECD otorgará un (1)

día de permiso remunerado al año, sujeto al cumplimiento integral de las actividades programadas por cada grupo.

La solicitud se realizará mediante el formato GESP-08-FR11 o instrumento vigente, con visto bueno del jefe inmediato y radicación por Mesa de Servicios a la Subgerencia de Talento Humano para incorporación en Historia Laboral y registro en la base de ausentismo.

Adicionalmente, se fortalecerá la brigada de emergencias institucional así:

- **Reconocimiento institucional de alto nivel:**
 - Condecoración anual “Brigadista UAECB” entregada en el Cierre de Gestión por la Dirección General.
 - Visibilidad en canales internos (intranet, boletines, pantallas, redes corporativas) con perfiles inspiradores de brigadistas.
 - Distinción por años de servicio en la brigada, destacando compromiso, liderazgo y valentía.
- **Incentivos no pecuniarios y de desarrollo profesional:**
 - Prioridad en cupos para capacitaciones externas o certificaciones en gestión del riesgo, primeros auxilios, control de incendios, etc.
 - Acceso preferente a formación en liderazgo, habilidades blandas y gestión de crisis.
 - Reconocimiento en la evaluación de desempeño como criterio de valor agregado institucional.
- **Cultura de orgullo brigadista**
 - Campaña institucional “Somos quienes cuidan” para posicionar a los brigadistas como referentes de seguridad, solidaridad y excelencia.
 - Uso de insignias visuales (escarapelas, pines, brazalete corporativo) que identifiquen con orgullo su rol.
 - Historias reales de intervención destacadas en espacios internos para inspirar a otros.
- **Entrenamiento de alto nivel y experiencias inmersivas**
 - Simulacros especializados por riesgo (incendio, sismo, evacuación, atención de heridos, amenazas tecnológicas).
 - Entrenamientos conjuntos con Bomberos Bogotá, Cruz Roja o Defensa Civil, elevando el estándar de preparación. Cuando se realicen durante la semana, se dará media jornada laboral de descanso el día siguiente para reponer fuerzas.
 - Sesiones de coaching emocional para manejo de crisis y primeros auxilios psicológicos.
- **Integración y sentido de comunidad**
 - Retiro anual de brigada con actividades de cohesión, liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento en el que se invite a brigadistas de otras entidades para unificar protocolos y fortalecer vínculos.

- Celebración del Día del Brigadista UAECD.

- ***Experiencias de alto valor emocional***

- Entrega de cartas de agradecimiento personalizadas firmadas por la Dirección.
- Testimonios de servidores beneficiados por su labor (atenciones reales, apoyo en emergencias).
- Video “Gracias Brigada UAECD” proyectado en Cierre de Gestión.

Incentivo a las Calidades Deportivas

La UAECD reconocerá con un (1) día de descanso remunerado a los servidores que obtengan primer, segundo o tercer lugar en los Juegos Deportivos Distritales, o en competencias externas en las que representen oficialmente a la Entidad. La solicitud se tramitará con el formato GSP-08-FR11, con el procedimiento estándar de autorización y radicación ante la Subgerencia de Talento Humano.

Tarde de Juego (Directiva 03 de 2017)

Los servidores con hijos entre 0 y 10 años tendrán derecho a una tarde de juego consistente en cuatro (4) horas de permiso remunerado, en jornada de la tarde, durante la semana de receso escolar del mes de octubre. La solicitud y soporte se tramitarán mediante el instrumento definido y radicados ante la Subgerencia de Talento Humano para registro de ausentismos.

Reconocimiento a Logros de Formación Académica

La UAECD publicará bimestralmente un reconocimiento institucional para los servidores que culminen programas de educación formal, previa actualización de información en Sideap, notificación a la Subgerencia de Talento Humano y autorización del servidor.

Beneficios para Animales de Compañía

Catastro otorgará hasta tres (3) días remunerado cuando el animal de compañía enferme o requiera cuidado especial, con los soportes pertinentes, o tres (3) días hábiles remunerado por fallecimiento del animal de compañía.

Para acceder a estos beneficios, el animal debe estar registrado en el censo institucional o haber sido notificado posteriormente mediante Mesa de Servicios. La solicitud se realizará mediante el formato GSP-08-FR11, con la autorización del jefe inmediato y radicación ante Talento Humano.

Jornada anual – Día del Animal de Compañía: En el mes de octubre se realizará una jornada institucional para promover la tenencia responsable, el bienestar animal y la prevención del abandono. Para la vigencia 2026, se proyecta realizar la actividad de manera conjunta con las entidades del CAD, con el acompañamiento de la caja de compensación y el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

Estrategia Sala Amiga de la Familia Lactante

Se continuará implementando la estrategia prevista en la Ley 1823 de 2017, garantizando condiciones técnicas para la extracción, almacenamiento y conservación de la leche materna. La UAECD seguirá haciendo uso de la Sala habilitada en el CAD – piso 9, administrada por la Secretaría Distrital de Hacienda.

Durante 2026 se desarrollará la Semana de la Lactancia, orientada a promover la lactancia materna exclusiva y brindar acompañamiento a las servidoras lactantes. Beneficios asociados:

- Hora adicional de lactancia (Circular 026 de 2015): una hora adicional durante el mes siguiente al regreso de la licencia de maternidad, en horario concertado con el jefe inmediato.
- Reconocimiento al tiempo con los bebés (Directiva 02 de 2017): una hora diaria dentro de la jornada laboral durante los seis (6) meses siguientes al disfrute de la hora de lactancia.

Vacaciones Recreativas (Hijos de 5 a 17 años)

La UAECD continuará con dos (2) programas anuales de vacaciones recreativas para hijos(as) de servidores entre 5 y 17 años, durante las temporadas escolares. Se permitirá la participación con acompañante cuando se trate de niños(as) con discapacidad o condiciones especiales, debidamente reportadas al momento de la inscripción.

Descanso Compensado – Semana Santa y Fin de Año

El descanso compensado es una situación administrativa que permite otorgar descanso durante estas festividades, siempre que el servidor compense previamente el tiempo equivalente, conforme a la programación institucional. La entidad expedirá la circular correspondiente, donde se definirán criterios, validación de tiempos adicionales y lineamientos para su reconocimiento.

Los reportes deberán remitirse mediante Mesa de Servicios a la Subgerencia de Talento Humano.

Educación Formal (FRADEC y FEDHE)

La UAECD promoverá el acceso a créditos 100 % condonables para educación formal de los servidores y sus hijos, a través de los fondos FRADEC y FEDHE, según reglamento operativo y cronograma del DASCD. Se financiarán matrículas de programas técnicos, tecnológicos, profesionales, especializaciones y maestrías en instituciones de educación superior en Colombia.

Reconocimientos Institucionales

Reconocimiento a pensionados: se implementará un acto institucional de reconocimiento trimestral dirigido a los servidores que accedan a su pensión durante ese periodo. Este espacio permitirá expresar, en nombre de la Unidad, un mensaje de gratitud por su trayectoria y aportes, e incluirá la entrega de un incentivo y una comunicación oficial suscrita por la Dirección de la Entidad.

Reconocimiento por Antigüedad: se otorgará:

- 1 día remunerado por 20 años de servicio.
- 2 días remunerados por 25, 30, 35, 40 o 45 años de servicio continuo en la UAECD.

La solicitud se tramitará mediante formato GSP-08-FR11, siguiendo el procedimiento institucional de autorización y registro.

Celebraciones Institucionales – Días Especiales

Con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, promover el bienestar integral y resaltar el valor de los(as) servidores(as) públicos(as) y sus familias, la UAECD continuará desarrollando, en articulación con el equipo de Comunicaciones y conforme al cronograma del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), un conjunto de conmemoraciones estratégicas durante la vigencia 2026. Estas acciones buscan consolidar una entidad más humana, inclusiva y cohesionada.

Semana de la Mujer: en el marco de la agenda liderada por la Secretaría Distrital de la Mujer y el DASCD, la UAECD se vinculará activamente mediante:

- Divulgación institucional de la programación distrital, con el apoyo del equipo de comunicaciones.
- Actividades internas orientadas al reconocimiento del aporte de las mujeres de la entidad en sus diversos roles laborales, familiares y sociales.
- Actividad para conmemorar el día de la mujer desarrollada fuera de la Entidad y articulada con la Caja de Compensación Familiar.

Estas acciones buscan promover la equidad de género y visibilizar el liderazgo femenino dentro de la organización.

Día del Hombre: durante el mes de marzo se realizará:

- Reconocimiento institucional a los servidores de la UAECD en sus distintos ámbitos de vida (trabajador, padre, hermano, hijo, amigo).
- Actividad de cultura inclusiva y equidad de género, dirigida a hombres y mujeres, desarrollada fuera de la sede y articulada con la Caja de Compensación Familiar, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en la negociación sindical 2024.

El enfoque será la construcción de masculinidades positivas y entornos laborales corresponsables.

Día del (la) Secretario(a): además de sumarnos al reconocimiento distrital otorgado por el DASCD, la UAECD piezas comunicativas destacando la labor de los(as) secretarios(as) que apoyan la gestión operativa y administrativa de las dependencias.

Día del Niño(a): como es tradición, en la última semana del mes de abril se desarrollarán actividades orientadas a:

- Promover el bienestar y los derechos de los niños y niñas integrantes de las familias de los(as) servidores(as).
- Realizar un acto simbólico de reconocimiento al papel fundamental que cumplen en la dinámica familiar y comunitaria.

Día Internacional de las Familias: con el respaldo del equipo de comunicaciones, la UAECD resaltará el papel de la familia como núcleo esencial de apoyo para los(as) servidores(as) públicos(as), a través de mensajes institucionales y contenidos que fortalezcan el bienestar emocional y relacional.

Día del Amor y la Amistad – “Compartir de colores Catastro Bogotá”: en 2026 se mantendrá la estrategia “Compartir de colores Catastro Bogotá”, una jornada de integración diseñada para:

- Reforzar el trabajo en equipo.
- Fomentar la confianza y el ambiente colaborativo.
- Resaltar los valores de la amistad, la empatía y el respeto como pilares de convivencia en la UAECD.

Día del(la) Conductor(a): además de sumarnos al reconocimiento distrital otorgado por el DASCD, la UAECD piezas comunicativas destacando la labor de los(as) conductores(as) de la entidad, destacando su compromiso con la movilidad institucional y la seguridad de los equipos de trabajo.

Día del(la) Servidor(a) Público(a) Distrital: además de la ceremonia distrital que exalta a los mejores servidores de carrera administrativa, la UAECD, con el apoyo del equipo de comunicaciones, enviará un mensaje especial de reconocimiento a todos los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, resaltando el valor de lo público, el compromiso con el servicio y el aporte fundamental que cada uno realiza al fortalecimiento de la gestión distrital.

Día Dulce Catastro: se promoverá una jornada de integración interna en la que los(as) servidores(as) y colaboradores(as) participarán en la decoración creativa de las instalaciones de la Entidad, fortaleciendo el trabajo en equipo y resaltando el valor de la imaginación como homenaje a la niñez.

Asimismo, se desarrollará una actividad especial dirigida a los hijos e hijas de los(as) servidores(as), para que disfruten la celebración de Halloween en un ambiente seguro, lúdico y lleno de la magia que caracteriza esta festividad.

Día de la Madre y del Padre: con el apoyo del equipo de comunicaciones, la UAECD realizará un reconocimiento institucional a través de los canales internos, destacando el compromiso y la contribución de quienes desempeñan estos roles. Asimismo, se llevará a cabo una actividad especial en articulación con la Caja de Compensación Familiar y aliados estratégicos, orientada a resaltar su liderazgo, el equilibrio que asumen entre la vida laboral y familiar, y el valor de su aporte al bienestar de la Entidad.

✓ **Tarjetas Virtuales de Cumpleaños**

La UAECD continuará enviando tarjetas de cumpleaños virtuales a servidores(as) y colaboradores(as), reafirmando que cada persona es valiosa y reconocida dentro del proyecto colectivo. Este gesto

simbólico fortalece la cultura del cuidado, la cercanía institucional y el reconocimiento cotidiano del ser humano detrás del rol laboral.

Avisos de Fallecimiento

Comprendiendo que la Entidad es un segundo hogar para muchos(as) servidores(as), y que los vínculos laborales generan redes de apoyo humano, la UAECD, previa autorización de la persona afectada informará a través de los canales internos el fallecimiento de familiares cercanos. Este acompañamiento busca promover una cultura de solidaridad y empatía en momentos de duelo, facilitando el apoyo emocional de la comunidad laboral.

Actividades Individuales con la Caja de Compensación Familiar

La UAECD coordinará con la Caja de Compensación una oferta ampliada de servicios orientados al bienestar integral, incluyendo actividades recreativas, apoyo psicosocial, oportunidades para el desarrollo familiar y acceso a beneficios en salud, deporte, educación y cultura.

Preparación para el Retiro del Servicio

El módulo de Acompañamiento Laboral y Transición Pensional está orientado a fortalecer el bienestar integral de los servidores(as) públicos(as) de la UAECD en todas las etapas de su vida laboral. Atiende los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023–2026, del Programa ALDAS y de las orientaciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC, promoviendo una cultura institucional basada en la planificación, la formación continua y la seguridad emocional y jurídica.

El módulo brinda herramientas preventivas y de acompañamiento para servidores(as) en sus primeros años laborales, servidores(as) próximos a ingresar a sus últimos 10 años antes del reconocimiento pensional, prepensionados(as) y servidores(as) que se desvinculan de la Entidad.

Líneas de Acción y Actividades

Línea 1. Acompañamiento temprano para servidores(as) productivos en sus primeros años. Actividades:

- Taller “Tus primeras semanas también cuentan”: lectura de historia laboral, causación de semanas y verificación de aportes.
- Acompañamiento frente a alertas sobre novedades o inconsistencias en aportes pensionales.
- Inducción y reinducción con módulo de alfabetización pensional.
- Guías prácticas sobre semanas pensionales, movilidad entre fondos y decisiones tempranas.

Línea 2. Acompañamiento a servidores(as) próximos a ingresar a los últimos 10 años previos a la pensión. Actividades:

- Jornadas especiales sobre RPM vs. RAIS, movilidad, ahorro voluntario y protección al cesante. Taller “Decidir a tiempo”, con expertos de Colpensiones y fondos privados.
- Implementación de la Escuela de Finanzas Personales, con aliados institucionales.

Línea 3. Programa Integral para Prepensionados(as). Actividades:

- Semana de Preparación para el Retiro, con módulos de:
 - Proyecto de vida.
 - Salud y actividad física.
 - Hábitos financieros para pensionados.
 - Manejo del tiempo libre.
 - Resiliencia y transición emocional.
- Mentorías institucionales para transferencia de conocimientos a nuevos talentos.
- Espacios de acompañamiento psicosocial individual y grupal.
- Acceso a simuladores de pensión y orientación especializada.

Línea 4. Desvinculación asistida y transición sociolaboral. Actividades:

- Talleres de cierre de ciclo institucional.
- Acceso a la oferta de capacitación del DASCD.
- Ferias de emprendimiento, reconversión laboral y empleabilidad.
- Acompañamiento sociolaboral para reinserción laboral o emprendimiento.
- Reconocimiento institucional por trayectoria y servicio.

Enfoques Transversales

- Enfoque de derechos: seguridad social, trabajo digno, igualdad.
- Enfoque psicosocial: gestión emocional, autocuidado y resiliencia.
- Enfoque diferencial: atención según ciclo vital, género, orientación sexual, identidad cultural, discapacidad y trayectorias laborales diversas.
- Gestión del conocimiento: mentorías, transferencia de saberes y cierre documentado del ciclo laboral.

Compromiso Institucional

La UAECD reafirma su compromiso con el bienestar integral y la gestión humana responsable, reconociendo la importancia de acompañar a sus servidores(as) desde el inicio de su carrera laboral hasta su retiro. El módulo contribuye a una cultura organizacional basada en la prevención, la formación y el respeto por la trayectoria de quienes han contribuido al valor público de Catastro Bogotá.

Ferias de Servicios

Se realizarán dos ferias anuales de servicios, articuladas con entidades aliadas, la Caja de Compensación y empresas con convenios vigentes, con el fin de acercar beneficios, asesorías y opciones financieras, deportivas, educativas y de bienestar a los(as) servidores(as).

Adicionalmente, según la necesidad institucional, se incluirá la participación de la Secretaría de Hacienda con orientación especializada en obligaciones tributarias. Durante esta misma semana se desarrollarán charlas de educación financiera, fortaleciendo competencias personales y promoviendo decisiones económicas informadas.

Evento de Clima y Cultura – Cierre de Gestión

La UAECD consolidará este espacio como uno de los hitos institucionales más relevantes del año, destinado a reconocer los logros estratégicos, metas alcanzadas y avances en la gestión pública, al tiempo que se resalta el compromiso, la integridad y la contribución del talento humano al cumplimiento de la misión catastral. Este evento será un escenario para fortalecer la cultura organizacional basada en la colaboración, el liderazgo transformador y el valor de lo público. En el marco de esta celebración, se otorgarán reconocimientos a los(as) mejores servidores(as) de la UAECD, equipos de trabajo destacados, y servidores(as) con trayectoria ejemplar, promoviendo la meritocracia, la motivación y el sentido de pertenencia.

Navidad UAECD – Época de Reconciliación y Unión: Novenas Navideñas

Con el propósito de propiciar espacios de encuentro, diálogo y unión en torno a valores como la solidaridad, la empatía y el trabajo en equipo, la UAECD continuará con la tradición de realizar las novenas navideñas. Estas actividades fomentarán el bienestar emocional y el fortalecimiento de vínculos entre servidores(as) y colaboradores(as), integrando mensajes institucionales que promuevan reconciliación, convivencia y el espíritu de servicio público.

Bonos de Navidad

En cumplimiento del artículo 10 del Decreto Distrital 062 de 2024 y como parte del PBSI 2026, se entregará un bono navideño para los hijos(as) de servidores(as) menores de 13 años al 31 de diciembre de 2026, extendiendo el beneficio a hijos(as) entre 13 y 18 años con discapacidad que dependan económicamente. Este bono reafirma la política institucional de apoyo a las familias y de generación de condiciones que aporten a la recreación, bienestar y desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes.

Programa de Incentivos 2026

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital adopta para la vigencia 2026 el Programa de Incentivos, integrado por reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Los incentivos se otorgarán exclusivamente a los servidores(as) que los hayan causado y se encuentren vinculados en la planta de personal activa de la UAECD.

Incentivos No Pecuniarios para Mejores Servidores de Carrera

Tipos de Incentivos No Pecuniarios

- Participación en Proyectos Especiales: fomenta la participación en iniciativas institucionales o interinstitucionales alineadas con el Plan de Desarrollo, impulsando la innovación y valor agregado.
- Publicación de Trabajos: permite divulgar trabajos institucionales o de interés personal en medios nacionales o internacionales. Los trámites serán gestionados directamente por el servidor.
- Reconocimientos Públicos: exalta la labor meritoria de los servidores seleccionados mediante divulgación en los canales institucionales (boletines, web, intranet).

Incentivo a servidores con evaluación del desempeño sobresaliente: se otorgarán:

- Reconocimiento escrito de la Dirección General.
- Incentivo no pecuniario a elección de los servidores ganadores así:
 - Financiación de Investigaciones: apoya proyectos investigativos institucionales o personales que aporten al mejoramiento individual y organizacional. Los trámites estarán a cargo del servidor.
 - Programas de Turismo: otorga un (1) beneficio de turismo social nacional o internacional en agencias legalmente constituidas, según el monto institucional asignado.
 - Programas de Educación Formal: financia programas educativos en cualquier nivel (básica, media, pregrado o posgrado) aprobados por autoridades competentes. Aplica en modalidades presencial, semipresencial o a distancia.

Condiciones Operativas para el Reconocimiento de Incentivos

- Los pagos se realizarán directamente a las instituciones educativas, agencias de turismo o entidades proveedoras del servicio.
- El servidor deberá enviar cotización y oficio formal a la Subgerencia de Talento Humano.
- Ningún incentivo podrá exceder el presupuesto asignado; los valores adicionales serán asumidos por el servidor.
- El disfrute será fuera del horario laboral y dentro del año siguiente a la comunicación oficial.

Requisitos Generales de Participación (Decreto 1083 de 2015)

- Un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- No registrar sanciones disciplinarias en el último año.
- Acreditar desempeño sobresaliente en firme del año inmediatamente anterior.

Selección de Mejores Servidores de Carrera Administrativa

La selección se realizará mediante un mecanismo automático de selección aleatoria entre los servidores con calificación sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral 2025–2026.

Criterios para elegir el Mejor Servidor de la Entidad:

- Mayor puntaje en la evaluación del periodo anterior.

- En caso de empate, se promediarán las tres últimas evaluaciones en firme.
- De persistir el empate, se realizará un sorteo.
- Todos los servidores sobresalientes recibirán un incentivo y un reconocimiento simbólico institucional.

Reconocimiento al Mejor Servidor de Libre Nombramiento y Remoción

Corresponde al servidor con la más alta calificación en la vigencia 2026, de acuerdo con los Acuerdos de Gestión (Gerentes Públicos) o el Sistema de Evaluación del Desempeño (nivel asesor). En caso de empate, se aplicará selección aleatoria.

Mejor Servidor de la SPAC – Estrategia Especial

Se aplicará la estrategia construida entre la SPAC y la Subgerencia de Talento Humano durante la vigencia 2025. Incluye:

- 15 criterios objetivos de evaluación (dominio técnico, servicio, lenguaje claro, tiempos, calidad, empatía, etc.).
- Evaluación ponderada:
 - Autoevaluación (30%)
 - Compañeros SPAC (40%)
 - Subgerente de la SPAC (30%)
- Proceso de postulación, lista corta, votación, verificación y publicación.
- Reconocimientos: diploma o reconocimiento escrito firmado por la directora, publicación interna, homenaje simbólico e incentivo.
- Requisitos:
 - 1 año de servicio continuo,
 - no sanciones,
 - evaluación sobresaliente en firme.

Cronograma Propuesto (SPAC)

Etapa	Actividad	Responsable	Fecha sugerida
1	Socialización preliminar SPAC	SPAC	1–4 sept 2026
2	Validación	SPAC + TH	8 sept 2026
3	Socialización con sindicatos y Comisión	TH + SPAC	9–15 sept 2026
4	Publicación convocatoria	SPAC	23 sept 2026
5	Postulaciones	SPAC	24 sept – 1 oct 2026
6	Lista corta	SPAC + TH	2–6 oct 2026
7	Evaluación	TH + SPAC + OCI	7–15 oct 2026
8	Consolidación y análisis	SPAC + TH+ OCI	16–23 oct 2026
9	Anuncio y reconocimiento	Dirección + GGC + SPAC	28 oct 2026
10	Publicación	Comunicaciones	30 oct 2026
11	Reconocimiento en Evento de Cierre de Gestión	UAECD	Según programación

Montos de Incentivos No Pecuniarios – Servidores de Carrera

Incentivo	SMLMV
Mejor servidor de carrera de la entidad	1,7
Mejor nivel profesional	5
Mejor nivel técnico	5
Mejor nivel asistencial	5
Total	16,7

Incentivos para Equipos de Trabajo 2026

Incentivo	SMLMV
Primer puesto (pecuniario)	20
Segundo puesto (no pecuniario)	14
Tercer puesto (no pecuniario)	7
Total, general	41

Los incentivos se distribuirán en partes iguales entre los integrantes del equipo.

La Dirección de la UAECD expedirá el acto administrativo de asignación.

14.2.6.2 Eje 2: Salud Mental

Para la vigencia 2026, la UAECD fortalecerá el proceso de intervención psicosocial mediante un portafolio integral de temáticas, orientado a potenciar el bienestar emocional, fortalecer las relaciones interpersonales y promover capacidades para afrontar situaciones personales, familiares y laborales. Estas acciones complementan las iniciativas desarrolladas y amplían su alcance preventivo y formativo, manteniendo coherencia con el marco del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.

Club Catastro

Reconociendo que la familia es un eje fundamental en la estabilidad emocional y social del ser humano, se continuará con la buena práctica del Club Catastro, desarrollando talleres y actividades con aliados estratégicos en torno a temáticas como:

- Taller de gestión emocional avanzada y prevención del burnout: espacios formativos para fortalecer la autorregulación emocional, el manejo del estrés en contextos de alta demanda, la prevención del agotamiento emocional y la aplicación de primeros auxilios emocionales.
- Curso de comunicación asertiva y manejo constructivo de conflictos: fortalecimiento de habilidades de comunicación en entornos laborales y familiares, establecimiento de límites saludables, resolución de conflictos sin escalamiento y promoción de relaciones sanas.
- Jornadas de prevención del acoso laboral y promoción de entornos de respeto: identificación temprana de señales de acoso, microagresiones y maltrato, socialización de rutas institucionales de apoyo y fortalecimiento de una cultura de cero tolerancia a la violencia laboral.

- Programa de afrontamiento del duelo y adaptación al cambio: acompañamiento en procesos de duelo y en transiciones vitales y laborales, fortaleciendo la resiliencia, la flexibilidad emocional y la capacidad de adaptación.
- Escuela de familia y fortalecimiento de la parentalidad positiva: espacios formativos para madres, padres y cuidadores(as) orientados a la crianza respetuosa, la comunicación afectiva, la disciplina positiva y la construcción de entornos familiares protectores.
- Taller de proyecto de vida, propósito y bienestar integral: desarrollo de herramientas para la definición del propósito personal y laboral, el equilibrio vida–trabajo y el autocuidado como factor de sostenibilidad del desempeño.
- Educación financiera con enfoque en salud mental: espacios para fortalecer hábitos de planificación financiera, manejo del estrés económico, cultura del ahorro y toma de decisiones financieras responsables.
- Fortalecimiento de vínculos sanos y prevención de la dependencia emocional: actividades orientadas a identificar patrones de relaciones tóxicas, fortalecer la autonomía emocional y promover vínculos afectivos seguros.
- Desarrollo de inteligencia emocional aplicada al trabajo: formación en empatía funcional, lectura emocional del entorno laboral, manejo de la frustración, tolerancia a la presión y resiliencia organizacional.
- Cuidado del cuidador y envejecimiento saludable: acompañamiento especializado a servidores(as) que ejercen labores de cuidado de niños, adultos mayores o personas dependientes, incluyendo herramientas de autocuidado y manejo del estrés del cuidador.
- Taller de gestión del tiempo, redes de apoyo y vida relacional saludable: integración de estrategias para el manejo del tiempo, prevención de la procrastinación, fortalecimiento de redes de apoyo, prevención del aislamiento y promoción de una salud afectiva integral.

Actividades para el fortalecimiento de la vida en pareja – Encuentro de Parejas

Se desarrollará un encuentro formativo para servidores(as) que deseen participar, orientado a fortalecer las relaciones de pareja desde la comunicación asertiva, el bienestar emocional y la construcción de vínculos saludables.

Encuentro de Solteros

Espacio destinado a servidores(as) solteros(as) para trabajar creencias limitantes, promover el autocuidado y fomentar actividades que contribuyan al bienestar y la felicidad individual.

Actividades para hijos(as) en etapa de adolescencia

Durante los periodos de vacaciones escolares se programarán actividades dirigidas a adolescentes entre 14 y 18 años, orientadas al fortalecimiento emocional, la socialización y el desarrollo de habilidades para la vida.

Prevención de nuevos riesgos a la salud

Este componente comprende acciones de prevención que favorecen el bienestar físico, mental y emocional de los(as) servidores(as), complementando las estrategias del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las actividades previstas incluyen:

Campamento y salidas ecológicas: se organizarán recorridos y actividades en espacios naturales que contribuyan al bienestar físico y mental, fomenten la actividad aeróbica y promuevan una cultura ambiental. Estas jornadas se coordinarán con entidades distritales como la Secretaría de Ambiente, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y con Cajas de Compensación Familiar.

Gimnasio: se mantendrá el beneficio de acceso al gimnasio para los(as) servidores(as) inscritos, resaltando la importancia de la actividad física para la reducción del estrés y la productividad laboral. La continuidad del beneficio hasta 6 meses dependerá del nivel de asistencia reportado mensualmente por la Caja de Compensación a partir del control biométrico realizado por el gimnasio.

Medición de Clima Laboral: En cumplimiento del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, que establece la obligatoriedad de realizar mediciones de clima laboral cada dos años, la UAECD adelantará en la vigencia 2026 el correspondiente diagnóstico institucional, en articulación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, con el fin de diseñar e implementar estrategias de mejora que fortalezcan la calidad de vida laboral.

14.2.6.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión

El Eje de Diversidad e Inclusión orienta las acciones institucionales para asegurar ambientes laborales seguros, equitativos y libres de discriminación, en línea con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026. Su objetivo es fortalecer una cultura organizacional que valore las diferencias, proteja la dignidad humana y garantice igualdad de oportunidades para todas las personas de la UAECD.

El eje se desarrolla mediante cuatro líneas estratégicas:

Inclusión, diversidad y equidad

Consolidación de una cultura organizacional inclusiva mediante:

- Ruta Institucional de Inclusión Laboral: lineamientos, ajustes razonables y apoyos para garantizar procesos inclusivos en vinculación, permanencia y bienestar.
- Ciclo anual de formación en diversidad: capacitación obligatoria en sesgos inconscientes, enfoque de género, trato digno y discapacidad.
- Programa “Ambientes Seguros y Libres de Discriminación”: campañas y espacios participativos que promuevan lenguaje inclusivo, respeto y convivencia.
- Monitoreo de brechas internas: encuestas y análisis para identificar barreras y generar planes de acción.

Prevención de violencias basadas en género y discriminación

Acciones orientadas a proteger y garantizar la integridad de servidores/as:

- Implementación activa del protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación, en el ámbito laboral y contractual de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.
- Talleres “Entornos que Cuidan” sobre acoso, micromachismos y violencias basadas en género.
- Campañas pedagógicas en fechas clave (8M, 25N, Orgullo).

- Red interna de orientadores/as de confianza como puntos seguros de escucha y orientación.

Inclusión de poblaciones diversas

Acciones dirigidas a reconocer necesidades específicas y garantizar trato digno:

- Ajustes razonables físicos, tecnológicos y comunicacionales.
- Círculos de diálogo y acompañamiento psicosocial con enfoque diferencial.
- Activaciones de visibilidad positiva LGBTI y contenidos educativos.

Corresponsabilidad y cultura organizacional inclusiva

Transformación cultural para una entidad más humana y respetuosa:

- Escuela de Liderazgo Inclusivo para jefaturas y coordinaciones.
- Agenda anual de bienestar con enfoque interseccional.
- Reconocimiento “Dependencia Incluyente UAECD” a buenas prácticas internas.
- Transversalización del enfoque de diversidad en manuales, protocolos, inducción y bienestar.

14.2.6.4 Eje 4: Transformación Digital

El Eje de Transformación Digital orienta a la UAECD hacia un modelo de gestión más inteligente, ágil y conectado, alineado con los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023–2026. Su propósito es aprovechar las tecnologías emergentes para mejorar la experiencia de los servidores(as), optimizar la toma de decisiones y fortalecer la eficiencia institucional, garantizando que la innovación digital se traduzca en bienestar y servicio público de calidad. Este eje se desarrolla a través de cuatro componentes estratégicos:

Cultura digital para el bienestar

Busca consolidar una cultura organizacional que adopte la tecnología como aliada para un trabajo más flexible, colaborativo y eficiente. Se promoverán prácticas que fortalezcan el uso adecuado de herramientas digitales en la gestión del flujo de trabajo, automatización de tareas, colaboración remota y flexibilización laboral. Estas acciones se articulan con el PIC e Innovación, el PTSST y las estrategias de trabajo flexible (teletrabajo, trabajo en casa y horarios flexibles).

Análítica de datos para la toma de decisiones en bienestar

Impulsa el uso estratégico de datos para caracterizar a la población laboral, identificar necesidades y orientar intervenciones de manera precisa. Este componente se operacionaliza mediante la integración de información del PBSI, el PIC e Innovación y el PTSST, permitiendo diagnósticos oportunos, decisiones informadas y seguimiento con enfoque predictivo de las condiciones de bienestar.

Ecosistemas digitales que potencian la productividad

Fortalece el uso de plataformas colaborativas y sistemas de información institucionales para mejorar la comunicación interna, la gestión documental, el trabajo en tiempo real y el acceso ágil a información. La UAECD seguirá consolidando el uso de herramientas como Teams, Forms, Planner, SharePoint y demás

aplicaciones de Office 365, promoviendo entornos de trabajo interconectados, seguros y orientados a resultados.

Servicios digitales para servidores(as) y familias

La Entidad impulsará jornadas orientadas a acercar soluciones tecnológicas que faciliten trámites, reduzcan desplazamientos y promuevan la ciudadanía digital:

- Jornadas de cédula digital: En articulación con la Registraduría, se realizará una jornada institucional en el primer semestre de 2026 para que servidores(as) y sus familias accedan de manera rápida, segura y confiable a este documento.
- Jornadas de pasaporte: Se coordinarán dos jornadas (una por semestre de 2026) para facilitar la obtención o renovación del pasaporte, integrándolas a la Feria de Servicios.

14.2.6.5 Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público

El Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público promueve una cultura organizacional comprometida, íntegra y orientada al propósito superior del Estado: servir a la ciudadanía con excelencia. Conforme al Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, este eje reúne las acciones destinadas a fortalecer el sentido de pertenencia, interiorizar los valores del Código de Integridad del Servicio Público y consolidar la convicción de que la labor de cada servidor(a) es esencial para la confianza y satisfacción de los grupos de interés.

Este eje se estructura para fortalecer la mística del servicio público, reconociendo el talento humano de la UAECD como el principal motor de la gestión institucional.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación pública

Este componente impulsa acciones orientadas a consolidar una conexión profunda entre los servidores(as) y la misión institucional. Busca que cada persona reconozca el impacto de su labor, se identifique con los objetivos estratégicos y se comprometa con una prestación del servicio ética, eficiente y orientada al valor público. Para su desarrollo, además de las acciones previstas en el PIC e Innovación y el PTSST, se implementarán las siguientes estrategias:

Apropiación del Código de Ética e Integridad en la UAECD: en cumplimiento del Decreto 118 de 2018 y la Estrategia de Implementación del Código de Integridad incluida en el PBSI 2025, se fortalecerá la cultura ética mediante:

- Formación especializada para Gestores de Integridad: desarrollo de capacidades para orientar comportamientos éticos, gestionar dilemas y promover el cambio comportamental en sus dependencias.
- Promoción activa de los valores institucionales: campañas, ejercicios de reflexión y acciones simbólicas que incentiven la interiorización del Código y su articulación con el quehacer diario.
- Monitoreo y evaluación del nivel de apropiación: medición periódica del avance cultural y de la identificación de brechas, con planes de mejora y retroalimentación continua.

Conversando con la Directora: se fortalecerá este espacio de diálogo transparente y cercano entre la Dirección y los equipos, orientado a:

- Reconocer logros colectivos e individuales en la ejecución del Plan de Acción Institucional.
- Fomentar la integración, el sentido de propósito y la cultura de liderazgo transformador.
- Contribuir al clima organizacional mediante un ejercicio abierto de escucha, participación y retroalimentación.
- Socializar avances, retos y proyecciones estratégicas de la UAECD, promoviendo claridad, cohesión y alineación institucional.

Este espacio se consolida como un encuentro de crecimiento profesional, motivación y construcción de identidad pública, fortaleciendo la convicción de “hacia dónde vamos” como entidad.

Programa “Orgullo UAECD”: fortalecer la identidad institucional, reconocer historias de servicio y visibilizar buenas prácticas. Se promoverá:

- Historias de servidoras/es destacadas/os publicadas trimestralmente en los canales internos.
- Mini-documentales internos “Así transformamos la ciudad”, mostrando logros de áreas misionales.
- Activaciones motivacionales en momentos clave del año institucional.

Adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos

El PBSI será presentado a la Comisión de Personal, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UAECD; posterior a ello se adoptará mediante Acto Administrativo expedido por la directora de la Unidad.

Divulgación del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Corresponde a la Subgerencia de Talento Humano, en coordinación con el equipo de comunicaciones de la UAECD divulgar el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 a todos los(as) servidores(as) públicos(as) de la UAECD, a través de los medios de comunicación interna de la Unidad, para garantizar su conocimiento y participación.

Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos

La ejecución del plan se realizará de acuerdo con el cronograma que hace parte integral de este documento y será apalancado con los siguientes recursos:

- Recursos Internos del Rubro de Gastos de Funcionamiento: Servicios de apoyo relacionados con el deporte y la recreación y estímulos a los empleados.
- Oferta de las entidades públicas distritales (DASCD, IDRD, IDARTES, EAAB, IDPC, entre otras)
- Oferta de entidades públicas nivel nacional (DAFP, Presidencia de la República, Ministerio de Cultura)
- Oferta de la Caja de Compensación Familiar Compensar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías y Administradora de Riesgos Laborales
- Oferta de Cooperativas, Fundaciones y Asociaciones.

Se realiza el proceso contractual correspondiente para la ejecución de las actividades que contiene este Plan y además se adelantan alianzas estratégicas con otras entidades distritales para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

De otra parte y con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos de la Subgerencia de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, será la encargada de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades, los cuales serán publicados en la página web de la Entidad.

14.2.6.6 Planeación 2026

De acuerdo con la planeación estratégica institucional, se llevarán a cabo las actividades señaladas en el cronograma establecido que se encuentra en el documento Cronograma de Subgerencia de Talento Humano 2026.

14.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SST

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye un proceso estratégico, sistemático y progresivo, fundamentado en el ciclo PHVA y orientado a la mejora continua. Integra la formulación de la política, la organización, la planificación, la implementación, el seguimiento, la auditoría y las acciones de mejora necesarias para anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Su propósito es proteger de manera integral a las servidoras y los servidores públicos, contratistas, practicantes y personal tercerizado, promoviendo ambientes laborales seguros y saludables y garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente en riesgos laborales.

Para la definición de las acciones de promoción y prevención, el SG-SST incorpora un enfoque técnico, participativo y basado en evidencia, apoyado en múltiples fuentes de información que permiten una lectura integral del riesgo. Entre ellas se incluyen: la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos, los diagnósticos psicosocial, biomecánico y de condiciones de salud; los resultados de encuestas de satisfacción; los aportes de servidores y grupos de interés; los hallazgos derivados de investigaciones de incidentes y accidentes; el comportamiento de los indicadores del SG-SST; los informes de inspecciones de la ARL, COPASST y Brigada de Emergencias; la normatividad vigente; los resultados de auditorías internas y externas; y la valoración anual conforme a la Resolución 0312 de 2019. Este enfoque integral permite orientar decisiones informadas y priorizar intervenciones de mayor impacto. En coherencia con los lineamientos del MIPG y la Política de Gestión del Talento Humano, el plan de trabajo del SG-SST se estructura en cinco líneas de gestión:

- **Gestión integral en salud**, orientada a la promoción de estilos de vida saludable y la prevención de enfermedades laborales.
- **Fortalecimiento y apropiación del SG-SST**, mediante capacitación continua y desarrollo de competencias.
- **Prevención y preparación para emergencias**, garantizando capacidad de respuesta institucional.
- **Seguridad en el lugar de trabajo**, mediante control de condiciones y actos inseguros.
- **Mejora continua del sistema**, basada en la autoevaluación, auditoría y retroalimentación permanente.

La UAECD destina los recursos técnicos, económicos y humanos necesarios para la ejecución del SG-SST y cuenta adicionalmente con la reinversión de la ARL Positiva. Su efectividad depende del compromiso

corresponsable de todas las personas que integran la entidad, bajo una cultura preventiva, participativa y orientada a la gestión del riesgo.

La implementación del SG-SST genera beneficios tangibles e intangibles: ambientes laborales más seguros, bienestar integral, fortalecimiento de la calidad de vida laboral, disminución del ausentismo, reducción de accidentes y enfermedades laborales, mayor cultura de autocuidado y comportamientos seguros, y una organización más resiliente y alineada con la creación de valor público.

14.3.1 Marco Normativo

Normatividad	Contenido
CONSTITUCIÓN	
Constitución Política de Colombia.	
LEYES	
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud de Mental y se dictan otras disposiciones.
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Ley 2209 de 2022	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, en relación con las acciones derivadas del acoso laboral, las cuales caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.
Ley 2518 de 2025	Por medio de la cual se fortalece la ley 1616 de 2013 y la política nacional de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Ley 2460 de 2025	Por medio de la cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.
DECRETOS	
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 405 de 2025	Reglamentación de la Ley 2365 de 2024 Acoso Sexual en el ámbito laboral.

Normatividad	Contenido
OTRAS DISPOSICIONES	
Resolución 2646 de 2006 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2404 de 2009 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	Por el cual se definen los estándares Mínimos del SG-SST, donde se establece su aplicación a “los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independiente”.
Resolución 089 de 2019 del Ministerio de salud y protección social	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
Directiva 05 de 2022 Secretaría Jurídica Distrital - Alcaldía Mayor de Bogotá	Lineamientos para el cumplimiento de la ley 2191 de 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”.
Resolución 3020 de 2022	Por la cual establece el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional.
Resolución 692 de 2022	Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad.
Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1657 de 2025	Por la cual se modifican los artículos 3 y 4 de la Resolución 1442 de 2024, código CIE-11
Resolución 1843 de 2025	Por la cual se regula las evaluaciones medicas ocupacionales y establece para empleadores y trabajadores en Colombia.
Resolución 1890 de 2025.	Reglamentación del procedimiento para registro de incidentes y reporte de accidentes mayores.
Circular 0047 de 2025	Actualización de la capacitación virtual del SG-SST de 20 horas.
Circular 009 de 2025	Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

14.3.2 Alcance

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD– aplica integralmente a todas las servidoras y todos los servidores públicos, contratistas, practicantes, pasantes, visitantes y demás partes interesadas que, de manera directa o indirecta, desarrollen actividades asociadas a la misión, visión, procesos y servicios de la entidad. Su alcance comprende todas las sedes, frentes de trabajo, modalidades de prestación (incluido trabajo presencial, remoto y en campo) y situaciones laborales en las que puedan generarse peligros o riesgos que

afecten la seguridad, la salud y el bienestar de las personas, garantizando un enfoque preventivo, sistémico y de mejora continua conforme al SG-SST y a la normatividad vigente en riesgos laborales.

14.3.3 Estructura del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital –UAECD– integra el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de su Sistema de Gestión Integral (SGI), conforme a lo definido en el Manual Técnico del Sistema de Gestión Integral DIES-DT-01, ítem 1.2.4. Esta integración permite una gestión articulada, sistémica y orientada a resultados que fortalece la prevención, el control de riesgos y la protección de todas las personas que participan en los procesos institucionales.

El SG-SST se estructura para administrar de manera efectiva los peligros y riesgos laborales, proteger la vida, la salud y el bienestar de servidoras, servidores, contratistas y demás partes interesadas, y asegurar el cumplimiento del plan anual de trabajo, garantizando la mejora continua y la conformidad con la normatividad nacional vigente en riesgos laborales. Su diseño y operación se fundamentan en el ciclo PHVA, la gestión del riesgo, la cultura de autocuidado y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– en la dimensión de Gestión del Talento Humano.

En coherencia con lo anterior, la UAECD ha estructurado el SG-SST con base en la normatividad vigente, incorporando los siguientes procedimientos e instructivos que permiten su ejecución eficaz y trazable:

- Procedimiento de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que define los lineamientos generales, responsabilidades y metodología para la implementación del SG-SST.
- Instructivo de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo, orientado a identificar causas, establecer controles y promover acciones preventivas.
- Instructivo de Afiliación a la ARL, que regula el proceso de vinculación, actualización y administración de coberturas de riesgos laborales.
- Instructivo de Condiciones de Salud, que organiza la captura y seguimiento de información clínica ocupacional relevante para la gestión preventiva.
- Instructivo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo –COPASST–, que establece su funcionamiento, responsabilidades y mecanismos de participación.
- Instructivo de Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP), que asegura la provisión adecuada, uso correcto y mantenimiento de los EPP.
- Instructivo de Gestión del Cambio, orientado a identificar riesgos derivados de modificaciones organizacionales, tecnológicas u operativas.
- Instructivo de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles, que soporta la toma de decisiones en la planificación del SG-SST.

14.3.4 Política del Sistema de Gestión Integral - SGI

La entidad revisó durante la vigencia 2025 la Política del Sistema de Gestión Integral –SGI, manteniendo vigente el compromiso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST, en los siguientes términos:

“La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, dedicada a recopilar la información física, jurídica y económica de los predios de la ciudad, así como a concertar y armonizar medios y esfuerzos para la integración, intercambio y uso de datos y servicios de información geográfica de Bogotá,

D.C., y a adelantar las labores necesarias para apoyar, asesorar y fortalecer la actualización, conservación y difusión catastral de las diferentes entidades territoriales, tiene como propósito facilitar el acceso a la información catastral y geográfica que contribuya a la toma de decisiones sobre el territorio, buscando la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, y dando cumplimiento a los requisitos del cliente, así como a los requisitos legales y organizacionales identificados en el marco del Sistema Integrado de Gestión.”

Así mismo, la Alta Dirección reafirma su compromiso de:

“Mantener la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, con el objetivo de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud, así como de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de nuestros servidores públicos, contratistas y terceros, definiendo acciones para la protección de la seguridad y salud, mediante la mejora continua del SG-SST y el cumplimiento de la normatividad vigente.”

En cumplimiento de la normatividad aplicable, esta política será revisada anualmente y actualizada, cuando a ello haya lugar.

14.3.5 Objetivo General

Impulsar una cultura organizacional segura, saludable y humana mediante la consolidación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollando estrategias que aseguren el cumplimiento de los estándares mínimos y la gestión integral del riesgo. Con ello, buscamos proteger la vida, el bienestar y el potencial de nuestras servidoras, servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica, reduciendo accidentes, enfermedades laborales y ausentismo, y fortaleciendo un entorno donde cada persona pueda desempeñarse plenamente y aportar al propósito superior institucional, en armonía con los principios del MIPG.

14.3.5.1 Objetivos Específicos

- Fomentar la salud de los (as) colaboradores (as), minimizando los casos de incidencia y prevalencia por factor osteomuscular y psicosocial.
- Prevenir factores de riesgo que afecten la salud y seguridad de los servidores(as) de la Entidad, mediante el mejoramiento continuo del SG-SST.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Entidad.

14.3.6 Responsabilidades en el SG-SST

Las responsabilidades están establecidas en el documento: *Manual Técnico del Sistema de Gestión Integral DIES-DT-01*, de acuerdo con la normatividad vigente y los roles establecidos en la entidad, de la siguiente manera:

Representante de la Dirección

La entidad designa al Subgerente de Talento Humano como representante por parte de la Dirección como apoyo y seguimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo con las siguientes responsabilidades:

- Asegurar que se establezcan, implementen y mantengan los procesos necesarios para la eficiencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Brindar apoyo al responsable del diseño y ejecución del SG-SST para promover la participación de todos los niveles de la UAECD en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con la ejecución de los recursos asignados para el funcionamiento del SG-SST.
- Informar semestralmente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.

Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El Profesional Especializado que diseña e implementa el SG-SST en la entidad, deberá cumplir con el perfil laboral establecido en Manual de Funciones, especialista en Salud Ocupacional con licencia vigente y certificado de aprobación del curso virtual de 50 horas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en la Resolución 312 de 2019 y demás normas legales vigentes en esta materia, y tendrá los siguientes roles:

- Identificar la normatividad nacional aplicable al Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones.
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y rendir cuentas del desempeño internamente como mínimo una vez al año, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Diseñar y desarrollar un Plan de Trabajo Anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Adoptar disposiciones para desarrollar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los servidores públicos y contratistas de la UAECD, en lo relacionado con los equipos e instalaciones.
- Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la entidad, incluida la alta dirección.
- Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la normatividad vigente.
- Coordinar la capacitación de los servidores(as) públicos(as) y contratistas en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la entidad, según los riesgos priorizados y los niveles de la organización.

- Informar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.
- Notificar a la ARL: los accidentes e incidentes y las enfermedades laborales y apoyar la investigación de accidentes e incidentes.
- Coordinar la conformación, funcionamiento y Participación en las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar sobre el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.

Responsabilidades de la Dirección

- Definir, firmar y divulgar la política del Sistema Integrado donde se incluyan los compromisos y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del documento escrito. La revisión de la política debe realizarse por lo menos una vez al año.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
- Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la Seguridad y la Salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determina el Ministerio de Trabajo.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la entidad.
- Garantizar que se opera bajo la normatividad vigente. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los servidores/as públicos y sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral en la ejecución de la política.
- Promover la participación de todos los que laboran en la entidad en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evaluar como mínimo una (1) vez al año la gestión de seguridad y salud en el trabajo y dejarlo documentado.
- Garantizar los espacios y tiempos para la capacitación de los(as) trabajadores(as) en materia de seguridad y salud en el trabajo, en cuanto, a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, miembros de la Brigada de emergencia y Comité de Convivencia Laboral, reducir proporcionalmente los compromisos laborales establecidos para estos miembros, en las fechas en que se desarrollen sus actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la participación del COPASST en la planeación de la auditoría anual al SG-SST y realizar dicha auditoría, mínimo una vez al año, de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente.

- Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la entidad, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
- Garantizar el cumplimiento de las directrices del manual de contratación en lo pertinente a las obligaciones del SG-SST, de acuerdo con la normatividad vigente en esta materia.

Responsabilidades Gerentes, Subgerentes, jefes de Oficina y Supervisores de Contrato

- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los(as) trabajadores(as) a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y para adelantar los programas de promoción y prevención y para el caso del personal que participa en los Comités y Brigada de Emergencia, garantizar que los compromisos laborales establecidos para las fechas en que se desarrollen las actividades de éstas serán reducidos proporcionalmente.
- Reportar los accidentes laborales e Incidentes de su personal a cargo y participar en la investigación de accidentes/incidentes de trabajo ocurridos a sus servidores y contratistas o delegar a quienes realicen la supervisión - coordinación - liderazgo de grupo.
- Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo del personal a su cargo.
- Participar en las inspecciones de seguridad de su dependencia.
- Atender las recomendaciones y conceptos del componente de medicina del trabajo para el personal a cargo y hacer seguimiento al cumplimiento por parte de los servidores(as) y contratistas a cargo.
- Garantizar que se dé cumplimiento a la inclusión de los temas de contratación en lo pertinente a las obligaciones del SG-SST, desde el estudio de mercado, estudios previos y supervisión de este.

Responsabilidades de los Servidores/as Públicos y Contratistas de la UAECD

- Participar y contribuir al cumplimiento de la política y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Entidad.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la entidad.
- Informar oportunamente al jefe inmediato, supervisor de contrato, Subgerencia de Talento Humano, sobre las condiciones detectadas en los puestos de trabajo en el desarrollo de sus funciones u objeto contractual.
- Informar oportunamente al jefe inmediato, supervisor de contrato, Subgerencia de Talento Humano, todo accidente/incidente de trabajo.
- Participar en las investigaciones de accidentes e incidentes laborales cuando se les convoque.
- Participar en la inducción y capacitaciones sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo organizadas por la entidad.

- Participar en la prevención de riesgos laborales procedentes de las actividades que se realicen en la entidad.
- Adicionalmente, los servidores(as) y contratistas deberán contar con los elementos de protección personal, establecidos por la entidad, para el desarrollo de sus actividades y entregará en forma oportuna los pagos efectuados al SG-SST de acuerdo con las normas que le apliquen.
- Quienes desarrollen actividades de contratación, supervisión de contratos, deberán cumplir con la inclusión y seguimiento de los temas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Manual de contratación, y lo establecido en los artículos 2.2.4.6.2.7., 2.2.4.6.2.8 del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y de las que lo modifiquen.
- Quienes desarrollen la supervisión de contratos que adelanten labores que les implique actividades de alto riesgo, oficios tales como conducción, labores que impliquen trabajos en altura y servicios de mantenimiento locativos, eléctricos, entre otros, deberán velar por el cumplimiento de requisitos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la normatividad legal vigente; como por ejemplo el uso de equipos, herramientas y procedimientos seguros, uso de elementos de protección individual específicos para la labor y uso de formatos de Análisis de Trabajo Seguro (ATS) que eliminen o minimicen riesgos.

Los(as) servidores(as) de planta participarán activamente en los Comités y Brigada de Emergencia, dando cumplimiento a cabalidad con las obligaciones que les sean propias y los contratistas en el alcance establecido por las normas legales vigentes.

Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST

- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los(as) trabajadores(as) en la solución de los problemas relativos a la SST.
- Conocer el Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador, que debe realizar la entidad de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios
- Proponer y participar en actividades de SST dirigidas a trabajadores y directivos.
- Recibir las sugerencias que presentan los(as) servidores(as) y contratistas en materia de seguridad y salud en el trabajo y gestionarlos ante el empleador.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, puestos de trabajo y labores realizadas por los trabajadores en cada área, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Participar en la investigación y el análisis de las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer a la entidad las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Participar en la revisión del Plan Anual de capacitación: Promoción y prevención, socialización de peligros y riesgos prioritarios de la Entidad.

- Conocer la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, entenderla y verificar que está acorde con la normatividad legal vigente.
- Participar en la planeación de la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Oficina de Control Interno, en cumplimiento a la normatividad legal vigente en esta materia.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en la normatividad vigente para el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral o sexual, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.
- Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en la normatividad vigente para el Comité de Convivencia Laboral.

14.3.7 Recursos

La UAECD, suministra todos los apoyos y recursos necesarios para el establecimiento, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recursos Humanos y Técnicos.

El recurso humano que garantizará la planeación y programación de cada una de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad está conformado por el Representante por parte de la Dirección, el Líder del SG-SST, dos profesionales contratistas con las siguientes profesiones de base: psicología y terapia ocupacional y un técnico operativo. Adicionalmente se cuenta con el apoyo de los representantes del COPASST y con el personal asesor de la ARL Positiva.

Recursos Financieros

La entidad definió para el 2026, en el Plan Anual de Adquisiciones cinco (5) líneas presupuestales destinadas al cumplimiento de actividades propias del SG-SST como lo son: servicios médicos especializados, adquisición de elementos de emergencias y de protección personal, implementación y mantenimiento del SG-SST con énfasis en riesgo psicosocial, y mantenimiento del Sistema de Gestión SST; de igual forma se cuenta con la reinversión asignada por la ARL Positiva.

Tabla 6. Presupuesto

PRESUPUESTO SST 2026	
Prestación de servicios profesionales para apoyar técnica y operativamente la estructuración, implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	\$ 83.556.000
Prestación de servicios profesionales para realizar actividades relacionadas con la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	\$ 46.854.000
Suministro de elementos e insumos para atender emergencias, primeros auxilios y dotar los botiquines en la UAEC	\$ 48.700.000
Prestación de servicios para la realización de evaluaciones médicas ocupacionales a los servidores de la UAEC dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 51.575.000
Suministro de Elementos de Protección personal para los servidores públicos de la UAEC	\$ 15.679.530
Total	\$ 246.364.530

Recursos tecnológicos

La entidad cuenta con una plataforma del Sistema de Gestión Integrado donde se encuentran todos los documentos de los diferentes sistemas. Adicionalmente, por medio de la Oficina de Tecnología, garantiza el suministro de equipos de cómputo que se requieran y de desarrollos que sean necesarios para la implementación del SG-SST. Para el 2026 se continuará con el cargue de información correspondiente a cada anualidad.

14.3.8 Diagnóstico

Los resultados de las diferentes evaluaciones realizadas a la Gestión de Talento Humano para la vigencia 2026 se encuentran consolidadas en el anexo 1 Consolidado de Autoevaluaciones-Evaluaciones de la Subgerencia de Talento Humano 2026.

14.3.9 Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El alcance del plan de trabajo definido se encuentra enmarcado dentro los diferentes programas de gestión como lo son:

- Gestión Integral en Salud.
- Gestión en el fortalecimiento y conocimiento del SG-SST.
- Gestión en la Prevención Preparación y Respuesta ante Emergencias.
- Gestión de la Seguridad en el lugar de trabajo.
- Gestión en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Para el 2026, se establecen las actividades en el cronograma adjunto enmarcados de la siguiente manera:

14.3.9.1 Gestión Integral en Salud:

El Programa de Gestión Integral en Salud se orienta al cumplimiento del objetivo estratégico del SG-SST de promover la salud integral del talento humano, reduciendo la incidencia y prevalencia de los factores de riesgo osteomusculares y psicosociales y fortaleciendo las condiciones que potencian su bienestar físico, mental, emocional y social. Este enfoque reconoce a las personas como el eje del desempeño institucional y promueve entornos laborales protectores, saludables y sostenibles.

Su implementación se desarrolla bajo un modelo de gestión integral en salud, articulando los componentes de Bienestar Integral, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Gestión del Talento Humano, con el acompañamiento técnico permanente de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y la asignación de recursos que garanticen la ejecución eficaz, oportuna y sostenible de las acciones.

El programa se fundamenta en los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que concibe la salud como un estado de bienestar integral —físico, mental y social— y no solo como la ausencia de enfermedad, y se articula con los principios del MIPG, especialmente en los componentes de gestión del talento humano, gestión del conocimiento, integridad y control interno.

Desde la Subgerencia de Talento Humano, a través del componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, se planifican, implementan y evalúan de forma continua estrategias de promoción de la salud, prevención de riesgos laborales, mitigación de factores de riesgo prioritarios y fortalecimiento del cuidado individual y colectivo, permitiendo la toma de decisiones basada en evidencia.

El análisis del panorama de condiciones de salud del talento humano identifica patologías y factores de riesgo críticos que demandan intervenciones integrales y sostenidas. En respuesta, el programa impulsa un sistema de gestión del cambio comportamental, orientado a desarrollar capacidades de autogestión de la salud, identificar hábitos nocivos, adoptar estilos de vida saludables y consolidar una cultura institucional basada en el autocuidado, el cuidado del otro y el bienestar colectivo.

Estas acciones se materializan mediante actividades estructuradas que incluyen:

Acciones del Programa de Gestión Integral en Salud

- Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso y post incapacidad, como base para el seguimiento de condiciones de salud y la toma de decisiones preventivas.
- Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de desórdenes musculoesqueléticos, a través de:
 - Plan institucional de pausas activas.
 - Escuelas terapéuticas (miembros superiores, inferiores y columna).
 - Promoción sistemática de la actividad física laboral y extralaboral.
- Implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, con estrategias orientadas a:
 - Prevención del acoso laboral.
 - Gestión del estrés y la carga laboral.

- Fortalecimiento del clima y ambiente laboral con enfoque humanizado.
- Seguimiento a condiciones de salud, análisis de tendencias y definición de intervenciones específicas por población y dependencia.
- Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como espacio institucional para la formación, la sensibilización y la movilización cultural hacia entornos de trabajo seguros y saludables.
- Conmemoración de fechas estratégicas en salud, articuladas a campañas internas de promoción y prevención.
- Estrategia Salud Mental 360°, integrada al Plan Estratégico de Talento Humano 2026, que ofrece:
 - Escucha activa y contención emocional breve.
 - Orientación clara, oportuna y no clínica.
 - Puente de conexión con la oferta distrital gratuita (líneas 106, 123, Púrpura, Calma, Casas LGBTI/Igualdad/Juventud).
 - Enfoque preventivo que no reemplaza la atención de EPS/IPS/ARL.
- Día de la Salud y el Bienestar, con actividades vivenciales, participativas y educativas que promueven hábitos saludables.
- Valoraciones nutricionales y de optometría, al menos dos veces por año, para seguimiento preventivo del estado de salud.
- Fomento de la cultura del autocuidado y la vida activa, mediante campañas permanentes de hábitos saludables, actividad física regular y corresponsabilidad en el cuidado de la salud propia y colectiva.

14.3.9.2 Gestión en el Fortalecimiento y Conocimiento del SG-SST

El Programa de Gestión para el Fortalecimiento y Conocimiento del SG-SST tiene como propósito garantizar el cumplimiento riguroso de los requisitos legales y demás obligaciones aplicables, asegurando la eficacia, sostenibilidad y mejora continua del Sistema. Su finalidad estratégica es consolidar una cultura organizacional que reconoce la seguridad y la salud como pilares del desempeño institucional, del bienestar del talento humano y de la gestión del riesgo en el marco del MIPG.

A través de este programa se impulsan acciones orientadas a la actualización, implementación, evaluación y seguimiento de los procesos que integran el SG-SST, fortaleciendo su dimensión técnica, administrativa y preventiva. De esta manera, se promueve una gestión integral que facilita la toma de decisiones basada en evidencia y la participación de todos los actores institucionales.

Entre las principales actividades del programa se desarrollan las siguientes:

Acciones Estratégicas del Programa

- Actualización permanente de la documentación del SG-SST, incluyendo procedimientos, protocolos, instructivos, lineamientos, normograma y demás instrumentos de gestión, garantizando su vigencia y alineación con la normatividad aplicable.
- Revisión, análisis y actualización de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos, ajustando los controles con base en las necesidades de los procesos misionales, de apoyo y de gestión, así como en los resultados de auditorías, hallazgos, investigaciones de incidentes y reportes del COPASST.

- Implementación y verificación de controles operativos, administrativos y de ingeniería, orientados a la mitigación de los riesgos priorizados y al fortalecimiento del ambiente laboral seguro.
- Ejecución de estrategias de promoción y prevención, que reduzcan la exposición a los riesgos laborales identificados y fortalezcan la corresponsabilidad y la cultura del autocuidado.
- Actualización del Documento de Gestión Integral del SG-SST, asegurando su coherencia con los lineamientos institucionales, la normatividad vigente y las políticas integradas de gestión.
- Participación articulada en las reuniones y actividades del COPASST, fortaleciendo su rol consultivo, de vigilancia y de soporte técnico frente al SG-SST, y promoviendo la participación de los(as) colaboradores(as) en la toma de decisiones.
- Uso estratégico de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para:
 - Análisis de estadísticas y tendencias en salud laboral,
 - Generación de reportes preventivos,
 - Diseño de campañas de promoción y prevención a la medida de las necesidades institucionales,
 - Fortalecimiento de la formación virtual y presencial en SST.

Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

En cumplimiento de la normatividad vigente, la UAECD diseña, implementa y evalúa anualmente su Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a fortalecer las competencias del talento humano y promover la apropiación del Sistema en todos los niveles jerárquicos.

Este plan se construye con base en:

- El diagnóstico institucional,
- Las necesidades de formación derivadas de los requisitos legales,
- Los riesgos identificados en la matriz institucional,
- los lineamientos de la Política de SST y del Plan Estratégico de Talento Humano.

Temáticas estratégicas del Plan de Capacitación

- Inducción y reinducción al SG-SST.
- Actualización normativa y conceptual en SST.
- Promoción de hábitos y estilos de vida saludables.
- Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE):
 - Factores de riesgo psicosocial.
 - Desórdenes musculoesqueléticos.
- Formación y actualización de la Brigada de Emergencias.
- Promoción de la alimentación saludable.
- Prevención de enfermedades de origen común y laboral.
- Fomento de la actividad física.
- Salud cardiovascular.
- Cuidado visual y auditivo.
- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.
- Cultura del autocuidado y del cuidado colectivo.

Valor Estratégico del Programa

Este programa se constituye en un eje esencial del Plan de Trabajo Anual del SG-SST, al garantizar:

- La consolidación de una cultura preventiva y corresponsable,
- La apropiación del SG-SST por parte de toda la organización,
- El fortalecimiento institucional mediante procesos estandarizados, trazables y evaluables,
- La toma de decisiones basada en análisis de riesgo y evidencia,
- El cumplimiento efectivo y sostenible de la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todo ello, en coherencia con los principios de bienestar, autocuidado, integridad, salud integral y desarrollo del talento humano, promovidos por el MIPG y por la visión estratégica de la UAECD.

14.3.9.3 Gestión en la Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.

El Programa de Gestión en la Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias establece los lineamientos técnicos, operativos y organizacionales que permiten identificar, prevenir, controlar y atender de manera planificada, oportuna y eficaz las situaciones de emergencia que puedan presentarse en la UAECD. Su propósito central es proteger la vida, el ambiente, los bienes institucionales y la continuidad operativa, garantizando la integridad de todas las personas que interactúan con la Entidad.

Este programa se articula con el propósito estratégico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado al cumplimiento de los requisitos legales y demás obligaciones aplicables, mediante prácticas de gestión del riesgo que minimicen los impactos derivados de eventos naturales, tecnológicos, sociales o de origen humano.

Con este enfoque, la UAECD fortalece sus capacidades institucionales para actuar con anticipación, coordinación y eficacia en todas las fases de la gestión del riesgo: prevención, preparación, respuesta, rehabilitación y recuperación. La adopción de procedimientos estandarizados promueve una respuesta ordenada y segura, basada en la toma de decisiones informada y en una cultura organizacional que prioriza la protección de la vida.

Como entidad responsable del inventario inmobiliario del Distrito Capital, la UAECD asume el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de gestión del riesgo y planes de emergencia como un compromiso institucional indelegable, orientado a salvaguardar la vida, proteger los recursos públicos y garantizar la continuidad del servicio catastral.

El fortalecimiento de este programa se soporta en la capacitación continua, el entrenamiento técnico, la mejora de capacidades, la dotación de recursos y la participación de servidores(as), contratistas, visitantes y usuarios. De esta manera, se promueve una cultura de autocuidado, cuidado del otro, solidaridad, corresponsabilidad y actuación preventiva, como principios esenciales para un entorno laboral seguro.

Acciones Estratégicas del Programa

Fortalecimiento de la Brigada de Emergencias, mediante la actualización de su estructura operativa, la ampliación progresiva de su capacidad instalada y la incorporación de nuevos brigadistas para el

periodo 2026. Este proceso incluye la identificación de perfiles técnicos, el refuerzo de competencias, la profesionalización continua y la promoción de una participación diversa, comprometida y altamente capacitada.

La Brigada de Emergencias, ya conformada oficialmente, se consolida como un pilar esencial del sistema de protección institucional. Su fortalecimiento se orienta a multiplicar su alcance en todas las dependencias, robustecer la respuesta ante eventos críticos y posicionar a los brigadistas como líderes transformadores en la cultura de autocuidado, solidaridad y seguridad en la UAECD.

Entrenamiento técnico especializado para brigadistas

- Desarrollo de sesiones mensuales de formación práctica en primeros auxilios, control de incendios, evacuación, búsqueda y rescate, comunicaciones y atención inicial de incidentes, consolidando equipos preparados, cohesionados y altamente capacitados.
- Capacitación general para servidores(as) y contratistas
- Realización de jornadas presenciales de formación en manejo de emergencias, rutas de evacuación, puntos de encuentro y medidas de autoprotección, orientadas a fortalecer la responsabilidad individual y colectiva.
- Simulacros institucionales integrales
- Programación, ejecución y evaluación de simulacros internos y externos para medir los tiempos de respuesta, validar protocolos, fortalecer la coordinación interdependencias y promover la mejora continua de los planes de emergencia.
- Fortalecimiento de la estrategia “Ángel Custodio”
- Impulso a comportamientos de autocuidado, apoyo mutuo, acompañamiento seguro y solidaridad durante los procesos de evacuación y atención de emergencias, consolidando un enfoque humano y corresponsable.
- Curso de Primer Respondiente
- Implementación de formación dirigida a servidores(as) para desarrollar competencias que permitan una atención inicial, segura y oportuna en situaciones críticas, mientras se activa la respuesta especializada.
- Reconocimiento institucional a brigadistas
- Establecimiento de incentivos y mecanismos de visibilización que destaquen la dedicación, vocación de servicio y rol transformador de los brigadistas, quienes constituyen la primera línea de respuesta y un referente de liderazgo preventivo dentro de la UAECD.

Rol Transformador de la Brigada de Emergencias

Los brigadistas representan el corazón operativo del sistema de gestión del riesgo. Su compromiso voluntario, su disciplina, su capacidad de respuesta y su vocación de servicio son un ejemplo de liderazgo transformador al interior de la Entidad. Son quienes, con su preparación y entrega, fortalecen la cultura del autocuidado y el cuidado del otro, promueven entornos seguros y contribuyen directamente a la protección de la vida y al funcionamiento continuo de la UAECD.

Su labor no solo es técnica: es profundamente humana. Los brigadistas son el punto de equilibrio entre la prevención y la acción, entre la calma y la respuesta, entre la seguridad y la solidaridad. Reconocer su

rol significa valorar un servicio que trasciende las funciones laborales y que proyecta el sentido de lo público en su máxima expresión: proteger a las personas.

Valor Estratégico del Programa

Con este programa, la UAECD consolida una cultura organizacional preventiva, resiliente y comprometida con la gestión integral del riesgo. Sus acciones fortalecen la preparación institucional, el cumplimiento normativo, la continuidad operativa y la protección de la salud y la seguridad de todas las personas vinculadas a la Entidad.

El programa se convierte así en un pilar fundamental para la construcción de una UAECD más segura, más preparada y más humana, donde la integridad, el autocuidado, el cuidado mutuo y la corresponsabilidad guían la actuación institucional e individual ante cualquier eventualidad.

14.3.9.4 Gestión en la Seguridad en el lugar de Trabajo

El Programa de Gestión de la Seguridad en el Lugar de Trabajo tiene como propósito fortalecer de manera integral las condiciones de seguridad y protección en todas las áreas de la UAECD, mediante acciones sistemáticas que prevengan y controlen los factores de riesgo presentes en el entorno laboral. Este programa materializa el objetivo estratégico del SG-SST orientado a prevenir factores de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad de servidores(as), contratistas y demás colaboradores, consolidando un proceso de mejoramiento continuo que incrementa la confiabilidad operativa y la sostenibilidad institucional.

Su implementación se basa en la identificación, evaluación y control efectivo de las condiciones que puedan generar incidentes, accidentes o enfermedades laborales, promoviendo entornos de trabajo seguros, saludables, sostenibles y coherentes con los principios de corresponsabilidad, participación y cultura de autocuidado que caracterizan a la Entidad.

El enfoque del programa articula elementos técnicos, humanos y organizacionales, integrando a los diferentes actores institucionales —dependencias, COPASST, Brigada de Emergencias, Talento Humano y líderes de procesos— para garantizar una gestión del riesgo eficaz y coordinada.

Acciones Estratégicas del Programa

- Ejecución de mediciones especializadas de higiene industrial, orientadas a evaluar niveles de iluminación, confort térmico, y otros agentes físicos relevantes para garantizar condiciones de trabajo seguras y ergonómicas.
- Realización de inspecciones locativas periódicas, en articulación con el COPASST, para verificar el cumplimiento de estándares de seguridad, identificar desviaciones y promover acciones correctivas y preventivas con enfoque de mejora continua.
- Inspecciones a puestos de trabajo en modalidad de teletrabajo, dirigidas a teletrabajadores con más de dos años en esta modalidad, con el fin de asegurar condiciones ergonómicas, ambientales y tecnológicas adecuadas que prevengan afectaciones en la salud.
- Revisión sistemática de elementos y equipos de emergencia, ejecutada con la participación de la Brigada de Emergencias y el COPASST, garantizando su operatividad, disponibilidad y capacidad de respuesta ante eventos críticos.

- Inspección integral de instalaciones, procesos y actividades, para identificar peligros, valorar riesgos y establecer medidas de control efectivas que mitiguen las situaciones potenciales de daño.
- Entrega, reposición y seguimiento del uso adecuado de Elementos de Protección Personal (EPP) y de elementos de bioseguridad, alineados con los riesgos específicos de cada labor, promoviendo su correcta utilización a través de estrategias de sensibilización y autocuidado.

Valor Estratégico del Programa

A través de este programa, la UAECD consolida una gestión preventiva sólida y proactiva, orientada a proteger la vida, la salud y la integridad de todas las personas que desarrollan actividades en la Entidad. Asimismo, fortalece la cultura institucional del autocuidado, del cuidado mutuo y de la responsabilidad compartida en la prevención de riesgos laborales.

Este enfoque permite garantizar el cumplimiento normativo, optimizar los procesos internos, mejorar la percepción de bienestar y seguridad, y avanzar hacia un entorno laboral más digno, seguro, saludable y alineado con los principios del MIPG, la integridad pública y el liderazgo transformador.

14.3.9.5 Gestión en la Verificación y Mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Programa de Gestión en la Verificación y Mejora del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye uno de los pilares de la línea de Gestión con Integridad, Evaluación y Control del MIPG, orientado a garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, la eficacia operativa del Sistema y el fortalecimiento de una cultura institucional basada en la prevención, el autocuidado y la mejora continua.

Este programa asegura que la UAECD cuente con un SG-SST robusto, actualizado, confiable y sostenible en el tiempo, mediante actividades sistemáticas de seguimiento, medición, auditoría, evaluación y realimentación que permiten identificar brechas, prevenir desviaciones, corregir hallazgos y tomar decisiones informadas para proteger la vida y la salud de las personas.

Su enfoque integra la gobernanza institucional, la participación de los servidores(as) y la responsabilidad de la alta dirección, consolidando un modelo de gestión transparente, participativo y centrado en el bienestar, en coherencia con el MIPG, el liderazgo ético y el mejoramiento continuo.

Acciones Estratégicas del Programa

- Actualización y seguimiento de indicadores del SG-SST: registro, análisis y monitoreo permanente de los indicadores de proceso y resultado, garantizando su reporte oportuno al DASCD a través de la plataforma SST en Línea del SIDEAP. Esta información permite orientar la toma de decisiones basada en evidencia, anticipar riesgos y fortalecer el control estratégico.
- Auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: ejecución anual de auditorías internas y externas, en coordinación con la ARL y con la Oficina de Control Interno, para verificar el cumplimiento de requisitos, evaluar la eficacia de los controles y generar oportunidades de mejora. Las auditorías del 2026 se integrarán al ciclo de gestión institucional para asegurar coherencia entre hallazgos, planes de acción y sostenibilidad del Sistema.
- Revisión por la Alta Dirección: en cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 y de los lineamientos del MIPG, la alta dirección efectuará al menos una revisión anual del SG-SST, evaluando la eficacia del Sistema, la pertinencia de las estrategias, el cumplimiento de metas y la asignación de recursos. Esta revisión constituye un acto de responsabilidad institucional y de liderazgo transformador.
- Definición y seguimiento de acciones preventivas, correctivas y de mejora: a partir de los informes de auditoría, resultados de inspecciones, análisis de accidentes e incidentes y recomendaciones del COPASST, se establecen acciones orientadas a prevenir desviaciones, fortalecer los controles existentes y mejorar el desempeño del SG-SST. Su implementación se basa en criterios técnicos, enfoque de riesgo y corresponsabilidad.

El programa incorpora una estrategia integral para la mejora continua del SG-SST, orientada a optimizar la eficacia del Sistema, fortalecer la cultura de prevención y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta estrategia se fundamenta en los siguientes componentes:

- Cumplimiento de los objetivos del SG-SST y del Plan de Trabajo Anual.
- Inclusión de recomendaciones de servidores(as), brigadistas y del COPASST, fortaleciendo la participación y la escucha activa.
- Adaptación permanente a cambios en la legislación aplicable, estándares técnicos, riesgos emergentes y transformaciones organizacionales.
- Retroalimentación proveniente de auditorías internas, revisiones por la dirección, intervenciones sobre peligros priorizados y evaluación de los programas de promoción y prevención.
- Optimización de procedimientos, instructivos, formatos y herramientas tecnológicas utilizadas para la gestión eficiente del SG-SST.

Valor Estratégico del Programa

A través de este programa, la UAECD:

- Fortalece su madurez institucional en gestión del riesgo y del SG-SST.
- Promueve una cultura organizacional basada en la prevención, el autocuidado y el cuidado mutuo.
- Garantiza condiciones seguras y saludables para todos los colaboradores, sin importar el tipo de vinculación o modalidad laboral.
- Alinea la gestión del SG-SST con el MIPG, asegurando transparencia, rendición de cuentas y mejora continua.

- Impulsa decisiones informadas, basadas en análisis técnico, datos confiables y participación de los actores institucionales.

Este programa constituye, en suma, un componente esencial para consolidar una UAECD más segura, más humana y más sostenible, donde la integridad, la corresponsabilidad y el bienestar orientan la gestión diaria y la protección integral del talento humano.

14.3.9.6 Planeación 2026

De acuerdo con la planeación estratégica institucional, se desarrollan las actividades señaladas en el anexo Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2026 y en el anexo Plan de capacitación SG-SST 2026.

14.4 Plan Institucional de Capacitación y Formación.

El Plan Institucional de Capacitación y Formación – PIC 2026 de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD) se concibe como un instrumento estratégico de transformación organizacional y fortalecimiento del talento humano, la gestión del conocimiento, la ética e integridad, y la transformación digital, con el fin de consolidar una entidad más eficiente, moderna, colaborativa y orientada a las necesidades de la ciudadanía.

Su formulación se encuentra alineada con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2025, el Plan Distrital “Bogotá Camina Segura 2024–2027”, y los lineamientos del Servidor 4.0 y las políticas distritales de innovación, servicio a la ciudadanía e integridad pública.

El PIC se fundamenta en el análisis de resultados de la vigencia 2025, que evidencian brechas en competencias digitales, gestión de datos, integridad, habilidades relacionales, liderazgo, seguridad de la información y transferencia del conocimiento. Asimismo, da respuesta a las necesidades identificadas en contextos clave como la modernización catastral, la adopción progresiva de tecnologías emergentes, los retos del gobierno digital y la consolidación de una cultura institucional ética, inclusiva e innovadora. Su formulación incorpora los siguientes insumos estratégicos:

- Medición 2024 del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital – UAECD 2025.
- Diagnóstico de competencias para la gestión de la calidad en el sector público.
- Resultados del autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano – MIPG.
- Encuesta de satisfacción del Proceso de Gestión del Talento Humano – 2025.
- Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial – 2024.
- Identificación de brechas en integridad, conflicto de intereses y ética pública (MIPG y FURAG).
- Resultados de la evaluación del desempeño laboral – 2025.

- Diagnósticos por dependencia de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE.
- Mesas de trabajo con grupos de interés institucionales.
- Encuesta de necesidades de capacitación por equipos y dependencias.
- Hallazgos de auditorías internas y externas.
- Plan de Acción de la Política Pública de Servicio a la Ciudadanía.
- Evaluaciones de satisfacción de actividades de capacitación 2025.
- Actividades derivadas del Plan Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano.
- Revisión y cumplimiento normativo vigente.
- Madurez infraestructura de datos
- Resultados Diagnostico ISO 27000
- Índice de Transparencia por Bogotá

Estos insumos permiten una planeación formativa basada en evidencia, orientada a cerrar brechas y asegurar el desarrollo de capacidades institucionales críticas para la gestión pública moderna.

14.4.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias técnicas, digitales, éticas, humanas y de innovación del talento humano de la UAECD, consolidando una cultura de aprendizaje continuo y alta excelencia operativa, que impulse la modernización institucional, la sostenibilidad, la integridad pública y el liderazgo colaborativo, en armonía con el PNFC 2023–2030, MIPG, el PETH 2025 y el Plan Distrital Bogotá Camina Segura 2024–2027.

14.4.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar competencias integrales mediante estrategias formativas innovadoras que integren tecnología, sostenibilidad, ética pública, inclusión y habilidades socioemocionales, promoviendo equipos colaborativos y altamente competentes orientados al servicio.
- Consolidar un ecosistema digital de aprendizaje, basado en plataformas tecnológicas, trazabilidad del conocimiento, inteligencia de datos, IA responsable y apropiación del gobierno digital, garantizando actualización permanente en transformación digital, interoperabilidad, gestión documental y ciberseguridad.
- Evaluar y optimizar el impacto formativo mediante indicadores estratégicos, retroalimentación continua y buenas prácticas de aprendizaje, fortaleciendo la mejora continua, la eficiencia institucional y el cumplimiento de lineamientos del MIPG, PIGA, integridad y calidad.
- Fomentar la participación y compromiso del talento humano en las actividades de formación del PIC 2026, articuladas a los ejes temáticos del PNFC y a las cuatro dimensiones del aprendizaje: ser, saber, saber hacer y saber en contexto.

14.4.2.1 Alcance

El Componente de Capacitación abarca el ciclo completo de la gestión del aprendizaje, desde la identificación de necesidades hasta la medición de su eficacia e impacto institucional. Su implementación se realiza bajo criterios de equidad e igualdad de acceso, en cumplimiento del PNFC 2023–2030 y de la Política de Talento Humano del MIPG, garantizando oportunidades de desarrollo profesional para todos los servidores(as) de la UAECD.

14.4.3 Exigencias Normativas al Plan Institucional de Capacitación e Innovación

Tabla 7. Exigencias normativas al Plan Institucional de Capacitación

Dimensiones Operativas de MIPG				
Objetivo: “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”.				
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.				
La política apunta a lograr cuatro objetivos básicos:				
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				
Ruta de la Felicidad	Ruta del Crecimiento	Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad	Ruta de Análisis de Datos
La felicidad nos hace productivos con pasión	Plan Institucional de Capacitación-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				
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				
1.Paz total, Memoria y Derechos Humanos 2. Territorio, vida y ambiente 3. Mujeres inclusión y Diversidad 4. Transformación Digital y cibercultura 5. Probidad y Ética en lo Público 6. 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 Público	Transformación cultural inclusiva	Curso de Teletrabajo	Capacitación en tecnologías emergentes	
Promover Valores y aplicar los principios del Código de integridad	Cultura inclusiva - 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 con el fin de mejorar la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor.				
Procedimiento de Gestión del Conocimiento e Innovación				

Mapas 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		Inducción/ Reinducción	Entrenamiento en Puesto de trabajo		Proyectos de Aprendizaje en Equipo	Equipos de trabajo
Ejes Temáticos PNF						
	Eje 1- Paz total, memoria y derechos humanos	Eje 2.- Territorio, vida y ambiente	Eje 3.-Mujeres inclusión y diversidad	Eje 4. Transformación digital y cibercultura	Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público	Eje 6. Habilidades y competencias
Saberes	Evalúa la mejora en la percepción de derechos humanos entre servidores públicos para fomentar la paz y convivencia.	Medición del aumento de proyectos sostenibles y gestión territorial efectiva para proteger el medio ambiente	Incrementar la participación equitativa y reducir brechas de género e inclusión social en el ámbito público.	Mide la eficiencia digital y seguridad de la información para fortalecer la cultura digital institucional.	Reducir riesgos éticos y mejorar la transparencia en la gestión pública.	Evalúa el incremento en el desempeño institucional y la satisfacción laboral de los servidores públicos.
Saber Hacer						
Saber Ser						
Saber en contexto						
Competencias generales de los servidores públicos						
Competencia			Definición de la Competencia			
Aprendizaje continuo			Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo.			
Orientación a resultados			Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.			
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			
Compromiso con la organización.			Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			
Trabajo en equipo			Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.			
Adaptación al cambio			Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.			

La tabla normativa asociada integra:

- Mandatos del MIPG (Dimensión de Talento Humano).
- Rutas de creación de valor del PGETH.
- Directrices del PNFC 2023–2030.
- Lineamientos del Programa Ambientes Diversos – DASCD.
- Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Servidor 4.0 – Función Pública.
- Ejes temáticos PNFC y competencias del sector público.
- Objetivos estratégicos del PEI y del Plan Institucional UAECB 2024–2027.

14.4.4 Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano MIPG

Los resultados de la autoevaluación MIPG evidencian que la Ruta de la Calidad obtuvo los puntajes más bajos (97), identificándose como un ámbito crítico que requiere intervenciones formativas prioritarias relacionadas con:

- Estandarización de procesos.
- Auditoría y control interno.
- Mejora continua.
- Interoperabilidad y gestión documental.
- Toma de decisiones basada en datos.

El PIC 2026 asume esta brecha como eje estratégico, promoviendo capacidades que fortalezcan la calidad institucional y aporten al cumplimiento de los objetivos misionales de Catastro Bogotá.



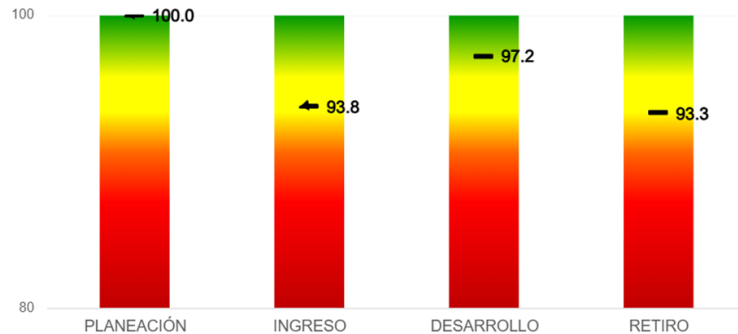
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	99
RUTA DEL CRECIMIENTO	98	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	98
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	98
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
RUTA DEL SERVICIO	100	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
RUTA DE LA CALIDAD	97	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "Hacer siempre las cosas bien"	97
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	97
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	100		
Conociendo el talento		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	100

Fuente: Resultados de autoevaluación MIPG – STH 2025

Calificación por componente MIPG

El análisis de la autoevaluación MIPG asociado al impacto del Plan Institucional de Capacitación evidencia resultados diferenciados entre los componentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Estos hallazgos permiten orientar de manera más precisa las apuestas formativas del PIC 2026, priorizando las brechas críticas y fortaleciendo los aspectos que han mostrado avances significativos.

2. Calificación por componentes:

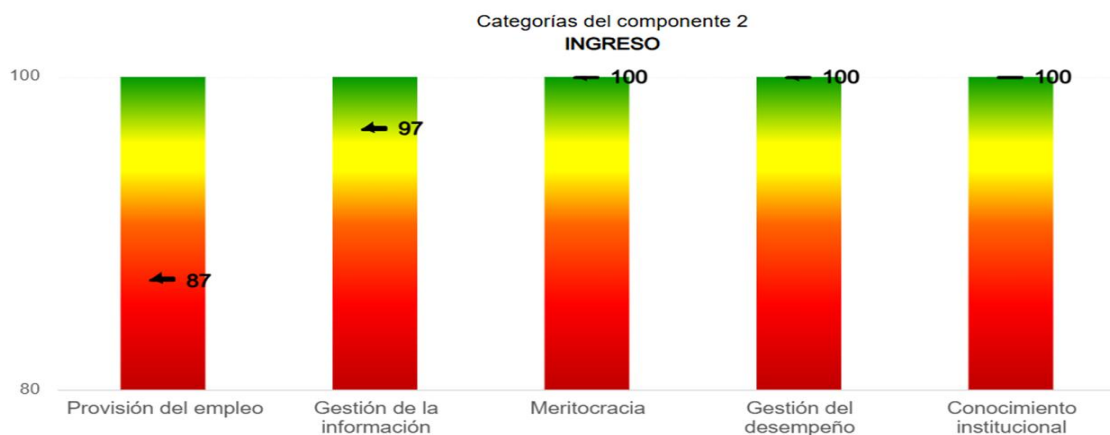


Fuente: Resultados de autoevaluación MIPG – STH 2025

El componente de ingreso presenta un desempeño sobresaliente, obteniendo una calificación de 100 puntos, lo que refleja una gestión sólida en:

- La administración del mérito y los procesos de selección.
- La calidad y trazabilidad de la información institucional.
- La incorporación de estrategias de inducción, reinducción y formación inicial.
- La articulación con prácticas de gestión del conocimiento.

Este resultado evidencia que las acciones implementadas en 2025 tuvieron impacto positivo y deben mantenerse y fortalecerse, especialmente en lo relacionado con el acceso equitativo a la información, la inducción digital y la integración temprana al modelo de competencias.



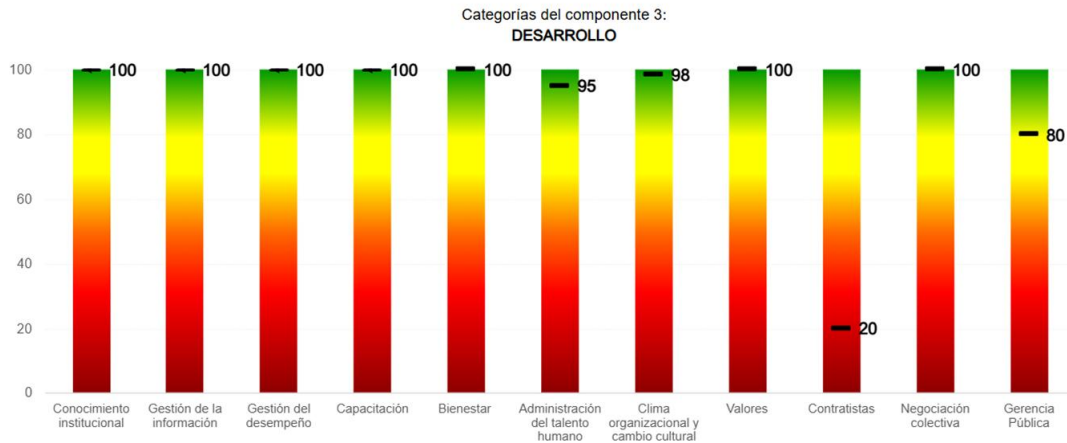
Fuente: Resultados de autoevaluación MIPG – STH 2025

El componente de desarrollo, específicamente el subcomponente de capacitación alcanza también una calificación de 100 puntos, lo cual demuestra:

- La consolidación de un modelo de formación pertinente y alineado con MIPG.
- La implementación de metodologías flexibles y virtuales.
- El fortalecimiento de la cultura de aprendizaje continuo.

- La articulación con el PNFC, Servidor 4.0 y la Transformación Digital.

Este resultado respalda la continuidad del enfoque adoptado y orienta al PIC 2026 hacia la profundización en innovación, competencias digitales, integridad, diversidad y liderazgo colaborativo.

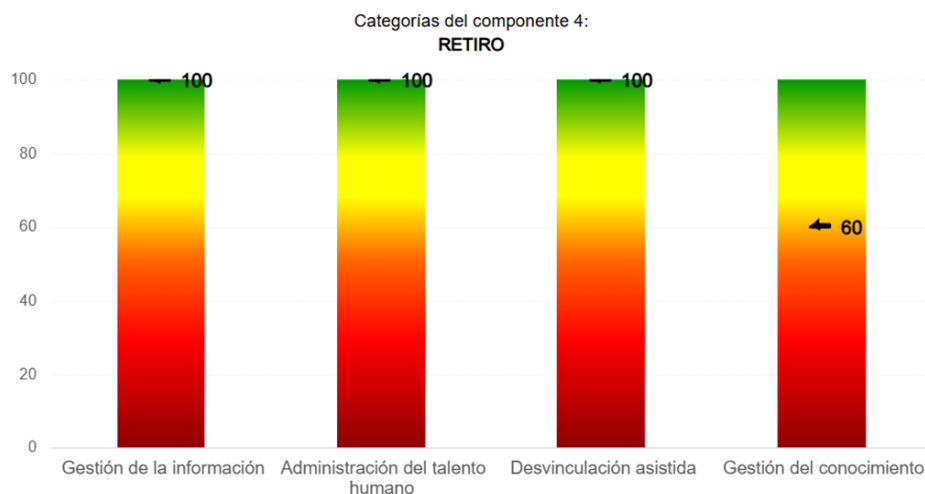


Fuente: Resultados de autoevaluación MIPG – STH 2025

El componente asociado a la etapa de retiro registra la calificación más baja: 60 puntos, convirtiéndose en una brecha prioritaria. Este bajo desempeño señala la necesidad de:

- Fortalecer los programas de acompañamiento a servidores próximos al retiro.
- Implementar estrategias preventivas para diversas etapas del ciclo laboral (primeros años, últimos 10 años, prepensionados).
- Articular el PIC con programas como ALDAS, Gestión del Conocimiento y desvinculación asistida.

Este resultado reafirma que el PIC 2026 debe liderar acciones estratégicas para cerrar esta brecha, impactando directamente uno de los indicadores más sensibles del MIPG.

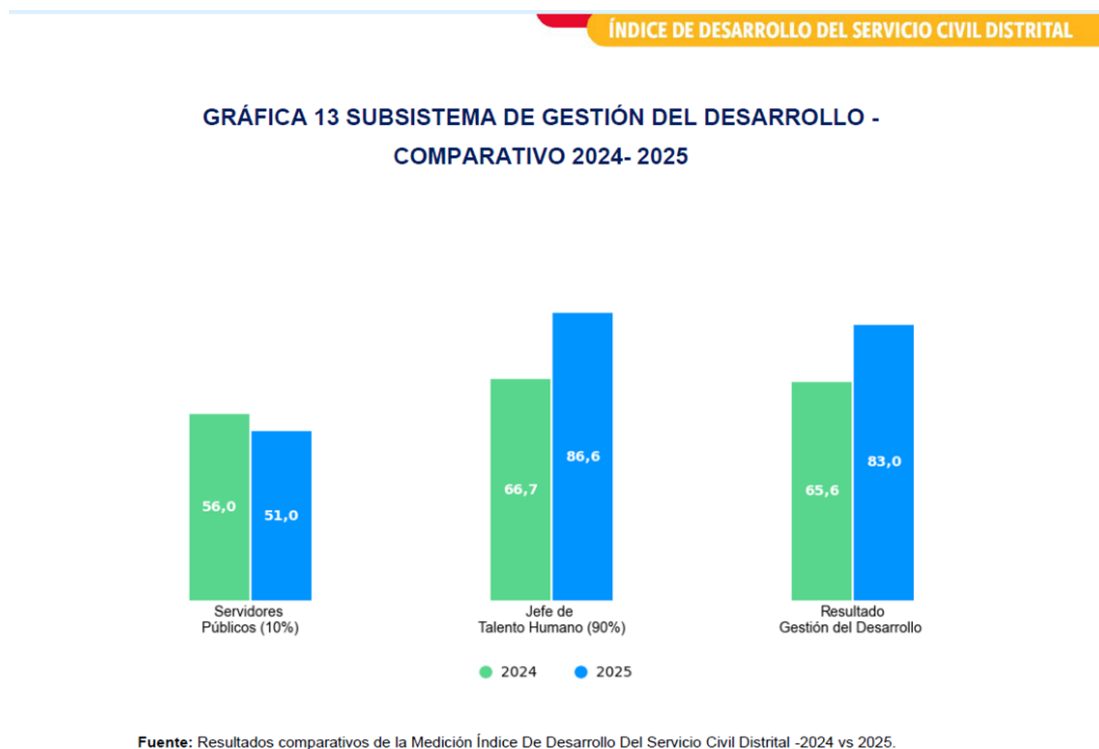


Fuente: Resultados de autoevaluación MIPG – STH 2025

14.4.4.1 Resultados Índice de Desarrollo Distrital

Se centra en estimular el crecimiento profesional de las personas de acuerdo con su potencial. Este subsistema pretende fomentar el aprendizaje constante, definiendo capacitaciones acordes a las necesidades organizacionales y a los diferentes perfiles individuales

Se evidencia que la medición realizada al responsable de talento humano alcanzó un puntaje de (86.60) lo que corresponde a un nivel de desarrollo alto de los procesos de Gestión del Desarrollo relacionados con la gestión del talento humano en la entidad. Por su parte, la valoración de los servidores públicos fue ligeramente más baja, al ser de 51.05 puntos, el cual se ubica en un rango intermedio. El puntaje consolidado del subsistema fue de 83.0 puntos.



En 2024 el valor fue de 65.60, lo que indica un nivel aceptable de gestión del talento humano, pero con margen de mejora. En 2025 el índice alcanzó 83.04, evidenciando un avance sustancial que supera en casi veinte puntos el registro anterior. Este salto refleja la efectividad de las estrategias de capacitación, la mayor claridad en los planes de carrera y la implementación de procesos más ágiles y transparentes. El resultado de 2025 sugiere que las acciones de fortalecimiento institucional están generando el impacto esperado tanto en el talento humano como también en la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía.

Recomendaciones

El análisis revela una combinación particular, Una capacidad funcional en evolución, que evidencia brechas técnicas y operativas que aún deben cerrarse, no obstante, también indica que, que las bases normativas, procedimentales y organizacionales están sólidas.

Esto significa que la entidad tiene todas las condiciones estructurales para alcanzar la excelencia. El reto actual no es construir el sistema, sino elevar su sofisticación, garantizando que la formación sea predictiva y no reactiva, que la evaluación del desempeño alimente la planeación del talento humano, y que las competencias evolucionen en respuesta a los desafíos de innovación, digitalización, enfoque diferencial y resolución de problemas públicos.

1. Con un nivel alto como punto de partida, la entidad debe ahora avanzar hacia un modelo de gestión del desarrollo inteligente, analítico y centrado en el impacto, donde el aprendizaje y el rendimiento se integren plenamente en las decisiones estratégicas de impacto en el desarrollo del talento humano.
2. Fortalecer la retroalimentación estructurada posterior a cada ciclo de evaluación mediante instrumentos técnicos estandarizados que promuevan una cultura institucional de mejora continua, corresponsabilidad y desarrollo profesional.
3. Articular el Plan Institucional de Capacitación (PIC), con los procesos y los planes de carrera asegurando que cada acción formativa responda a brechas reales identificadas en procesos misionales, mapas de capacidades y planes de desarrollo.
4. Ampliar el uso del Aula del Saber Distrital para fortalecer competencias emergentes, digitales, analítica de datos, gestión TI e innovación pública, priorizando cursos gratuitos alineados con las necesidades actuales de modernización y respuesta a problemas de la entidad.
5. Institucionalizar comunidades de práctica como motores de aprendizaje organizacional que permitan compartir metodologías, soluciones tecnológicas y buenas prácticas, promoviendo el aprendizaje colaborativo entre áreas y la interoperabilidad con otras entidades distritales.
6. Incorporar de manera sistemática el enfoque de género e interseccionalidad en el PIC, en todos los planes de capacitación para fortalecer la cultura de inclusión, equidad y respeto desde la formación institucional.
7. Evaluar rigurosamente el impacto formativo con indicadores alineados al MIPG (productividad, calidad del servicio, toma de decisiones, innovación), asegurando que cada inversión formativa genere transformaciones medibles.
8. Documentar y difundir metodologías de evaluación exitosas como referente interno, creando una base de conocimiento institucional para replicar buenas prácticas y fortalecer la gestión del desarrollo dentro y fuera de la entidad

14.4.4.2 Resultados Índice de transparencia por Bogotá 2024-2025

El ITB es una herramienta diseñada para identificar y evaluar los riesgos de corrupción en la gestión administrativa de las entidades públicas con el propósito de fortalecer la gestión institucional del Distrito Capital y potenciar sus capacidades para la prevención, control y sanción de la corrupción.

Recomendaciones prioritarias para la entidad ITB 2024-2025
Seguimiento al Sistema de PQRS

Robustecer los informes de seguimiento al sistema PQRS, incluyendo: información estadística de las PQRS (tipologías, porcentajes de respuesta, promedios etc), encuestas dirigidas a los usuarios sobre el grado de satisfacción del servicio. así mismo se recomienda incluir acciones de mejoramiento de cara a fortalecer la atención de las PQRS.

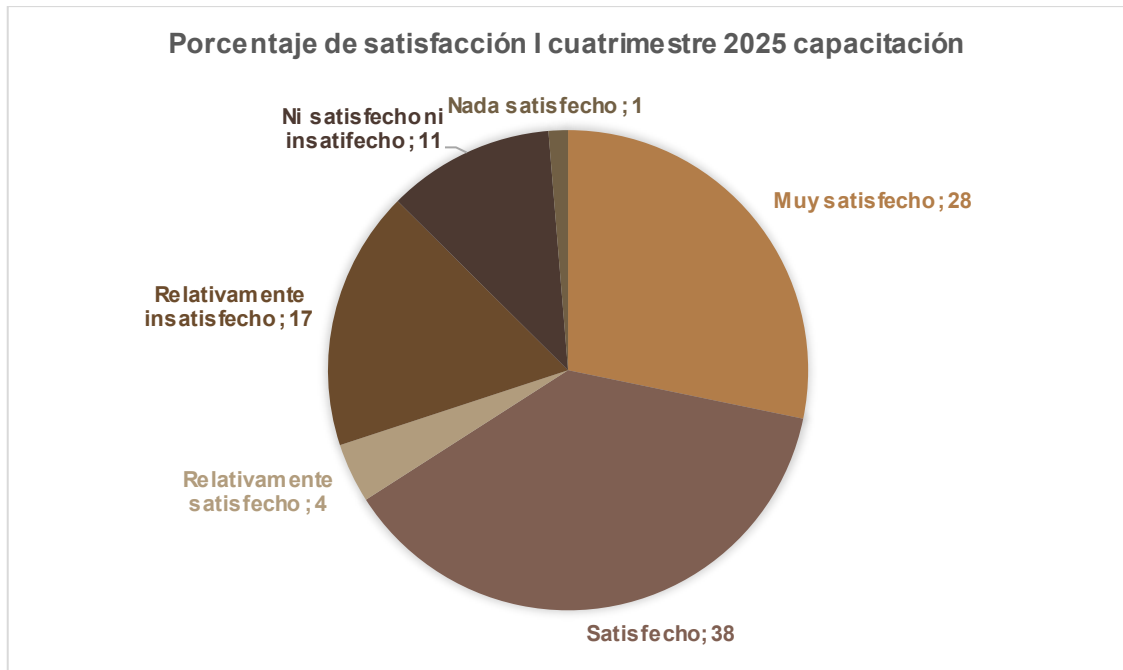
14.4.4.3 Resultados encuesta de satisfacción de la Subgerencia de Talento Humano

Ficha técnica

Ítem		
Nombre de la encuesta	I Encuesta de satisfacción del servicio que presta la Subgerencia de Talento Humano 2025	
Universo	425 servidores de la UAECB a 30 de abril 2025	
Muestra	223 servidores de la UAECB correspondiente al 52%	
Técnica de recolección de datos	Encuesta realizada mediante plantilla de preguntas usando como herramienta Forms	
Objetivo de la encuesta	Para la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECB es muy importante conocer la experiencia respecto de los servicios que se prestan desde la Subgerencia de Talento Humano -STH, para continuar mejorando; para transformar e innovar en el servicio que se presta.	
Nº de preguntas	19	
Tiempo disponible para la recolección de información	9 días	

Fuente: Encuesta de satisfacción STH - PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

✓ Resultados I cuatrimestre Componente de Capacitación



Fuente: Encuesta de satisfacción STH - PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

Resultados – Componente de Capacitación (I Cuatrimestre)

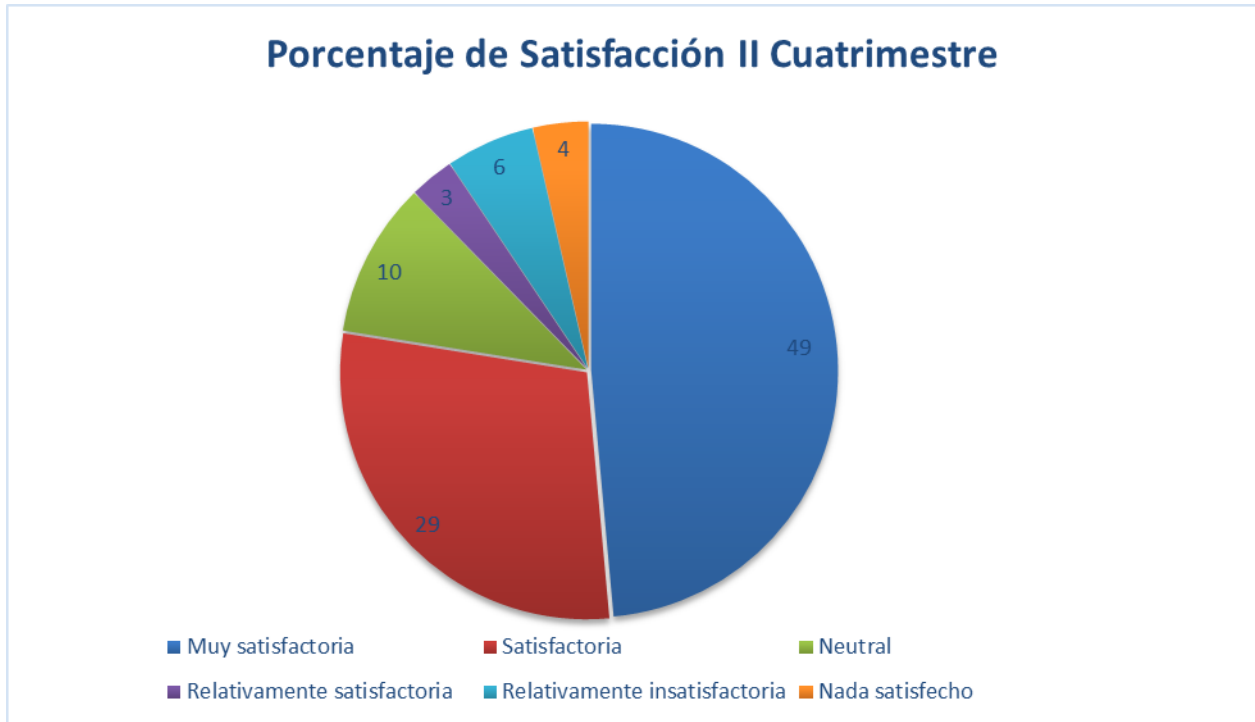
Las percepciones obtenidas reflejan:

- 29%: Muy satisfactoria
- 38%: Satisfactoria
- 11%: Neutral
- 4%: Relativamente satisfactoria
- 17%: Relativamente insatisfactoria
- 1%: Nada satisfecho

Estos resultados muestran una tendencia favorable (67% de satisfacción), pero evidencian una brecha del 22% en niveles de satisfacción media-baja que debe ser abordada mediante:

- Mejora del seguimiento personalizado.
- Mayor pertinencia temática.
- Estrategias de comunicación y acompañamiento.

Resultados II cuatrimestre Componente de Capacitación



Fuente: Encuesta de satisfacción STH - PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

Resultados – Componente de Capacitación (II Cuatrimestre)

Las percepciones obtenidas reflejan:

49%: Muy satisfactoria

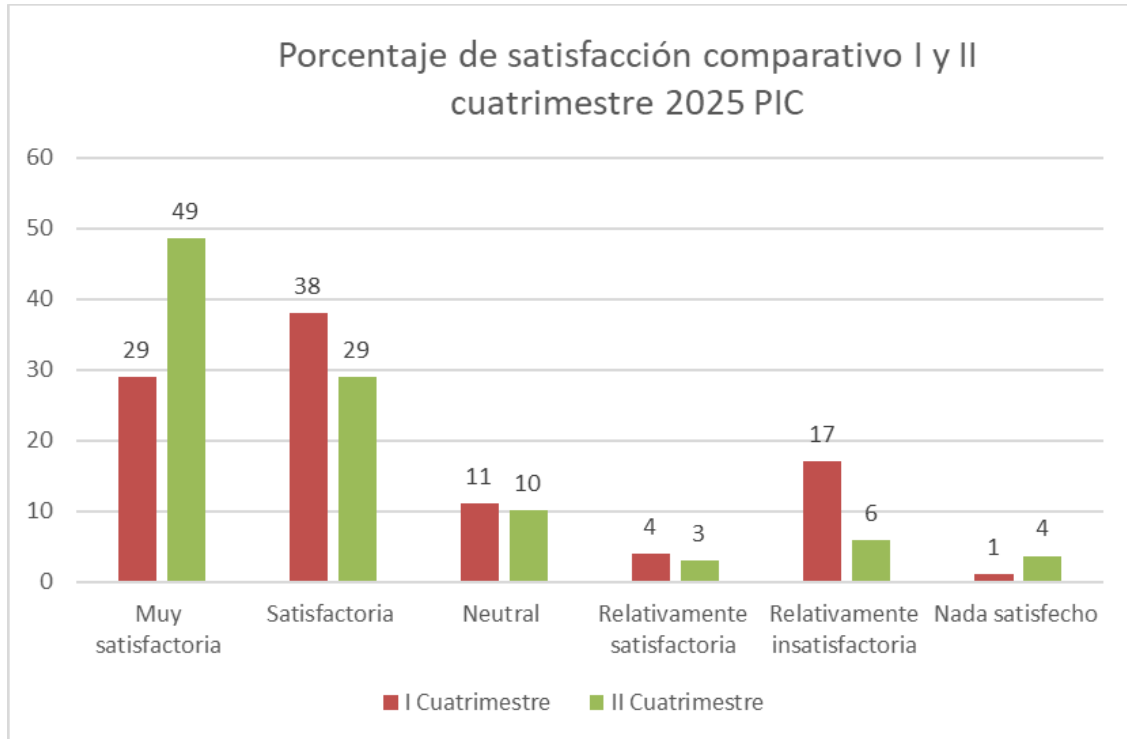
29%: Satisfactoria

10%: Neutral

3%: Relativamente satisfactoria

6%: Relativamente insatisfactoria

4%: Nada satisfecho



Fuente: Encuesta de satisfacción STH - PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

El análisis de los resultados evidencia una mejora significativa en la percepción de satisfacción durante el segundo cuatrimestre frente al primero. Los principales hallazgos son los siguientes:

Incremento en la satisfacción favorable

El grupo conformado por las categorías *Muy satisfactoria*, *Satisfactoria* y *Relativamente satisfactoria* pasó del 71% en el primer cuatrimestre al 81% en el segundo, lo que representa un aumento de 10 puntos porcentuales. Reducción de la insatisfacción

Las categorías *Relativamente insatisfactorias* y *Nada satisfecho* disminuyeron del 18% al 10%, reflejando una mejora de 8 punto porcentuales en la percepción negativa.

Mayor excelencia percibida

La categoría *Muy satisfactoria* presentó un incremento notable de 20 puntos porcentuales (de 29% a 49%), compensando la disminución en la categoría *Satisfactoria* (–9 puntos porcentuales).

Atención a casos críticos

Aunque la insatisfacción relativa se redujo, la *categoría Nada satisfecha* aumentó de 1% a 4% (+3 puntos porcentuales), lo que requiere seguimiento específico para mitigar riesgos reputacionales y operativos.

Índice ponderado de satisfacción (escala 0–5)

Se observa una mejora de 3,48 en el primer cuatrimestre a 3,96 en el segundo, con una variación positiva de 0,48 puntos, confirmando el avance en la calidad percibida.

Aspectos Positivos Identificados

Actitud del personal

Los comentarios resaltan la amabilidad y disposición de los colaboradores para orientar sobre procesos de inscripción y resolver inquietudes.

Convocatorias claras

Algunos participantes valoran la existencia de cronogramas definidos para cursos y actividades.

Interés en formación: Se reconoce la importancia de los espacios de capacitación como oportunidad para el desarrollo profesional.

Aspectos por mejorar

Oferta limitada

Los cursos disponibles son escasos y no cubren todas las necesidades (ej. liderazgo, gerencia, innovación).

Falta de planificación

Actividades programadas con poca anticipación, dificultando la participación.

Horarios poco flexibles

Las capacitaciones suelen coincidir con jornadas laborales, reduciendo la asistencia.

Comunicación insuficiente

El boletín informativo no logra captar la atención; muchos funcionarios desconocen las oportunidades.

Recomendaciones Estratégicas

Ampliar la oferta de cursos

Incluir temáticas de liderazgo, innovación, gestión de proyectos y habilidades digitales.

Garantizar acceso para todos los niveles.

Mejorar la planificación y difusión

Publicar cronogramas trimestrales con fechas y requisitos claros.

Crear un canal exclusivo (intranet o APP) para capacitaciones.

Flexibilizar horarios y modalidades

Ofrecer opciones virtuales y presenciales fuera del horario laboral.

Implementar grabaciones para quienes no puedan asistir en vivo.

Medir impacto y satisfacción

Aplicar encuestas pre y post para evaluar pertinencia y calidad.

Ajustar la oferta según resultados y retroalimentación.

14.4.4.4 Resultados ejecución PIC 2025

Programa de Inducción UAECD 2025

El programa se desarrolló a través de cinco (5) módulos virtuales en SharePoint:

- Inducción general a la UAECD
- Procesos estratégicos
- Procesos de apoyo
- Procesos misionales
- Evaluación y control

Durante 2025 ingresaron 21 servidores(as), de los cuales 16 respondieron la encuesta de satisfacción (76%).

Resultados de satisfacción general

- Promedio general: 9,25/10

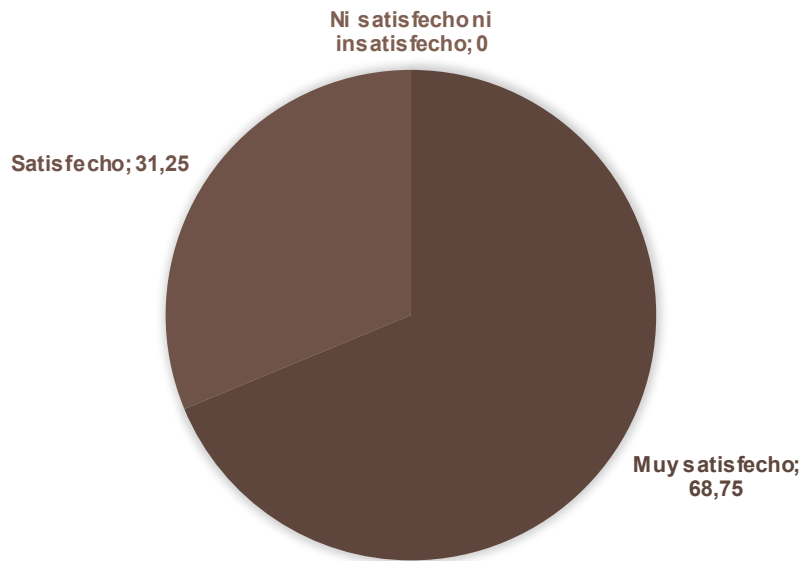
El resultado evidencia:

- Alta claridad y calidad de la información.
- Excelente percepción del diseño modular.
- Aceptación amplia del formato 100% virtual.

La evaluación respalda la continuidad de esta estrategia para 2026, con posibilidades de ampliación, gamificación y microlearning.

A continuación, se presentan los resultados de evaluación de satisfacción de la nueva estrategia diseñada

Satisfacción Programa de Inducción UAECD 2025



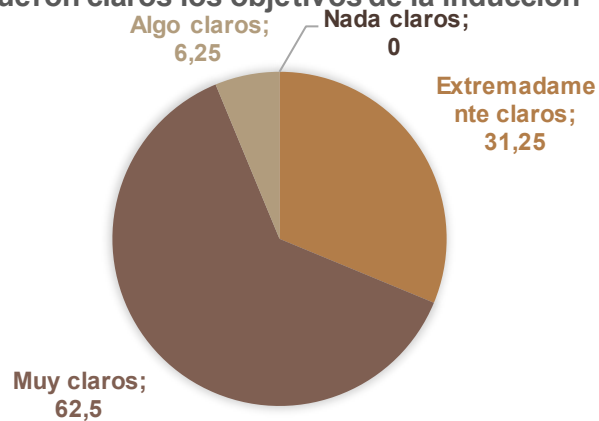
Fuente: –Seguimiento PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

Calificación en general el orden, calidad y claridad de la información contenida en los módulos de inducción de la UAECD 2025.

9.25

Clasificación promedio

Fueron claros los objetivos de la inducción



Fuente: –Seguimiento PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

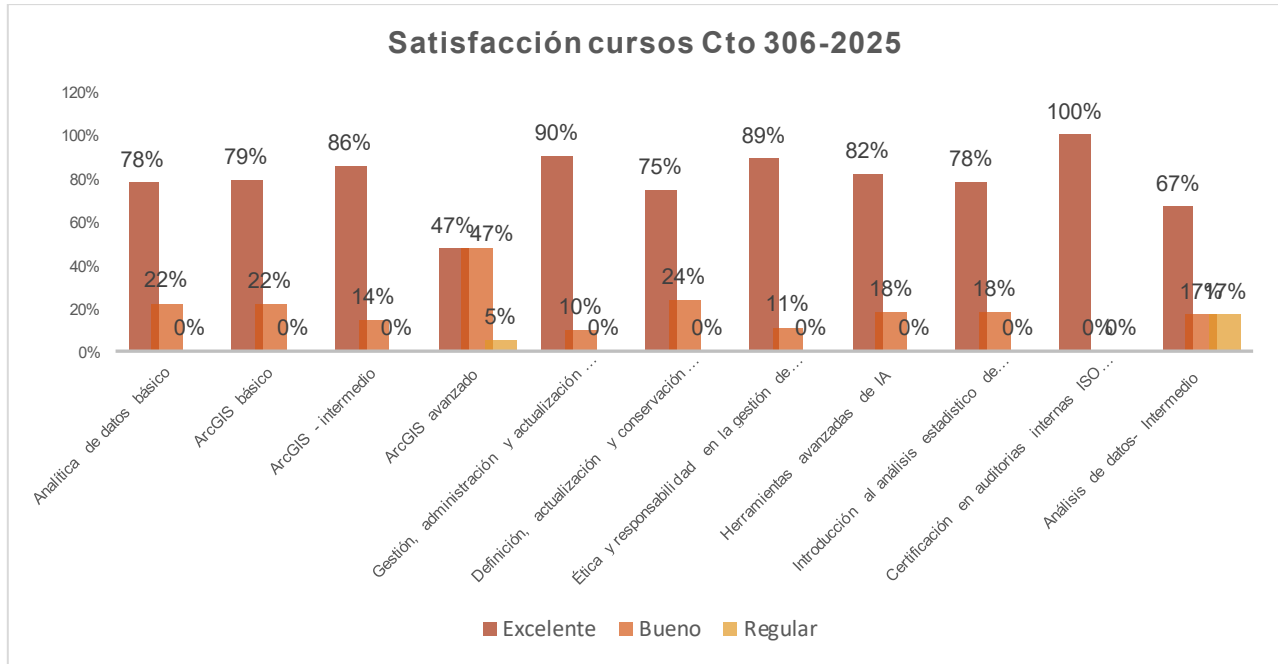
Cumplió el proceso de inducción sus expectativas



Fuente: –Seguimiento PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

Los resultados obtenidos de la medición de satisfacción evidencian que la estrategia implementada, basada en una metodología 100% virtual, fue exitosa tanto en el cumplimiento de los objetivos propuestos como en la percepción de los servidores participantes. Estos hallazgos respaldan la continuidad y el mantenimiento de esta estrategia para la vigencia 2026.

Satisfacción de cursos ejecutados a través del contrato 306-2025 celebrado con la Universidad Nacional de Colombia



Fuente: Seguimiento PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

El análisis de los resultados de satisfacción en los cursos realizados durante el ciclo muestra una tendencia muy positiva. La mayoría de los programas fueron evaluados como Excelentes, lo que refleja un alto nivel de aceptación y calidad percibida por los participantes.

Cursos con mayor nivel de excelencia

Análisis de datos interno ISO

Alcanzó 100% de calificación Excelente, sin registros en las categorías Bueno o Regular.

Definición, actualización y visualización

Obtuvo 90% Excelente y 10% Bueno.

ArcGIS intermedio

Logró 86% Excelente y 14% Bueno.

Herramientas avanzadas de análisis estadístico

Alcanzó 89% Excelente y 11% Bueno.

Estos cursos destacan por su efectividad y pertinencia, consolidándose como referentes de calidad.

Cursos con desempeño alto, pero con oportunidades de mejora

Ética y responsabilidad en la gestión de datos

75% Excelente, 24% Bueno y 1% Regular.

Interacción en análisis estadístico

82% Excelente, 18% Bueno.

Analítica de datos y ArcGIS básicos

Ambos con 78%-79% Excelente y 22% Bueno.

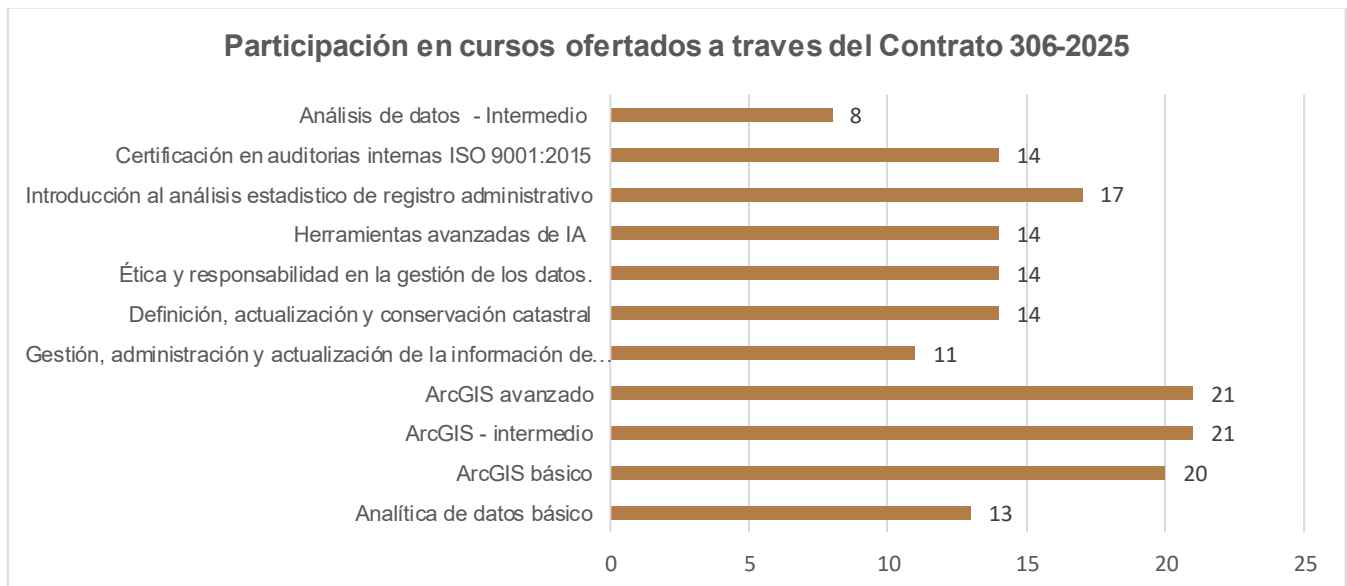
Cursos con menor nivel de excelencia

Gestión, administración y actualización

Presenta la distribución más equilibrada, con 47% Excelente, 47% Bueno y 5% Regular, lo que indica la necesidad de revisar contenidos y metodología.

Análisis de datos intermedio

67% Excelente, 17% Bueno y 9% Regular, evidenciando áreas críticas que requieren atención relacionadas con el nivel de conocimiento previo de los servidores participantes lo que dificulta el avance en el desarrollo de los cursos



Fuente: Seguimiento PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

La gráfica muestra la cantidad de participantes en cada curso ofrecido. Se observa una alta concentración en cursos relacionados con ArcGIS y una menor participación en cursos de análisis de datos intermedio y gestión administrativa.

Cursos con mayor participación:

ArcGIS avanzado: 21 participantes.

ArcGIS intermedio: 21 participantes.

ArcGIS básico: 20 participantes.

Estos tres cursos concentran la mayor demanda, lo que indica un alto interés en herramientas de georreferenciación y análisis espacial.

Cursos con participación media:

Introducción al análisis estadístico de registro administrativo: 17 participantes.

Certificación en auditorías internas ISO 9001:2015: 14 participantes.

Herramientas avanzadas de IA: 14 participantes.

Ética y responsabilidad en la gestión de los datos: 14 participantes.

Definición, actualización y conservación catastral: 14 participantes.

Análítica de datos básico: 13 participantes.

Estos cursos reflejan un interés moderado en temas de calidad, inteligencia artificial y gestión de datos.

Cursos con menor participación

Gestión, administración y actualización de la información: 11 participantes.

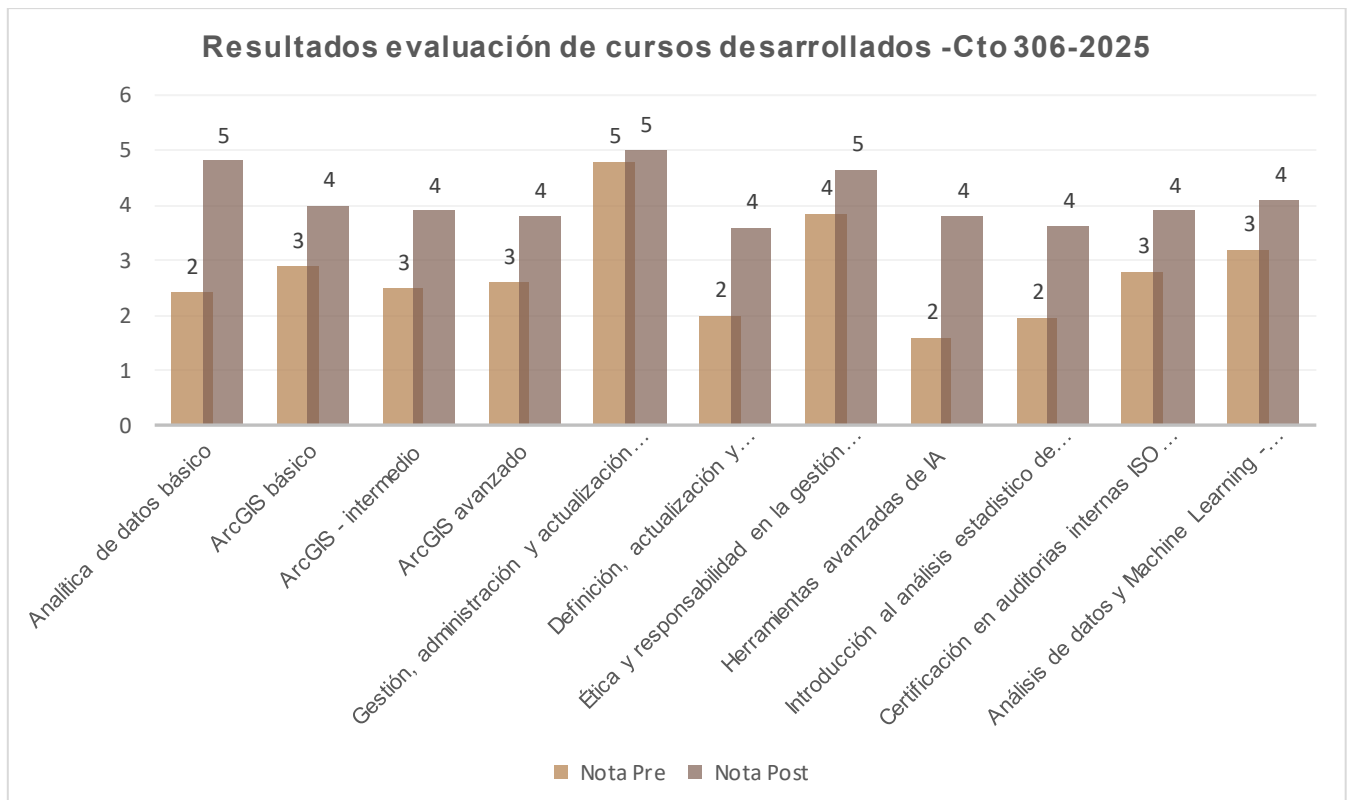
Análisis de datos intermedio: 8 participantes.

Estos cursos presentan la menor demanda, lo que sugiere posibles brechas en pertinencia, difusión o nivel de complejidad.

Medición de impacto de las actividades del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 asociadas a Política Pública y Competencias de los servidores públicos

Los resultados preliminares muestran avances significativos en

- Formación en Política Pública.
- Fortalecimiento de competencias institucionales.
- Apropiación de capacidades orientadas al servicio, la integridad y la innovación.



Fuente: Seguimiento PIC 2025- Componente Capacitación y formación 2025- STH

La distribución final concentrada en 4–5 indica que la oferta formativa está logrando estandarizar y elevar el nivel de conocimientos a un desempeño alto al cierre de los cursos.

Los cursos con Nota Pre = 2 (p. ej., Analítica de datos básico, Herramientas avanzadas de IA, Introducción al análisis estadístico de registro administrativo) muestran ganancias de +2 a +3, evidenciando un buen efecto de nivelación.

Los itinerarios ArcGIS (básico, intermedio, avanzado) y los cursos de gestión/ISO mejoran +1 punto, lo que sugiere que los participantes ya contaban con una base (Pre≈3) y consolidaron el dominio hacia niveles altos (Post=4).

La oferta formativa demuestra consistencia: todos los cursos culminan en desempeño alto (≥ 4) y una mejora promedio sustantiva (+1,27). El mayor valor agregado se observa en cursos con puntos de partida bajos, donde el aprendizaje logra cerrar brechas.

Se identifican oportunidades de sofisticación (p. ej., rutas avanzadas, casos de práctica, proyectos guiados) para quienes inician en niveles altos o muestran progresos de +1.



Fuente: Diagnostico necesidades de capacitación 2026- Componente Capacitación y formación 2025- STH

En la mayoría de los temas la opción “Escasamente capacitado” concentra el mayor porcentaje (p. ej., 54% en Servicio al ciudadano y Transparencia y ética pública; 41% en Política pública LGBTI; 32% en Prevención LA/FT; 27% en Lenguaje incluyente; 26% en Transparencia y ética pública).

“No me siento capacitado” presenta valores relevantes en varios temas: 30% en Servicio al ciudadano, 37% en Política pública LGTBI, 32% en Prevención LA/FT, 18% en Lenguaje incluyente, y registros adicionales en Lucha contra la corrupción y Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.

Los niveles altos (“Me siento capacitado” y “Me siento perfectamente capacitado”) son minoritarios en casi todos los temas. En particular, “Me siento perfectamente capacitado” suele estar por debajo del 10% (p. ej., 10% en Servicio al ciudadano, 9% en Política pública LGTBI, 5% en Prevención LA/FT, y 0% en Lenguaje incluyente).

Excepciones relativas

Se observan señales de mejor posicionamiento en “Me siento capacitado” para Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias (30%) y Lenguaje incluyente (27%), aunque aún conviven con porcentajes importantes en niveles bajos.

Para la gestión del plan de formación, conviene priorizar los temas con mayor concentración en niveles bajos (No me siento + Escasamente capacitado), pues reflejan riesgo de desconocimiento en materias de obligatorio cumplimiento

Servicio al ciudadano: alta suma en niveles bajos, con picos de 30% (no capacitado) y 54% (escasamente).

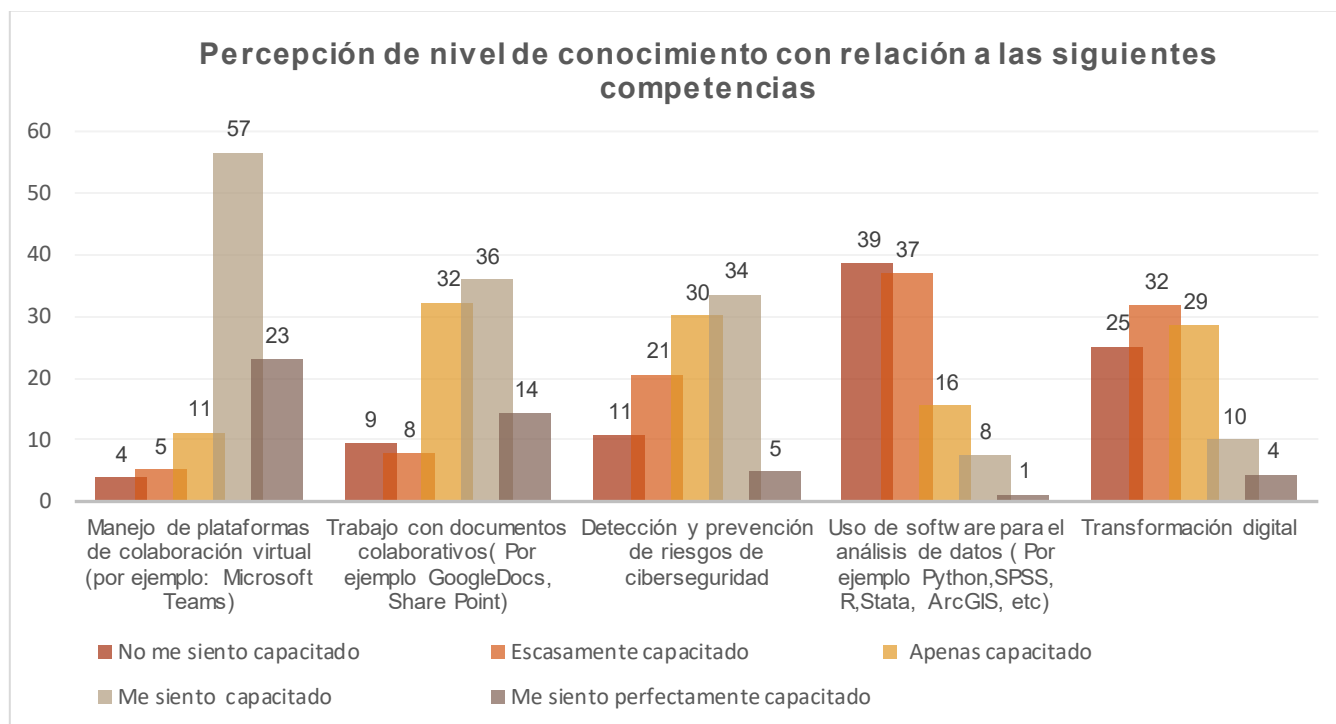
Transparencia y ética pública: 54% escasamente y presencia adicional en “no capacitado”.

Política pública LGTBI: 37% no capacitado y 41% escasamente (brecha marcada en diversidad e inclusión).

Prevención LA/FT: 32% no capacitado + 32% escasamente (relevante por riesgos normativos).

Lenguaje incluyente: 18% no capacitado + 27% escasamente, con 0% perfectamente (necesidad de sensibilización práctica).

Temas como Integridad y conflicto de interés muestran 58% en “apenas capacitado” y 16% en “escasamente”, señalando conocimientos incipientes que requieren profundización estructurada.



Fuente: Diagnostico necesidades de capacitación 2026- Componente Capacitación y formación 2025- STH

Competencia con mayor percepción positiva

Manejo de plataformas de colaboración virtual (Microsoft Teams) muestra 57% en “Me siento capacitado” y 23% en “Me siento perfectamente capacitado”, sumando 80% en niveles altos. Esto indica una fortaleza institucional en herramientas colaborativas.

Competencias con predominio de niveles bajos

Uso de software para análisis de datos (Python, SPSS, ArcGIS, etc.): 39% no capacitado + 37% escasamente capacitado, con solo 8% apenas capacitado y 1% perfectamente capacitado. Es la brecha más crítica.

Transformación digital: 32% no capacitado + 29% escasamente capacitado, apenas 10% capacitado y 4% perfectamente capacitado.

Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad: 30% escasamente capacitado + 34% apenas capacitado, con solo 5% perfectamente capacitado.

Competencias intermedias

Trabajo con documentos colaborativos (GoogleDocs, SharePoint) presenta 36% apenas capacitado y 32% escasamente capacitado, con baja proporción en niveles altos (14% capacitado, 11% perfectamente capacitado).

Los resultados demuestran un avance significativo en gestión del conocimiento y formación institucional, sin embargo, revelan brechas críticas —especialmente en el componente de retiro y en la percepción del IDD— que deben abordarse estratégicamente desde el PIC 2026. Este análisis se convierte en la base para definir prioridades formativas y orienta la toma de decisiones en materia de talento humano, innovación y calidad organizacional.

14.4.5 Formación adelantada en la plataforma Aula del Saber – DASCD 2025

Durante la vigencia 2025, los servidores y servidoras de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital realizaron 603 procesos de formación certificados a través de la plataforma distrital Aula del Saber, evidenciando un alto compromiso con el aprendizaje continuo, la actualización profesional y el fortalecimiento de las capacidades institucionales definidas por el MIPG, el Modelo de Excelencia, la Política Distrital de Formación y el enfoque Servidor 4.0.

El portafolio de cursos adelantados permite identificar tendencias claras, líneas de fortalecimiento y necesidades estratégicas de la Entidad en materia de talento humano, innovación y capacidad estatal.

Enfoque prioritario en Transformación Digital, Analítica y Uso Ético de la IA

Los cursos con mayor participación se concentran en analítica de datos, inteligencia artificial y visualización, sumando más de 260 certificados, lo cual posiciona a la Entidad como una de las dependencias del Distrito con mayor nivel de apropiación en competencias digitales avanzadas.

Cursos destacados por volumen:

- Analítica y Visualización de Datos con Inteligencia Artificial – 20
- Diplomados en herramientas de IA (varias sesiones y grupos) – 47
- Visualización y Analítica de Datos – 93
- Inteligencia Artificial Generativa – 103

Esta tendencia evidencia que la UAECD está fortaleciendo capacidades clave para la gestión catastral moderna, la toma de decisiones basadas en datos, la automatización ética y la Transformación Digital institucional.

Fortalecimiento del conocimiento del Estado y del servicio público

Los cursos orientados a la comprensión del Estado, carrera administrativa y función pública registran niveles importantes de participación:

- Ingreso al Servicio Público 2024–2027 – 113
- Servicio a la ciudadanía – 27
- Estructura del Estado Colombiano (múltiples versiones)
- Sistema General de Pensiones
- Derechos Humanos (varios módulos)

Esto demuestra un interés sostenido del personal por fortalecer su comprensión del Estado Social de Derecho, los valores del servicio público y las reglas del mérito.

Habilidades comportamentales y liderazgo para la gestión del cambio

Los cursos relacionados con liderazgo, trabajo colaborativo, comunicación y habilidades blandas continúan siendo una prioridad para los servidores:

- Competencias comportamentales comunes y para directivos
- Comunicación asertiva
- Liderazgo en escenarios de cambio
- Gestión del tiempo y productividad
- Transformación creativa del conflicto

Esto se alinea con los objetivos de la estrategia institucional “Somos parte de la Transformación” orientada al empoderamiento, cultura colaborativa y gestión del cambio.

Fortalecimiento del control interno, la gestión del riesgo y la legalidad

El comportamiento formativo evidencia una participación continua en cursos relacionados con integridad, supervisión contractual y vigilancia:

- Formación de competencias en supervisión de contratos – 17
- Prevención de colusión – 2
- Administración de riesgos – 3
- Modelo de Gestión Jurídica 2025 – 1
- Pruebas en el proceso contencioso – 2

Estas acciones responden a estándares del MIPG para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno y la integridad pública.

Formación para la gestión jurídica, disciplinaria y administrativa

También se evidencia participación en cursos como:

- Derecho disciplinario
- Tratamiento de datos personales
- Situaciones administrativas
- Presupuesto público
- Negociación colectiva

Lo que fortalece la capacidad normativa, el cumplimiento y la gestión administrativa de la UAECD.

Tabla 8. Síntesis cuantitativa

Categoría estratégica	Cursos	Certificados aproximados
Transformación digital, IA y analítica	18 cursos	260+
Servicio público y Estado	12 cursos	170+
Liderazgo y habilidades blandas	10 cursos	45+
Control interno, riesgo, contratación	12 cursos	35+
Derechos, enfoque diferencial y DDHH	6 cursos	35+
Otros (POT, arbitraje, etc.)	11 cursos	60+
Total, general certificados	69 cursos	603

Lectura institucional y conclusiones

- La UAECD demuestra un alto nivel de apropiación del portafolio distrital, con una participación masiva que supera los 600 certificados.
- La formación está alineada con las tendencias globales del servicio público: gobierno digital, inteligencia artificial, analítica avanzada y toma de decisiones basada en datos.
- Los cursos realizados reflejan una trayectoria de la Entidad hacia el fortalecimiento de la capacidad estatal, la integridad, la innovación pública y el reconocimiento del servicio a la ciudadanía.
- Se consolidan competencias críticas para la gestión catastral moderna: datos, territorialidad, riesgo, transparencia y enfoque ciudadano.
- Los resultados respaldan la pertinencia del PIC 2026 para profundizar en cultura digital, liderazgo consciente, enfoque diferencial, bienestar integral y excelencia en el servicio.

14.4.6 Plan Institucional de Capacitación y Formación- PIC 2026

El Plan Institucional de Capacitación y formación 2026 (PIC 2026) se consolida como el instrumento estratégico mediante el cual la UAECD orienta el desarrollo integral de sus servidores(as), fortaleciendo sus capacidades técnicas, digitales, éticas y humanas para garantizar un servicio público moderno, confiable, innovador y centrado en el ciudadano.

Este plan se estructura a partir de seis ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030:

- Paz Total y Derechos Humanos
- Territorio, Vida y Ambiente
- Mujeres, Inclusión y Diversidad
- Transformación Digital y Cibercultura
- Probidad, Ética e Identidad en lo Público
- Habilidades y Competencias para el Desempeño

Dichos ejes incorporan los componentes formativos saber ser, saber hacer, saber saber y saber en contexto, garantizando procesos integrales y pertinentes con los desafíos de la modernización catastral, la gobernanza territorial y el fortalecimiento institucional.

El PIC 2026 se articula con los lineamientos del MIPG, el enfoque Servidor 4.0, el programa Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros –ALDAS, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, la Política Distrital de Servicio a la Ciudadanía, el PETH 2025 y los objetivos estratégicos UAECD 2024–2027, asegurando su coherencia con la visión institucional de una entidad moderna, confiable e innovadora.

14.4.6.1 Enfoques estratégicos del PIC 2026

Fortalecimiento de Competencias Digitales y Tecnológicas: se prioriza el desarrollo de habilidades en analítica de datos, inteligencia artificial responsable, seguridad digital, automatización y gobierno

digital, para garantizar una transición efectiva hacia la transformación digital de los procesos misionales y de apoyo.

Cierre de Brechas Tecnológicas: se orientan acciones para nivelar competencias en ofimática avanzada, uso de datos, herramientas colaborativas y apropiación tecnológica, asegurando la participación equitativa de todos los servidores(as), sin importar edad, rol o nivel educativo.

Ética Pública, Integridad y Transparencia: el plan refuerza los valores del Código de Integridad, la prevención de conflictos de interés, la protección de datos personales, la probidad y la cultura de lo público, componentes fundamentales del MIPG y del ecosistema de integridad distrital.

Alineación con Estrategias Institucionales: el PIC se diseña para responder directamente a las prioridades de la UAECD:

- Innovación pública y datos para la modernización catastral
- Cultura colaborativa y liderazgo transformacional
- Ambientes laborales seguros y diversos
- Excelencia en el servicio a la ciudadanía
- Gestión del conocimiento y mitigación de fuga de saberes
- Fortalecimiento de capacidades en retiro e inducción continua

14.4.6.2 Estrategia de Evaluación del PIC 2026

La evaluación es un componente estructurante para garantizar calidad, pertinencia y mejora continua. Las jornadas de capacitación deberán incluir tres mecanismos de medición:

14.4.6.2.1 Evaluación Pretest: aplicada al inicio de cada actividad, permite diagnosticar conocimientos previos y ajustar la metodología formativa según el nivel del grupo.

14.4.6.2.2 Evaluación Posttest: al finalizar la jornada, mide el aprendizaje adquirido y el cumplimiento de los objetivos formativos.

Los resultados de pretest y posttest se consolidarán en un *informe técnico* que deberá ser entregado a la Subgerencia de Talento Humano y socializado con los participantes.

14.4.6.2.3 Evaluación de Satisfacción: mide la percepción del participante respecto a calidad, pertinencia, metodología y aplicabilidad de la formación. La Subgerencia suministrará el formato institucional y consolidará los resultados como insumo para la toma de decisiones e informes de gestión.

14.4.6.3 Inducción

La inducción se desarrolla durante los primeros 30 días del ingreso de cada servidor(a), constituyendo un proceso esencial para la integración cultural, técnica y ética.

Sus objetivos comprenden:

- Facilitar la integración del nuevo servidor(a) a la cultura organizacional y reforzar su comportamiento ético.
- Familiarizarlo con el marco institucional del servicio público y el rol del Estado.
- Proporcionar información sobre la misión, estructura, responsabilidades y funciones de la dependencia.
- Garantizar comprensión sobre la planeación estratégica, metas institucionales y procesos clave de la UAECD.

14.4.6.3.1 Inducción Virtual Asincrónica: se realiza mediante módulos virtuales apoyados en plataformas tecnológicas institucionales, con contenidos en políticas públicas, enfoque de género, diversidad, ética pública y estructura de la UAECD.

Como parte del cumplimiento de temas normativos es necesario incluir en el Plan de inducción 2026 los siguientes temas:

- Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación y reintegración
- Política Pública LGTBI
- Lineamientos para promoción y protección de los derechos menstruales de las mujeres y personas menstruantes en el Distrito Capital

Estrategia Inducción Convocatoria Distrito 6

El proceso de selección Distrito Capital 6 que se realiza a instancias de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC impacta directamente a la Unidad Administrativa Especial con 64 cargos los cuales esperan ser provistos con la llegada de listas de elegibles.

Objetivo

Dar la bienvenida a los funcionarios que ingresen a la organización, a través de un plan para que los haga sentir acompañados y bienvenidos, que conozcan la UAECD, comprendan su rol y responsabilidades, las políticas, procesos y que tengan claridad sobre expectativas, prioridades y primeros pasos.

Programa

- Oficina Asesora de Planeación: Día 1- medio día presencial

Estructura del Estado

Qué es la Función Pública, misión y visión, sector administrativo

Principios y valores

Estructura-organizacional

Objetivos institucionales

Sistema integrado de planeación y gestión

Política SGI – política de gestión de riesgos – Política GCIN

MIPG

Planeación y presupuesto

Riesgos

Herramientas (pandora)

- Gestión Documental: Día 1 medio día presencial

Proceso de archivo, así como el sistema de gestión documental.

CORDIS

ONE DRIVE

TRD

Mesa de servicios

- Gestión de Información Catastral y Valuatoria: Día 2 medio día presencial

Actualización Catastral

Conservación Catastral

Plusvalía

Topográficos

Avalúos Comerciales

Cartografía

- Gestión de Información Geográfica: Día 2 medio día presencial

Datos de referencia

Datos temática

Plataformas

- Talento Humano: Día 3 Todo el día presencial

Programa de bienestar

Plan institucional de capacitación

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Evaluación del desempeño

Nómina

Fondo de empleados

- Módulos virtuales día 4 y día 5

Semana 2- Toda la semana

Entrenamiento en puesto de trabajo acompañado por el padrino asignado

14.4.6.3.2 Reinducción: dirigida a todos los servidores(as) cada dos años o cuando existan cambios institucionales relevantes. Incluye actualización obligatoria sobre inhabilidades, incompatibilidades, moral administrativa y disposiciones anticorrupción. La última jornada se llevó a cabo en mayo de 2024.

14.4.6.4 Objetivos Específicos de la Reinducción

- Actualizar a los(as) servidores(as) en reformas del Estado y cambios organizacionales.
- Socializar normas y decisiones para prevenir y combatir la corrupción.
- Reforzar conocimientos en ética pública y función administrativa.

14.4.6.5 Entrenamiento en Puesto de Trabajo (EPT)

El EPT inicia desde el primer día de posesión y garantiza continuidad del servicio con calidad y oportunidad. Comprende:

- Conocimiento de equipos y herramientas de trabajo
- Estructura y responsabilidades de la dependencia
- Normatividad aplicable al cargo
- Procesos y subprocesos del Sistema de Gestión Integral
- Plan Operativo de la dependencia
- Manual de Funciones y Competencias
- Gestión documental, aplicativos y sistemas institucionales

La Subgerencia de Talento Humano verificará el correcto diligenciamiento de la documentación asociada.

14.4.6.6 Plan Padrino

El Plan Padrino es una estrategia clave del PIC 2026 para la gestión del conocimiento y la adaptación organizacional. Su propósito es facilitar la integración de servidores(as) nuevos o en encargo mediante la transferencia estructurada de conocimiento experto, el acompañamiento continuo y la creación de redes colaborativas que favorezcan el aprendizaje y la cultura de servicio.

Esta estrategia contribuye a:

- Reducir la curva de aprendizaje
- Asegurar la continuidad operativa
- Evitar pérdida de conocimiento crítico
- Fortalecer vínculos interpersonales y clima laboral

14.4.6.7 Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE

Los PAE son actividades colectivas orientadas al desarrollo de competencias y al fortalecimiento de la gestión del conocimiento. Se implementan por dependencias, identificando temas estratégicos que permitan:

- Mitigar la fuga de conocimiento crítico
- Documentar procesos tácitos
- Promover soluciones innovadoras
- Fortalecer la colaboración y el aprendizaje colectivo

En la UAECD, los PAE tienen un énfasis especial en la modernización catastral y la consolidación de capacidades técnicas para la toma de decisiones. Estos planes se identifican en los mapas de conocimiento elaborados en cada dependencia, los cuales permiten identificar los temas críticos que deben desarrollarse mediante los PAE. Dichos temas se encuentran priorizados para cada área de la Unidad, como parte de la estrategia institucional para garantizar la transferencia efectiva del conocimiento.

14.4.6.7.1 Mejores Equipos de Trabajo – Cultura que Inspira Transformación

La UAECD avanza hacia una cultura donde el conocimiento, la colaboración y la innovación se convierten en motores del valor público. En coherencia con la Guía de Gestión del Conocimiento e Innovación del DAFP, la Entidad reconoce que el talento humano es la fuente principal para construir soluciones que generen confianza ciudadana, mejoren el servicio y fortalezcan la transparencia institucional.

Desde esta perspectiva, el Plan Estratégico Institucional 2026 reafirma un propósito central: fomentar una cultura de innovación, fortalecer las competencias de los servidores(as) y potenciar la capacidad institucional a través del aprendizaje colaborativo. Cada equipo es protagonista de esta transformación y cada idea es una oportunidad para servir mejor.

El Concurso a los Mejores Equipos de Trabajo se convierte así en una estrategia poderosa de reconocimiento, movilización y liderazgo colectivo, impulsada desde el PIC y respaldada por el Plan de Bienestar e Incentivos. Busca transformar la forma en que trabajamos, promoviendo equipos capaces de:

- Proponer soluciones creativas y sostenibles.
- Mejorar procesos misionales y administrativos.
- Generar nuevas prácticas que fortalezcan el servicio público.
- Contribuir al Índice de Innovación Distrital mediante acciones con impacto real.

En la UAECD, innovar deja de ser una tarea individual para convertirse en un compromiso compartido. La Entidad reconoce y celebra a quienes lideran el cambio desde sus equipos, construyendo un Catastro más ágil, humano, eficiente y confiable.

Incentivos a los Mejores Equipos de Trabajo

Para la vigencia 2026, la UAECD otorgará incentivos económicos y no pecuniarios que reconocen el mérito, la creatividad y el esfuerzo colectivo:

Incentivo	Valor en SMLMV
Primer puesto – Incentivo pecuniario	20
Segundo puesto – Incentivo no pecuniario	14
Tercer puesto – Incentivo no pecuniario	7
Total, asignado	41

La Dirección expedirá el acto administrativo correspondiente, y los incentivos se distribuirán en partes iguales entre los integrantes del equipo. Para los equipos del segundo y tercer lugar, cada participante podrá elegir el incentivo no pecuniario de su preferencia.

Triada del Conocimiento, la Creatividad y la Innovación

Este concurso se fundamenta en tres pilares que transforman la gestión pública:

Conocimiento: es la base para comprender, analizar y resolver problemas reales. Incluye tanto la experiencia práctica como la teoría que orienta el buen hacer institucional.

Creatividad: es la capacidad de encontrar caminos nuevos, imaginar alternativas y diseñar soluciones diferentes a los retos de siempre. Es intuición, curiosidad y pensamiento divergente.

Innovación: es la acción transformadora; convertir ideas en mejoras reales que aportan valor, optimizan recursos, fortalecen procesos y elevan la calidad del servicio a la ciudadanía.

Cuando estos tres elementos se integran, la UAECDD se convierte en una entidad más inteligente, más humana y preparada para los desafíos del territorio y del país.

Áreas de intervención y resultados esperados

Las propuestas deben demostrar impacto institucional y capacidad para transformar procesos, ambientes de trabajo o prácticas sostenibles:

Área de Intervención	Resultado Esperado	Indicadores Básicos
Procesos misionales	Mayor eficiencia operativa, mejor cobertura o reducción de tiempos	Cifras de mejora
Procesos administrativos	Optimización del servicio interno	Personas beneficiadas
Aplicaciones tecnológicas	Soluciones digitales que fortalezcan la gestión	Cifras de mejora
Clima y cultura organizacional	Espacios para fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo	Personas beneficiadas / mejoras percibidas
Iniciativas ambientales	Prácticas responsables y sostenibles	Personas beneficiadas / efectos de cambio

Objetivo del Concurso: potenciar la creatividad, el aprendizaje colectivo y la innovación en la UAECDD, mediante proyectos que ofrezcan soluciones concretas a problemáticas institucionales, mejoren la calidad del servicio y generen valor para los grupos de interés.

Objetivos específicos:

- Impulsar nuevas formas de pensar y hacer en los servidores(as).
- Identificar y visibilizar experiencias transformadoras con impacto en la gestión pública.
- Convertir la innovación en una práctica institucional permanente.

Requisitos para los Equipos de Trabajo

En línea con el Decreto 1083 de 2015, podrán participar equipos conformados por:

- 4 a 6 servidores(as) de carrera o libre nombramiento (hasta nivel profesional).

- Integrantes provenientes de una misma dependencia o de equipos interdisciplinarios.
- Proyectos concluidos, documentados y presentados conforme a la metodología institucional.
- Propuestas con resultados verificables que aporten mejoras reales al servicio o los procesos.

La sustentación será pública, y la calificación se realizará por mérito, asegurando transparencia, imparcialidad y justicia.

Etapas del Proceso

- Inscripción y preselección
- Documentación del proyecto
- Sustentación y evaluación
- Premiación y reconocimiento

Tabla 9 Etapas del Proceso para Equipos de Trabajo

Etapa	Descripción fortalecida
1. Inscripción y preselección	• Los equipos conformados por servidores públicos con un proyecto concluido se inscribirán mediante el formato GTH-02-01-FR-01. • La OPAP evaluará los criterios de elegibilidad y podrá solicitar aclaraciones o ajustes en la estructura, alcance y coherencia del proyecto asegurando que: ○ El objetivo del proyecto esté asociado a los objetivos estratégicos institucionales definidos para la vigencia. ○ El objetivo del proyecto solucione una problemática institucional, en dicho sentido, el planteamiento del problema y la solución propuesta es claro. ○ Los resultados del trabajo presentado demuestran criterios de excelencia y muestran aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. ○ El proyecto debe haber concluido al momento de su presentación. • Solo avanzarán los proyectos terminados que sean aprobados por la OPAP. • La normativa vigente no permite asignar personal adicional ni recursos públicos para financiar los proyectos del concurso; estos deben desarrollarse con recursos ordinarios.
2. Documentación del proyecto	Los equipos deberán elaborar el documento técnico del proyecto en el formato institucional, incluyendo: i) nombre del proyecto ii) integrantes del equipo iii) información general iv) planteamiento del problema v) solución propuesta vi) descripción del proyecto vii) objetivo general y específicos viii) alcance ix) hitos/entregables x) articulación con otros proyectos/procesos (si aplica) xi) stakeholders xii) riesgos xiii) supuestos xiv) restricciones xv) aprobación.

Etapa	Descripción fortalecida
3. Sustentación y evaluación	• La Dirección conformará un equipo evaluador con servidores de la entidad y al menos un experto externo. • La Subgerencia de Talento Humano entregará previamente los documentos técnicos al equipo evaluador. • En la sustentación pública se evaluarán los criterios: eficacia, eficiencia, impacto, viabilidad, sostenibilidad, innovación, entregables y trabajo en equipo. • Cada criterio se calificará de 1 a 10 puntos. • En caso de empate, se aplicará el siguiente orden de prelación: innovación, impacto, viabilidad, sostenibilidad, trabajo en equipo, eficacia, eficiencia. • La Subgerencia de Talento Humano consolidará las evaluaciones y divulgará resultados. • Los conflictos de intereses se tramitarán conforme al CPACA. • No se aceptan proyectos replicados de manera idéntica dentro o fuera de la UAECD. Nota: Un equipo será descalificado si: • Queda con menos de dos (2) integrantes. • No sustenta el proyecto en audiencia pública (sin causa válida). • Presenta un proyecto previamente concursado o desarrollado en otra entidad. • Se evidencian plagio, fraude o comportamientos desleales. • Participan personas no inscritas como integrantes. • El proyecto está inconcluso al momento de la postulación. • El proyecto ya fue premiado en esta u otra entidad. Estas causales se aplican sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias o penales correspondientes.
4. Premiación y reconocimiento	• La Subgerencia de Talento Humano gestionará los actos administrativos y procedimientos necesarios para otorgar los incentivos. • La Dirección asignará, mediante acto administrativo, los incentivos no pecuniarios (2° y 3° lugar) y el incentivo pecuniario (1° lugar). • Los incentivos se distribuirán en partes iguales entre todos los integrantes del equipo ganador. La UAECD implementará el proyecto ganador de la presente estrategia siempre que su ejecución no genere gastos adicionales para la Entidad ni requiera recursos distintos a los previstos en la vigencia. En caso de que la implementación del proyecto ganador demande gastos no planeados, la gerencia responsable deberá incluir dichos requerimientos en el anteproyecto de presupuesto de la vigencia siguiente. La ejecución quedará condicionada a la viabilidad técnica y presupuestal, así como a la aprobación de los recursos por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda. De esta manera, la Entidad garantiza el cumplimiento responsable de la normativa presupuestal y la sostenibilidad financiera de las iniciativas.

Cada fase será acompañada por la Subgerencia de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación, garantizando claridad metodológica, rigor técnico y cumplimiento normativo.

Cronograma del Proyecto “Mejores Equipos de Trabajo” – Vigencia 2026: una ruta clara, rigurosa y participativa para reconocer la innovación, el talento colectivo y el liderazgo transformador en la UAECD.

Tabla 9. Cronograma mejores equipos de trabajo

Actividad	Responsable	Fecha / Periodo
1. Divulgación de la Estrategia de Incentivos: campaña institucional para inspirar la participación, socializar requisitos y activar la movilización creativa en toda la Entidad.	Subgerencia de Talento Humano – Equipo de Comunicaciones	Febrero – marzo 2026
2. Postulación de proyectos culminados: radicación formal de iniciativas terminadas por los equipos de trabajo.	Equipos participantes	1 al 13 de abril de 2026
3. Revisión técnica y selección preliminar: verificación de requisitos, coherencia y elegibilidad de los proyectos.	Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos (OPAP) – Gerencias involucradas	14 al 30 de abril de 2026
4. Comunicación de aceptación o solicitud de ajustes: notificación oficial a los equipos postulantes.	STH – Comunicaciones	4 de mayo de 2026
5. Subsanación de ajustes solicitados: ajustes técnicos y documentales para cumplir con los criterios establecidos.	Equipos participantes	5 al 15 de mayo de 2026
6. Revisión final de ajustes: validación de la correcta implementación de recomendaciones. <i>Nota: La no incorporación de los ajustes conllevará el rechazo del proyecto.</i>	OPAP – Gerencias involucradas	18 al 25 de mayo de 2026
7. Elaboración del documento técnico del proyecto: desarrollo integral del documento final según formato institucional.	Equipos participantes	26 de mayo al 24 de junio de 2026
8. Presentación del proyecto final: entrega formal de la versión definitiva al comité organizador.	Equipos participantes	26 de junio de 2026
9. Conformación del Equipo Evaluador: designación de evaluadores internos y externos con idoneidad técnica.	Dirección – STH	1 al 24 de junio de 2026
10. Sustentación pública de los proyectos: espacio de exhibición, debate constructivo y demostración de impacto.	Equipos participantes	26 de junio de 2026
11. Evaluación de los proyectos: análisis técnico bajo criterios de mérito, innovación e impacto.	Equipo Evaluador	29 de junio al 3 de julio de 2026
12. Consolidación y emisión del informe de resultados: informe oficial con puntajes, observaciones y recomendaciones.	STH	6 al 10 de julio de 2026
13. Divulgación de equipos ganadores: publicación institucional de resultados y reconocimiento público.	STH – Comunicaciones	13 al 17 de julio de 2026
14. Asignación de incentivos: expedición del acto administrativo y entrega de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	Dirección – STH	20 de julio al 14 de agosto de 2026
15. Reconocimiento simbólico: homenaje público durante el evento de cierre anual “Clima y Cultura – Cierre de Gestión”.	STH	Diciembre 2026

Apoyo a Ideas Innovadoras

La UAECD reconoce que toda propuesta es una oportunidad de mejora. Por ello, los proyectos no seleccionados recibirán acompañamiento formativo para fortalecerlos y permitir su futura participación. El mensaje institucional es claro: todas las ideas valen, todas las voces cuentan, todo conocimiento aporta.

Convocatoria 2026

Durante el primer trimestre de 2026 se realizará la convocatoria oficial, abierta a todos los equipos que deseen presentar proyectos concluidos y alineados con los objetivos estratégicos. Las iniciativas seleccionadas serán evaluadas bajo criterios de excelencia, impacto y viabilidad.

14.4.6.7.2 Dimensión gestión del conocimiento y la innovación

La dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación propone el *desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor*, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento; aprender haciendo.

El propósito de esta dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.

Contar con información precisa sobre los conocimientos manejados por parte de los equipos de la UAECD, para establecer la propuestas y planes de trabajo que serán implementados por los equipos PAE para la vigencia 2025.

14.4.6.7.3 Transferencia de Conocimiento

Alienados a la Gestión de conocimiento institucional que se desarrolló en cabeza de la Oficina asesora de Planeación a través de las construcciones de los mapas de conocimiento por dependencia se establece una estrategia de la siguiente manera:

Objetivo General

Garantizar que los servidores públicos adquieran conocimientos esenciales sobre procesos catastrales, normativa vigente y herramientas tecnológicas, para mejorar la gestión y atención ciudadana.

Realizar un diagnóstico Inicial apoyado en los mapas de conocimiento construidos con el apoyo de los enlaces de gestión del conocimiento de cada una de las dependencias:

- Identificación de roles críticos.
- Evaluación de brechas de conocimiento.
- Mapeo de procesos clave y responsables.

Contenidos Clave

- Marco Normativo:

- Ley de Catastro Multipropósito.
 - Normas distritales y nacionales.
- Procesos Catastrales:
 - Actualización, conservación, formación.
 - Integración con sistemas de planeación.
- Herramientas Tecnológicas:
 - Sistemas de Información Geográfica (SIG).
 - Plataforma de Catastro Distrital.
- Atención al Ciudadano:
 - Protocolos de servicio.
 - Transparencia y acceso a la información.

Estrategia de Transferencia: Definidas en los mapas de conocimiento construidas por cada dependencia de acuerdo con sus necesidades puntuales

- Talleres presenciales/virtuales.
- Microcápsulas de video.
- Manuales y guías prácticas.
- Mentoría interna: Expertos acompañan a nuevos.
- Compromiso del Equipo directivo para permitir los tiempos a los expertos temáticos de cada dependencia en las estrategias definidas

La Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano será parte integral de la estrategia.

14.4.6.8 Metodología para solicitud de capacitación en actualización normativa

Para la vigencia 2026, y con base en el diagnóstico de necesidades realizado, se definen en el Anexo 2 las actividades que integrarán el Programa de Capacitación.

Como estrategia complementaria, se incorporan diplomados, cursos, seminarios, congresos, encuentros, talleres y foros bajo demanda, los cuales permitirán responder de manera ágil a necesidades específicas de formación. Para estos casos, las solicitudes deberán ser enviadas por correo electrónico a la Subgerencia de Talento Humano con mínimo dos (2) meses de antelación a la fecha de inicio del curso, para su revisión y aprobación conjunta con el líder del componente de Capacitación.

Las solicitudes deberán incluir la siguiente información mínima:

- Nombre del solicitante (jefe inmediato o servidor).
- Dependencia.
- Nombre del servidor que realizará la capacitación.
- Empleo (denominación – código – grado).
- Nombre de la capacitación solicitada.
- Eje del PNFC al que se asocia el tema.
- Fecha de realización.
- Institución o entidad oferente.
- Justificación del requerimiento, articulada con las funciones del cargo y las necesidades de la dependencia.
- Valor de la inversión.

- Observaciones (si aplica).

Criterios de priorización para la selección de participantes

Cuando existan varias solicitudes simultáneas y se presente empate por razones de costo, cupos o disponibilidad, la Subgerencia de Talento Humano aplicará el siguiente protocolo de priorización:

- Validación de la pertinencia de los temas con los jefes inmediatos.
- Revisión del Mapa de Saberes y formación previa de los solicitantes en temas similares. Verificación de inscripciones y participación en actividades del PIC.
- Revisión de roles adicionales que aporten a la gestión institucional (enlaces documentales, PAE, gestión del conocimiento, brigada de emergencias, auditores, entre otros).
- Reconocimiento a servidores ganadores de premios o distinciones institucionales. Revisión de antecedentes disciplinarios en el último año.
- Análisis de resultados de evaluación del desempeño y planes de mejora, cuando apliquen.
- Pertinencia del tema frente a la misión y prioridades de la dependencia. Evaluación de idoneidad de la oferta educativa y comparación de opciones disponibles en el mercado.

Compromisos de los servidores –Equipo directivo y dependencias beneficiadas

Los servidores que participen en capacitaciones aprobadas deberán realizar dos (2) jornadas de transferencia de conocimiento, bajo metodología de taller, dentro de los dos meses siguientes a la finalización del curso.

Cada jornada deberá ser resumida en una infografía elaborada por el servidor y divulgada a través de la Subgerencia de Talento Humano, fortaleciendo así el aprendizaje colectivo y la gestión del conocimiento institucional.

5.3 Fortalecimiento y Capacitación para las Comisiones de Personal:

Dada la importancia estratégica de las Comisiones de Personal como organismos bipartitos se incluye dentro del plan Institucional de Capacitación:

Temas específicos dirigidos a los integrantes de las comisiones de personal, esto con el fin de fortalecer los conocimientos y las competencias de los miembros en temas clave relacionados con:

- Normatividad vigente aplicable a la Comisión.
- Procedimientos de evaluación y seguimiento.
- Técnicas de análisis de información (como resultados de clima).
- Estrategias de comunicación y gestión del cambio.

Adicionalmente se incluye en el plan de capacitaciones dirigidas a los servidores:

Funciones y operación de las Comisiones de Personal.

Esto permitirá a los servidores públicos, mejorar su capacitación y contribuir de manera más efectiva a la gestión institucional, optimizando los procesos

Compromisos de los servidores –Equipo directivo y dependencias beneficiadas

Los servidores que participen en capacitaciones aprobadas deberán realizar dos (2) jornadas de transferencia de conocimiento, bajo metodología de taller, dentro de los dos meses siguientes a la finalización del curso.

Cada jornada deberá ser resumida en una infografía elaborada por el servidor y divulgada a través de la Subgerencia de Talento Humano, fortaleciendo así el aprendizaje colectivo y la gestión del conocimiento institucional.

14.4.6.9 Plataformas de formación virtual aliadas

A continuación, se relaciona la URL del Aula Virtual del DASCD y de otras entidades en donde podrá consultar la oferta de capacitación disponible.

Ofertas De Capacitaciones	URL
Aula del Saber Distrital	https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/
ESAP	https://sirecec3.esap.edu.co/
EAN	https://universidadean.edu.co/programas/cursos
DAFP	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/ofertas-de-capacitacion
IGAC	https://telecentro.igac.gov.co/moodle/course/index.php?categoryid=1
DANE	https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5778-convirtase-en-un-experto-certificado-en-produccion-de-informacion-estadistica-con-la-oferta-academica-del-dane-y-el-sen
MINTIC	https://gobiernodigital.mintic.gov.co/portal/Cursos-Talento-GovTech/
Propulsor Compensar	Propulsor Compensar - programa de capacitación empresarial

14.4.6.10 Actividades de capacitación propuestas para la vigencia 2026 de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de la UAEC

Eje temático PNF	Temas de cumplimiento normativo	Objetivo de aprendizaje	Temas	Fechas
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional	Inducción a demanda: Incluir los temas Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación y reintegración- Política Publica LGBTI- Lineamientos para promoción y protección de los derechos menstruales de las mujeres y personas	26/01/2026
				16/02/2026
				16/03/2026
				20/04/2026
				18/05/2026
				15/06/2026
				20/07/2026
				17/08/2026
				21/09/2026

				menstruantes en el Distrito Capital	19/10/2026			
					16/11/2026			
					14/12/2026			
					5/01/2026			
					13/01/2026			
					19/01/2026			
					26/01/2026			
					16/02/2026			
					16/03/2026			
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional	Ingreso al Servicio Público 2024-2027		20/04/2026			
					18/05/2026			
					15/06/2026			
					20/07/2026			
					17/08/2026			
					21/09/2026			
					19/10/2026			
					16/11/2026			
					14/12/2026			
					5/01/2026			
					13/01/2026			
					19/01/2026			
					26/01/2026			
					16/02/2026			
					16/03/2026			
Transformación digital y cibercultura	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de análisis de datos - inteligencia institucional y toma de decisiones	Visualización y Analítica de Datos		20/04/2026			
					18/05/2026			
					15/06/2026			
					20/07/2026			
					17/08/2026			
					21/09/2026			
					19/10/2026			
					16/11/2026			
					14/12/2026			
					5/01/2026			
					13/01/2026			
					19/01/2026			
					26/01/2026			
					16/02/2026			
					16/03/2026			
Transformación digital y cibercultura	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de análisis de datos - inteligencia institucional y toma de decisiones	Inteligencia Generativa Artificial		20/04/2026			
					18/05/2026			
					15/06/2026			
					20/07/2026			
					17/08/2026			
					21/09/2026			
					19/10/2026			
					16/11/2026			
					16/11/2026			
					16/11/2026			

Habilidades y competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento - Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Competencias Comportamentales para Directivos	14/12/2026
				11/02/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional	Reinducción	26/06/2026
				24/07/2026
				28/08/2026
Políticas públicas				
Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta del Servicio - Vocación de servicio y atención al ciudadano	Fortalecer competencias en ruta del servicio - vocación de servicio y atención al ciudadano	Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana	17/06/2026
				10/11/2026
				17/02/2026
Paz total, memoria y derechos humanos	Justicia transicional	Fortalecer competencias en justicia transicional	Derechos Humanos.	22/05/2026
				20/08/2026
				20/10/2026
Mujeres, inclusión y diversidad	Programa Ambientes Diversos - Inclusión y respeto por la diferencia	Fortalecer competencias en programa ambientes diversos - inclusión y respeto por la diferencia	Lenguaje Claro	10/03/2026
				10/06/2026
				15/09/2026
Mujeres, inclusión y diversidad	Accesibilidad y ajustes razonables	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos.	Accesibilidad y de relacionamiento con personas en condición de discapacidad	5/05/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta del Servicio - Vocación de servicio y atención al ciudadano	Fortalecer competencias en ruta del servicio - vocación de servicio y atención al ciudadano	Servicio a la Ciudadanía - Escuela Virtual de Cualificación Distrital	24/03/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por Función Pública - Toda la entidad	4/01/2026
Mujeres, inclusión y diversidad	Accesibilidad y ajustes razonables	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias- toda la entidad	2/12/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de la calidad - innovación y mejora continua	Normatividad vigente aplicable a la Comisión.	27/05/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de la calidad - innovación y mejora continua	Procedimientos de evaluación y seguimiento.	26/08/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de la calidad - innovación y mejora continua	Técnicas de análisis de información (como resultados de clima).	16/09/2026

Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de la calidad - innovación y mejora continua	Estrategias de comunicación y gestión del cambio.	11/11/2026
Paz total, memoria y derechos humanos	Participación ciudadana en procesos de paz	Fortalecer competencias en participación ciudadana en procesos de paz	Negociación Colectiva de los Empleados Públicos	4/13/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Gestión contractual y compras públicas	Fortalecer competencias en gestión contractual y compras públicas	Formación de Competencias en Supervisión de Contratos Estatales.	29/04/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta del Servicio - Vocación de servicio y atención al ciudadano	Fortalecer competencias en ruta del servicio - vocación de servicio y atención al ciudadano	Tratamiento de Datos Personales por Entidades Públicas	30/07/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Gestión contractual y compras públicas	Fortalecer competencias en gestión contractual y compras públicas	Medidas y herramientas para la prevención del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT) en las entidades del Distrito Capital.	30/03/2026
Mujeres, inclusión y diversidad	Accesibilidad y ajustes razonables	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores, colaboradores, para garantizar una atención de calidad, digna, eficiente y efectiva a los ciudadanos en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.	Lenguaje de Señas	2/09/2026
Paz total, memoria y derechos humanos	Participación ciudadana en procesos de paz	Fortalecer competencias en participación ciudadana en procesos de paz	Participación ciudadana	4/22/2026
Territorio, vida y ambiente	Protección de ecosistemas urbanos	Fortalecer competencias en protección de ecosistemas urbanos	Recorrido virtual y/o presencial a lugares de interés hídrico-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA-	22/07/2026
Territorio, vida y ambiente	Educación ambiental comunitaria	Fortalecer competencias en educación ambiental comunitaria	Uso eficiente del agua y energía-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	14/05/2026
Territorio, vida y ambiente	Educación ambiental comunitaria	Fortalecer competencias en educación ambiental comunitaria	Adecuada separación en la fuente-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	29/05/2026
Territorio, vida y ambiente	Educación ambiental comunitaria	Fortalecer competencias en educación ambiental comunitaria	Semana ambiental- Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	30/12/2026
Territorio, vida y ambiente	Protección de ecosistemas urbanos	Fortalecer competencias en protección de ecosistemas urbanos	Consumo sostenible-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	21/05/2026
Territorio, vida y ambiente	Protección de ecosistemas urbanos	Fortalecer competencias en protección de ecosistemas urbanos	Agricultura urbana-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	22/12/2026
Territorio, vida y ambiente	Protección de ecosistemas urbanos	Fortalecer competencias en protección de ecosistemas urbanos	Movilidad sostenible-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	27/02/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta del Servicio - Vocación de servicio y atención al ciudadano	Fortalecer competencias en ruta del servicio - vocación de servicio y atención al ciudadano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	31/07/2026
				1/06/2026
				16/06/2026
				22/06/2026
				10/03/2026
				11/11/2026
				5/07/2026

Conocimiento Tecnológico				
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 y Transformación del Estado - Competencias digitales y adaptabilidad	Los indicadores deben medir tanto el desempeño operativo (por ejemplo, cumplimiento de controles, tiempos de respuesta ante incidentes, capacitación del personal) como la eficacia de los controles frente a la mitigación del riesgo.	Ciberseguridad empresarial - Propulsor compensar	4/20/2026
Transformación digital y cibercultura	Ruta de la Calidad - Innovación y mejora continua	Fortalecer competencias en ruta de la calidad - innovación y mejora continua	Innovación centrada en el cliente - Herramientas para la transformación -propulsor compensar	5/08/2026
Transformación digital y cibercultura	Ruta de la Calidad - Innovación y mejora continua	Fortalecer competencias en ruta de la calidad - innovación y mejora continua	Transformación digital y gobierno electrónico - Propulsor compensar	5/18/2026
Transformación digital y cibercultura	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de análisis de datos - inteligencia institucional y toma de decisiones	Uso responsable, transparente y ético de la Inteligencia Artificial de la UAECD	10/04/2026
				16/07/2026
				8/10/2026
Transformación digital y cibercultura	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de análisis de datos - inteligencia institucional y toma de decisiones	Macros en Excel	20/02/2026
Transformación digital y cibercultura	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de análisis de datos - inteligencia institucional y toma de decisiones	Power BI	29/04/2026
Transformación digital y cibercultura	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de análisis de datos - inteligencia institucional y toma de decisiones	Excel intermedio - avanzado - Propulsor compensar	7/03/2026
Transformación digital y cibercultura	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de análisis de datos - inteligencia institucional y toma de decisiones	Planeación y presupuesto público basado en resultados	14/02/2026
Transformación digital y cibercultura	Ruta de Análisis de Datos - Inteligencia institucional y toma de decisiones	Fortalecer competencias en ruta de análisis de datos - inteligencia institucional y toma de decisiones	Excel intermedio - avanzado - Propulsor compensar	6/01/2026
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 y Transformación del Estado - Competencias digitales y adaptabilidad	Fortalecer competencias en servidor 4.0 y transformación del estado - competencias digitales y adaptabilidad	Seguridad de la Información y continuidad de negocio	27/01/2026
				23/04/2026
				23/07/2026
				26/10/2026
Transferencia de conocimientos Administrativo				
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAECD	Gestión documental	24/02/2026
				26/05/2026
				25/08/2026
				10/11/2026
			Cordis y mesa de servicios	10/03/2026
11/06/2026				

Habilidades y competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento - Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo		11/09/2026
				10/12/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Ruta del Servicio - Vocación de servicio y atención al ciudadano	Fortalecer competencias en ruta del servicio - vocación de servicio y atención al ciudadano	Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)	5/03/2026
				2/06/2026
				3/09/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Gestión presupuestal y financiera	Fortalecer competencias en gestión presupuestal y financiera	Presupuesto Público	4/30/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAEC	Transferencia de conocimientos Catastral a GCAC -SAPC	19/02/2026
				21/04/2026
				4/06/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAEC	Análisis de casos para radicar o gestionar tramites	3/11/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAEC	Aplicativos ArcGIS estudio de títulos o anotaciones en folio de matrícula - Destreza en manejo de SIIC	3/18/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAEC	VUR -Ventanilla Única de Registro para gestionar trámites inmobiliarios y consultas tributarias fácilmente.	4/09/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAEC	Provisión de empleos mediante concurso de méritos y periodo de prueba.	26/02/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAEC	Instructivo de encargos para servidores de carrera (GESP-01-IN-07).	25/06/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAEC	Manual de Funciones y Competencias Laborales.	27/08/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional-Transferencia de conocimiento UAEC	Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP	29/10/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento - Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Bilingüismo	14/04/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Gestión presupuestal y financiera	Fortalecer competencias en gestión presupuestal y financiera	Planeación y presupuesto público basado en resultados	11/05/2026
Diplomados y otros				
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 y Transformación del Estado - Competencias digitales y adaptabilidad	Fortalecer competencias en servidor 4.0 y transformación del estado - competencias digitales y adaptabilidad	Diplomado en Inteligencia Artificial para la Gestión Pública	15/05/2026

Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 y Transformación del Estado - Competencias digitales y adaptabilidad	Fortalecer competencias en servidor 4.0 y transformación del estado - competencias digitales y adaptabilidad	Diplomado en Inteligencia Artificial para la Gestión Catastral	13/04/2026
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 y Transformación del Estado - Competencias digitales y adaptabilidad	Fortalecer competencias en servidor 4.0 y transformación del estado - competencias digitales y adaptabilidad	Diplomado en Inteligencia Artificial para la Gestión Jurídica	20/05/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento - Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Diplomado en Gestión del Conocimiento y Transferencia de Conocimiento	10/08/2026
Transformación digital y cibercultura	Servidor 4.0 y Transformación del Estado - Competencias digitales y adaptabilidad	Fortalecer competencias en servidor 4.0 y transformación del estado - competencias digitales y adaptabilidad	Diplomado Seguridad y Gobernanza de la Infraestructura de Datos del Distrito según ISO 27000	20/08/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Diplomado en Gerencia en Ventas	22/05/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento - Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Curso Piloto profesional de Drones	13/02/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional- Transferencia de conocimiento UAEC	Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)	6/07/2026
Habilidades y competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento - Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Equipo de trabajo	2/02/2026
				4/12/2026
				2/01/2026

14.4.6.11 Adopción del plan institucional de capacitación y formación – 2026

El Plan Institucional de Capacitación y formación – PIC 2026 será presentado inicialmente a la Comisión de Personal, posteriormente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y, finalmente, será adoptado mediante acto administrativo a través de la Resolución expedida por el director de la UAEC.

14.4.6.12 Propuesta Ejecución Presupuestal 2025

Dada la importancia de la inversión de recursos en la formación y actualización de los servidores (as) públicos(as), se propone a partir de la vigencia 2026 realizar una distribución del presupuesto destinado así:

CONCEPTO	VALOR
----------	-------

Prestar servicios para la capacitación de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	\$ 285.607.600
--	----------------

14.5 Otros Planes y Programas

14.5.6 Plan de Gestión de Integridad

En cumplimiento de la normatividad vigente y en coherencia con la *Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital*, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital formula su Plan de Gestión de Integridad 2026, una herramienta estratégica que fortalece la cultura ética orienta el comportamiento institucional y consolida la confianza ciudadana en lo público.

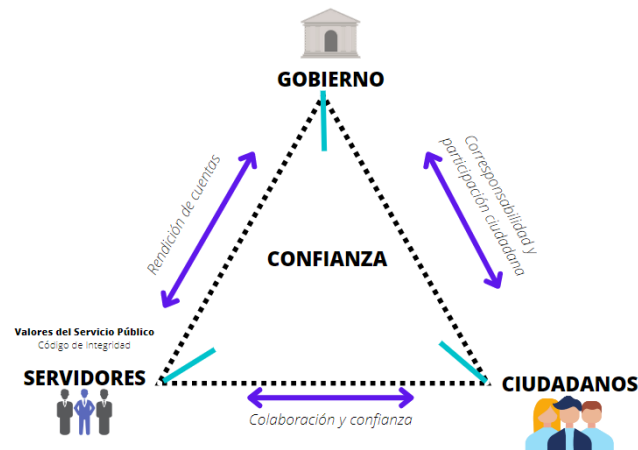
El Plan se articula plenamente con los instrumentos de dirección y control institucional, como el Plan Estratégico, los Planes de Acción, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y los sistemas de gestión previstos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Asimismo, impulsa el liderazgo de un equipo de Gestores de Integridad, servidores(as) empoderados que actuarán como dinamizadores de buenas prácticas, guardianes del Código de Integridad y promotores de un servicio público responsable, transparente y centrado en las personas.

Este documento expone las acciones estratégicas que orientarán la apropiación del Código de Integridad en la UAECD, adoptado mediante el Decreto 118 de 2018, y define cómo, a través de procesos formativos, espacios de reflexión, ejercicios de transparencia y mecanismos de prevención de riesgos éticos, se fortalecerá una cultura institucional que pone en el centro los valores y comportamientos del servicio público.

La construcción de este plan retoma los lineamientos del DAFP, el *Manual Operativo de MIPG*, los resultados de las mediciones internas de integridad aplicadas en 2023 y las directrices de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor. Reconoce, además, que la integridad es un eje esencial para consolidar capital social, promover la corresponsabilidad entre ciudadanía y Estado, y asegurar relaciones basadas en la confianza, la participación y la rendición de cuentas.

Así, la UAECD reafirma su compromiso con una gestión pública moderna, abierta y ética, basada en la mejora continua, el aprendizaje colectivo y la aplicación de buenas prácticas que fortalezcan la excelencia institucional.

Figura 1. Triangulo de la Integridad Pública



Así, la UAECD reafirma su compromiso con una gestión pública moderna, abierta y ética, basada en la mejora continua, el aprendizaje colectivo y la aplicación de buenas prácticas que fortalezcan la excelencia institucional.

14.5.6.3 Objetivo General:

Fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los servidores.

14.5.6.4 Objetivos Específicos:

- Apropiar los valores éticos en todos los colaboradores de la UAECD con el fin de hacerlo evidente en la práctica diaria de su ejercicio laboral.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural, que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la UAECD.
- Fortalecer la gestión preventiva de los conflictos de interés que se presenten al interior de la UAECD

14.5.6.5 Alcance:

El Plan de Gestión de Integridad inicia desde la publicación del plan formulado de de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y directrices emitidas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, y finaliza con el reporte de avance de actividades del plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

14.5.6.6 Política de Integridad Institucional

Con el propósito de fortalecer la cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad pública, se establece que la política de integridad está enmarcada a promover un ambiente ético, que permita a los servidores actuar con integridad en el ejercicio de sus funciones,

respetando las normas y denunciando las irregularidades con el fin de realizar un adecuado manejo de los conflictos de intereses y fomentando la transparencia.

Diagnóstico

Para tener de punto de partida para la elaboración del plan de integridad de 2026 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 2025. 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

14.5.6.7 Autodiagnóstico de Gestión del Código De Integridad – MIPG

Tabla 10. Autodiagnóstico 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	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100

Componentes	Categorías	Actividades De Gestión	Puntaje
	del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	100
		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

14.5.6.8 Resultados de la prueba de percepción de integridad

El Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– diseñó una prueba de percepción orientada a medir el nivel de apropiación del Código de Integridad y a identificar cómo los servidores públicos valoran los comportamientos éticos en sí mismos, en sus compañeros, sus jefes y en la entidad. Esta medición constituye un insumo esencial para fortalecer la cultura organizacional y orientar la toma de decisiones en materia de integridad.

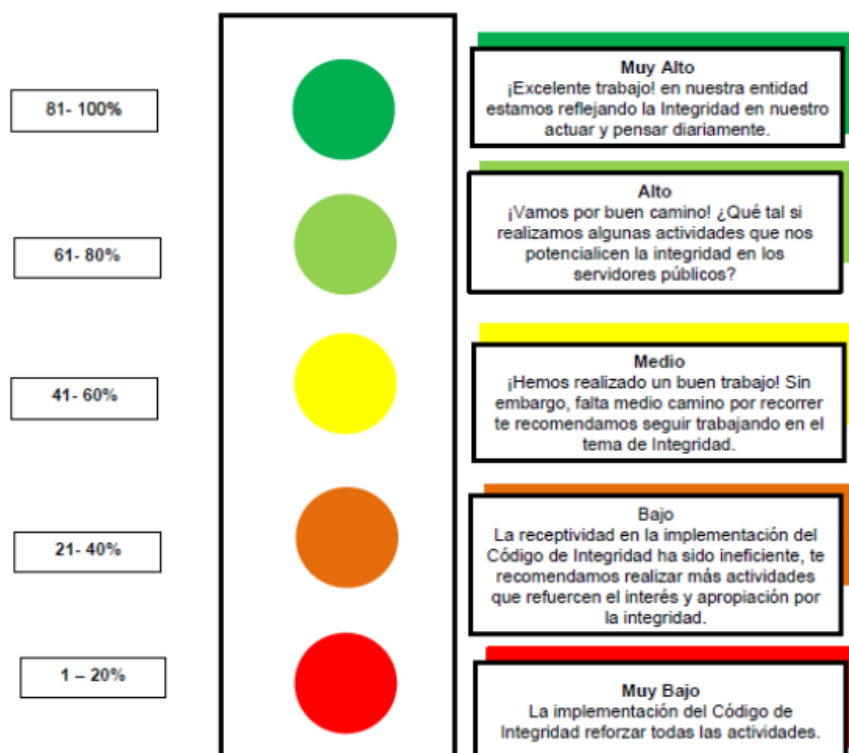
Para la UAECD, cuya planta y contratación sumaban 742 personas al 30 de septiembre de 2025, se determinó —con base en la tabla estadística del DAFP— una muestra de 260 participantes. La prueba

fue aplicada mediante formulario digital y sus resultados consolidados de acuerdo con las herramientas oficiales suministradas por el Departamento.

Los niveles de apropiación del Código de Integridad fueron los siguientes:

Componente evaluado	Resultado
Código de Integridad (general)	91%
Honestidad	87%
Respeto	85%
Compromiso	86%
Diligencia	85%
Justicia	87%

Los resultados se pueden analizar según la siguiente tabla de valores suministradas por el DAFP:



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública

Según la escala de valoración del DAFP, la UAECD se ubica en el nivel “¡Muy bien!”, destacándose por la alta apropiación del Código y la vocación de servicio de sus equipos, lo que confirma el compromiso institucional con la transparencia y la integridad pública.

Adicionalmente, el 73% de los encuestados manifestó haber participado en las actividades del plan de integridad, mientras que un 23% señaló no haberse involucrado, lo que evidencia la necesidad de ampliar la cobertura, diversidad y atractivo de las estrategias de participación. En cuanto a la calificación global del Plan de Integridad de 2025, se obtuvo un promedio de 4.22 sobre 5, reflejando una percepción

positiva, pero también oportunidades claras de mejora para incrementar la satisfacción y vinculación de los servidores.

Entre las recomendaciones más reiteradas se destacan: fortalecer actividades dinámicas y participativas (juegos virtuales, retos, foros interactivos), incorporar casos prácticos en las capacitaciones y destinar recursos para incentivos que motiven aún más la participación. Asimismo, se resalta la importancia de que el equipo directivo lidere con el ejemplo, modelando comportamientos íntegros, reconociendo buenas prácticas y asumiendo un rol activo en la promoción del Código de Integridad.

Finalmente, como parte del diagnóstico de capacidades, los servidores evaluaron su nivel de conocimiento en “Integridad y Conflictos de Interés”. El 74.15% se declaró capacitado o perfectamente capacitado, lo que demuestra una base sólida, pero también la necesidad de continuar fortaleciendo competencias para asegurar una gestión preventiva robusta y coherente en todas las dependencias, tal como se puede observar en la siguiente tabla

Integridad y Conflicto de interés.	GIC	IDECA	GGCAC	SC	OAPAP	OCI	OTC	OCDI	GJ	GT	SAF	STH	Total
No me siento capacitado	5,1	0	0	0	0	25	0	0	0	5,6	0	0	2,97
Escasamente capacitado	7,7	0	7,1	25	0	0	0	0	7,1	0	19	0	5,49
Apenas capacitado	10,3	30,8	28,6	0	0	25	18,2	0	21,4	5,6	28,6	40	17,37
Me siento capacitado	53,8	53,8	57,1	75	100	0	45,5	100	50	72,2	42,9	50	58,35
Me siento perfectamente capacitado	23,1	15,4	7,1	0	0	50	36,4	0	21,4	16,7	9,5	10	15,8

14.5.6.9 Seguimiento y verificación

El plan de gestión de integridad para el 2026, tiene como indicador:

$$\text{Indicador Plan de gestión de integridad} = \frac{\text{Número de actividades Ejecutadas}}{\text{Número de actividades Planteadas}}$$

Para la vigencia 2026, el indicador del plan de gestión de integridad queda de la siguiente manera:

$$\text{Indicador Plan de gestión de integridad} = \frac{28}{28}$$

$$\text{Indicador Plan de gestión de integridad} == 100\%$$

14.5.6.10 Presupuesto

La implementación del Plan de Gestión de Integridad se buscará apoyo con aliados estratégicos como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Departamento Administrativo de la Función Pública, Veeduría Distrital y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Adicionalmente se

espera contar con la gestión y acompañamiento para el apoyo de las actividades de del plan de bienestar e incentivos y el plan institucional de capacitación de la UAECD.

14.5.6.11 Plan de trabajo – Gestión de Integridad 2026

El Plan de Trabajo para la vigencia 2026 se formula en armonía con la Guía para la Implementación del Código de Integridad del Distrito Capital, el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Su propósito es consolidar una Cultura de Integridad 360° que integre ética, transparencia y confianza en la UAECD, mediante acciones innovadoras, permanentes y participativas que garanticen que el 100% de los servidores apropien los principios del Código de Integridad y los apliquen en su gestión diaria.

El Plan será liderado por los Gestores de Integridad, con el acompañamiento de la Subgerencia de Talento Humano, quienes coordinarán el diseño, ejecución y seguimiento de las acciones previstas, así como la promoción de comportamientos ejemplares en toda la entidad.

Alistamiento y Armonización

Publicación oficial del Plan de Gestión de Integridad 2026: En enero se divulgará en la intranet y página web institucional, incorporando los resultados del diagnóstico, el autodiagnóstico DAFP y las prioridades definidas para la vigencia.

Alineación con los planes institucionales: Articulación con el Plan Estratégico, Plan de Acción, PIC y Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, garantizando coherencia y sinergia en la gestión.

Implementación

La implementación incluirá un portafolio de acciones orientadas a fortalecer la apropiación del Código de Integridad, fomentar el juicio ético y promover la transparencia activa:

Formación y Apropiación

- Continuación del Módulo de Integridad y transparencia en las jornadas de inducción y reinducción institucional.
- Realizar actividades asociadas a microlearning digital sobre integridad, ética pública, conflicto de interés, y transparencias,
- Diseñar simulaciones éticas y casos prácticos, basados en dilemas reales de la UAECD, que puedan ser incluidas en actividades de apropiación con el fin de fortalecer el criterio de los servidores.
- Promoción del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del DAFP, garantizando certificación progresiva del personal.

Cultura y Sensibilización

- Fortalecimiento de actividades de apropiación de integridad utilizando estrategias innovadoras, retos éticos, concursos y espacios experienciales de reflexión.

- Generación de espacios de diálogo mediante foros de discusión ética o talleres participativos de ética pública y dilemas morales aplicados al contexto catastral
- Publicación periódica de historias de éxito en intranet y boletines institucionales, destacando testimonios, logros y casos ejemplares.
- Comunicación de piezas comunicativas, micro videos y/o cápsulas que sensibilicen sobre integridad y temas relacionados.

Liderazgo Ético y Participación

- Grupo de gestores de Integridad conformado por servidores con conocimientos y reconocidos como referentes éticos en cada dependencia.
- Continuación de los canales de comunicación que sirven como buzón para ideas éticas con modalidad anónima, para recibir propuestas de mejora y alertas de riesgos.
- Reconocimientos simbólicos y públicos a servidores y equipos que demuestren buenas prácticas éticas, innovación en transparencia o ejemplaridad institucional.
- Acciones lideradas por el equipo directivo, promoviendo espacios de diálogo, compromiso y modelamiento de comportamientos íntegros.

Monitoreo y Evaluación

- Aplicación de encuestas de percepción ética para medir avances, identificar riesgos y orientar acciones de mejora.
- Elaboración de informes periódicos de cumplimiento, presentados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Ajustes continuos al plan con base en resultados, retroalimentación y análisis del entorno institucional.

Con este Plan, la UAECD reafirma su compromiso institucional con la ética pública, la transparencia, el buen gobierno y el fortalecimiento de la confianza ciudadana, promoviendo una cultura sólida y coherente con los valores del servicio público, basada en comportamientos ejemplares, autocontrol, corresponsabilidad y excelencia en cada acción.

14.5.6.12 Diagnóstico y evaluación

Test de percepción de integridad: se desarrollará una vez al año, el cual servirá como base para ver el nivel de apropiación y percepción de los temas relacionados con integridad en el ejercicio del servicio público, la realización de la prueba se hará una vez al año para evaluar la percepción de los servidores lo cual sirve para revisar las acciones que se han implementado durante la vigencia y tomar insumos y acciones

15 Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

La evaluación estará enfocada en el monitoreo, evaluación y aplicación de acciones correctivas necesarias que permitan dar cumplimiento a la ejecución de los planes y el cumplimiento de los objetivos propuestos, utilizando las siguientes herramientas:

1. Matriz de seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano.

2. Aplicación del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: Formulario Único Reporte de Avances en la Gestión – FURAG-.
3. Monitoreo, seguimiento, control y evaluación periódica al Plan de Estratégico Institucional – PEI.
4. Seguimiento Plan de Sostenibilidad MIPG y Plan de Transparencia y Ética Pública.
5. Seguimiento y evaluación a los indicadores de proceso.

16 Seguimiento y verificación

El seguimiento y verificación del avance del PETH se realiza por medio de los siguientes indicadores:

- **Nombre de la variable:** satisfacción de los servidores públicos.

Descripción: representa el cambio esperado, el mejoramiento en las condiciones de trabajo, en los procesos de formación, en el ingreso (no solo salarial sino en materia de satisfacción, salud y bienestar). Se parte de una línea base y los momentos de evaluación intermedia, final y de impacto.

Fórmula: encuestas de satisfacción de los servidores públicos, 3 por año.

Con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la entidad realiza seguimiento a través de los indicadores estipulados en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, de la siguiente manera:

Nombre del indicador	Interpretación del indicador	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
Cumplimiento de requisitos de estructura del SG SST	Porcentaje de cumplimiento de criterios de estructura para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Estructura	100%	Número de criterios legales de estructura del SG SST cumplidos / Número total de criterios legales de estructura del SG SST	Semestral
Evaluación inicial SG SST	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos mínimos de la Resolución 0312 de 2019 del SG SST en la organización.	Proceso	100%	Número de estándares que presentan cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 / Número total de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019.	Anual
Ejecución del plan de trabajo anual	Porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG SST	Proceso	100%	Número de actividades del Plan de Trabajo del SGSST ejecutadas en el periodo / Número de actividades del Plan de Trabajo del SGSST programadas en el periodo	Semestral

Nombre del indicador	Interpretación del indicador	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
Ejecución del plan de capacitación	Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación del SG SST	Proceso	80%	Número de actividades del Plan de capacitación del SGSST ejecutadas en el periodo / Número de actividades del Plan de capacitación del SGSST programadas en el periodo	Trimestral
Evaluación de las condiciones de salud de los colaboradores	Porcentaje de Colaboradores a quienes se les realiza evaluación de las condiciones de salud en el periodo	Proceso	100%	Número de colaboradores a quienes se les evaluaron sus condiciones de salud en el periodo / Número de Colaboradores de la Entidad programados en el periodo	Anual
Evaluación de las condiciones de trabajo de los colaboradores	Porcentaje de Colaboradores a quienes se les realiza evaluación de las condiciones de trabajo en el periodo	Proceso	100%	Número de colaboradores a quienes se les evaluaron sus condiciones de trabajo en el periodo / Número de Colaboradores de la Entidad programados en el periodo	Anual
Cumplimiento en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Porcentaje de cumplimiento en la investigación oportuna de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Proceso	100%	Número de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados oportunamente en el periodo / Número de total de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados en el periodo.	Mensual
Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo	Porcentaje de cumplimiento de los objetivos planteados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Resultado	100%	No. de objetivos del SG SST cumplidos / No. total de objetivos del SG SST	Anual

Nombre del indicador	Interpretación del indicador	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
Evaluación de acciones de mejora	Porcentaje de la gestión de las acciones de mejora de las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, de las inspecciones de seguridad.	Resultado	100%	No. de acciones de mejora gestionadas / No. total de acciones de mejora identificadas	Semestral
Cumplimiento de programas de vigilancia epidemiológica	El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la entidad.	Resultado	100%	Número de programas eficaces para el tratamiento del riesgo a partir de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores / Número de programas para el tratamiento del riesgo a partir de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores	Anual
Frecuencia de accidentes de trabajo	Número de Accidentes ocurridos en el periodo por cada 100 colaboradores de tiempo completo	Resultado	10%	Número de Accidentes de Trabajo que se presentaron en el mes / Número de colaboradores en el mes	Mensual
Severidad de accidentes de trabajo	Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo ocurridos en el periodo por cada 100 colaboradores de tiempo completo	Resultado	20%	Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + el número de días cargados en el mes / Número de colaboradores en el mes	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	En el año X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Resultado	0%	Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año	Anual

Nombre del indicador	Interpretación del indicador	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
Prevalencia de enfermedad laboral	Porcentaje de colaboradores que presenta enfermedad laboral en el periodo evaluado.	Resultado	0%	Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el periodo	Anual
Incidencia de enfermedad laboral	Porcentaje de Nuevos casos de enfermedad laboral en el periodo evaluado	Resultado	0%	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el periodo	Anual
Ausentismo por causas relacionadas con la salud	Porcentaje de días de ausentismo por incapacidad laboral o común en el periodo evaluado	Resultado	30%	Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes	Mensual

17 Planeación 2026

De acuerdo con la planeación estratégica institucional, se desarrollan las actividades señaladas en el cronograma establecido que se encuentra en el documento Cronograma 2026 adjunto y parte integral del presente plan.