



Anexo 1: Diagnóstico de necesidades

Plan Estratégico de Talento Humano 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAECD
Catastro Bogotá





UAECD
Catastro Bogotá

Contenido

Introducción.....	4
Diagnóstico	5
1. Caracterización de las personas en la UAECD	5
2. Resultados Autodiagnóstico DAFP 2025	19
3. Resultados Desempeño Institucional Territorio – MIGP.....	22
4. Índice de Desarrollo del Servicio Civil:	24
5. Encuesta de Satisfacción del Proceso Gestión del Talento Humano 2025	29
6. Planeación de la Gestión del Talento Humano	33
7. Diagnóstico Identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2026	44
8. Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e incentivos 2026	95
9. Diagnóstico de necesidades - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el.....	147
10. DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG	187

Introducción

La Subgerencia de Talento Humano, como actor estratégico en la consolidación del propósito institucional de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, orienta su gestión al fortalecimiento del capital humano como principal habilitador del valor público. Para ello, diseña e implementa estrategias, buenas prácticas y acciones de alto impacto que apoyan a la alta dirección en la toma de decisiones clave relacionadas con la atracción, el desarrollo y la retención del mejor talento, en coherencia con los retos presentes y futuros de la entidad.

Este enfoque responde a las tendencias nacionales e institucionales que demandan equipos de trabajo cada vez más orientados al aprendizaje continuo, la adaptabilidad, el uso estratégico de tecnologías emergentes y la innovación como pilares del servicio público. En este contexto, se promueve una cultura organizacional colaborativa, productiva y ética, comprometida con los resultados, el bienestar y la dignificación del empleo público, fortaleciendo la confianza y la reputación de la administración pública distrital.

Con el fin de materializar este propósito, y reconociendo que la gestión estratégica de las personas exige capacidades analíticas avanzadas, la Subgerencia ha impulsado la incorporación progresiva de la analítica de datos en sus procesos y procedimientos. El uso de información estructurada, herramientas digitales y enfoques basados en evidencia permite medir, comprender y comunicar el desempeño institucional, anticipar tendencias y riesgos, y orientar decisiones oportunas en materia de talento humano, fortaleciendo las capacidades organizacionales y generando valor público sostenible a partir del conocimiento.

Diagnóstico

El diagnóstico que sustenta la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano se construyó a partir de la revisión integral y el análisis sistemático de múltiples fuentes de información y evaluación, recopiladas en el marco de la gestión institucional. Este ejercicio permitió contar con una lectura objetiva, basada en evidencia, sobre el estado actual de la gestión del talento humano en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, así como identificar de manera clara y priorizada los principales aspectos a fortalecer desde una perspectiva estratégica.

A continuación, se presentan los resultados consolidados del análisis de las distintas fuentes diagnósticas examinadas, los cuales constituyen el insumo técnico para la definición de líneas de acción, objetivos estratégicos e iniciativas orientadas al fortalecimiento del capital humano y al cumplimiento de los propósitos institucionales.

1. Caracterización de las personas en la UAECD

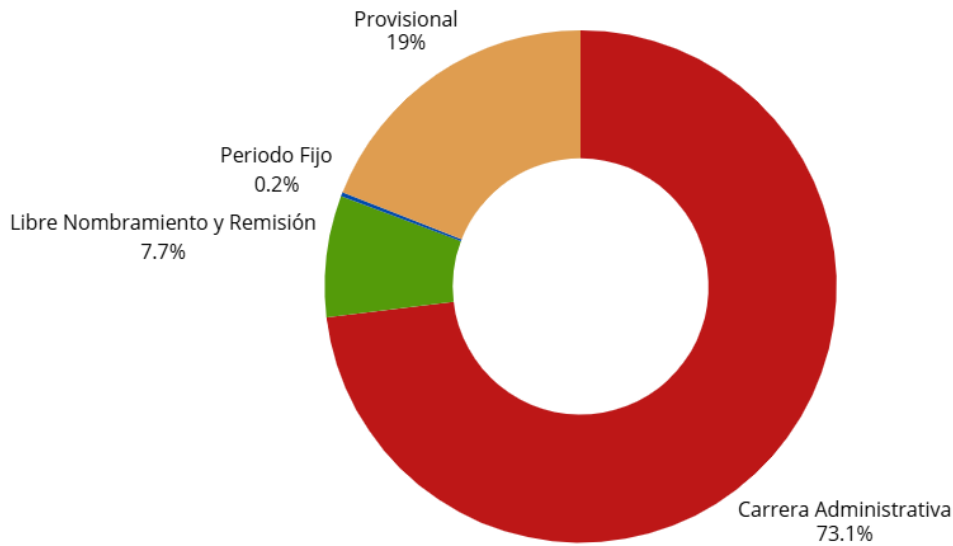
La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital dispone de información integral, consolidada y permanentemente actualizada sobre su talento humano, que abarca variables clave como antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros aspectos relevantes. Este acervo de información constituye un activo estratégico para la Entidad, en la medida en que soporta el análisis técnico, la planeación prospectiva y la toma de decisiones informadas, favoreciendo una gestión del talento humano más eficiente, basada en evidencia y orientada al fortalecimiento sostenible del capital humano institucional.

Grupos Etarios

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital cuenta con un total de 452 empleos y con una planta provista de 421 servidores públicos, de los cuales 405 respondieron la encuesta de caracterización, lo que proporciona una base sólida y representativa para el análisis de la estructura etaria institucional.

La información derivada de los grupos etarios constituye un insumo estratégico para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, al permitir anticipar escenarios de relevo generacional, orientar procesos de formación y desarrollo, y diseñar acciones de bienestar acordes con las características demográficas de la población, contribuyendo al fortalecimiento sostenible del capital humano de la Entidad.

1.1. Tipos de Vinculación



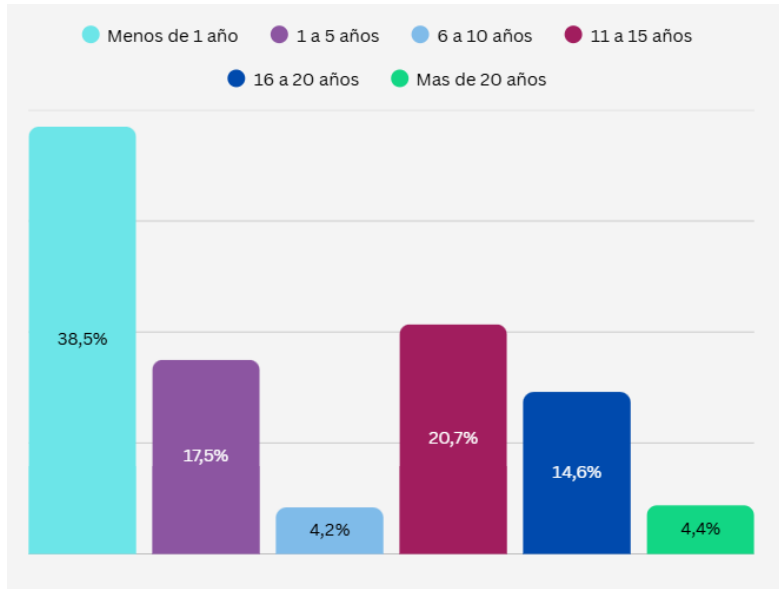
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025 – Formas de vinculación

Se evidencia que la mayor proporción de servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital se encuentra vinculada en carrera administrativa, con un 73,1 %, lo que refleja una planta de personal mayoritariamente estable y con alto nivel de permanencia institucional.

La vinculación en provisionalidad representa el 19 % del total, asociada a necesidades temporales de provisión de cargos. Por su parte, los cargos de libre nombramiento y remoción corresponden al 7,7 %, mientras que la vinculación por período fijo presenta una participación marginal del 0,2 % por su particularidad.

Esta distribución confirma una estructura de planta orientada principalmente a la estabilidad laboral, lo cual favorece la continuidad del conocimiento institucional y constituye un insumo relevante para la planeación del talento humano y la toma de decisiones estratégicas.

1.2. Tiempo de Vinculación



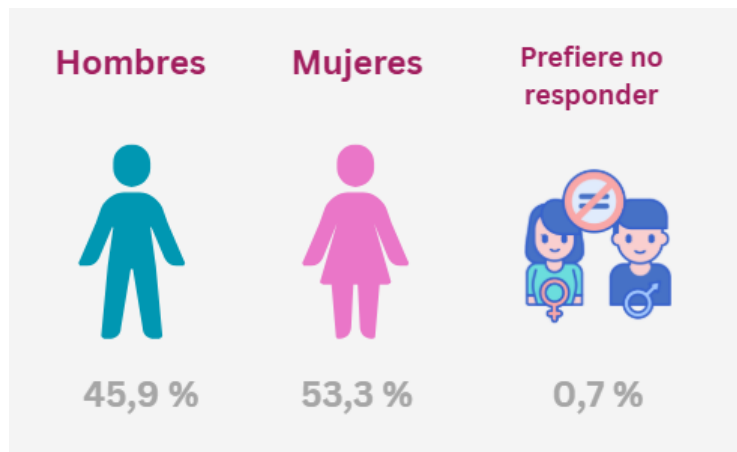
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025 – Tiempo de Vinculación

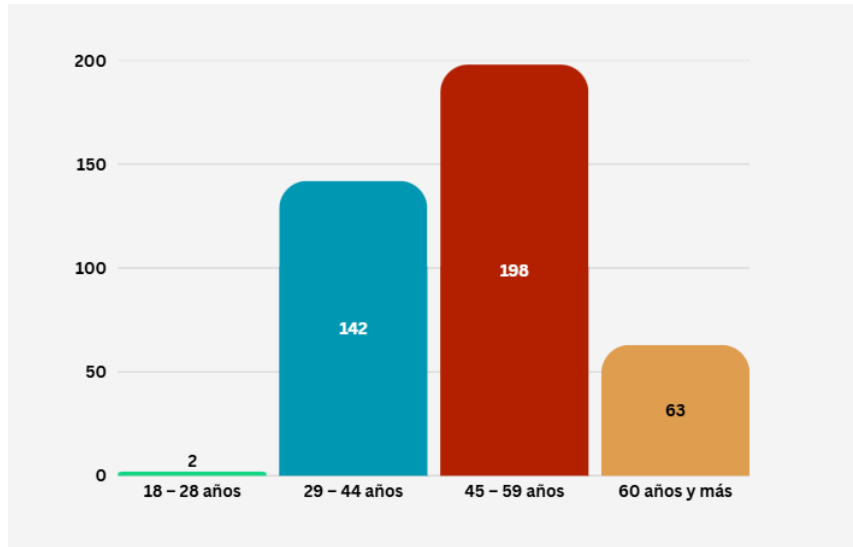
La distribución de la antigüedad de los servidores evidencia que el 38,5 % cuenta con menos de un año en la Entidad, lo que representa el grupo más numeroso y refleja procesos recientes de vinculación y renovación de la planta.

Los servidores con una antigüedad de 11 a 15 años corresponden al 20,7 %, seguidos por quienes tienen entre 1 y 5 años (17,5 %) y entre 16 y 20 años (14,6 %), lo que da cuenta de una base significativa de talento con experiencia institucional consolidada. Finalmente, el 4,4 % registra una antigüedad superior a 20 años, mientras que el 4,2 % se ubica entre 6 y 10 años.

Esta distribución refleja una combinación de personal recientemente vinculado y servidores con trayectoria, lo cual constituye un insumo relevante para la gestión del conocimiento, los procesos de inducción y la planeación del relevo generacional.

1.3. Sexo y edad





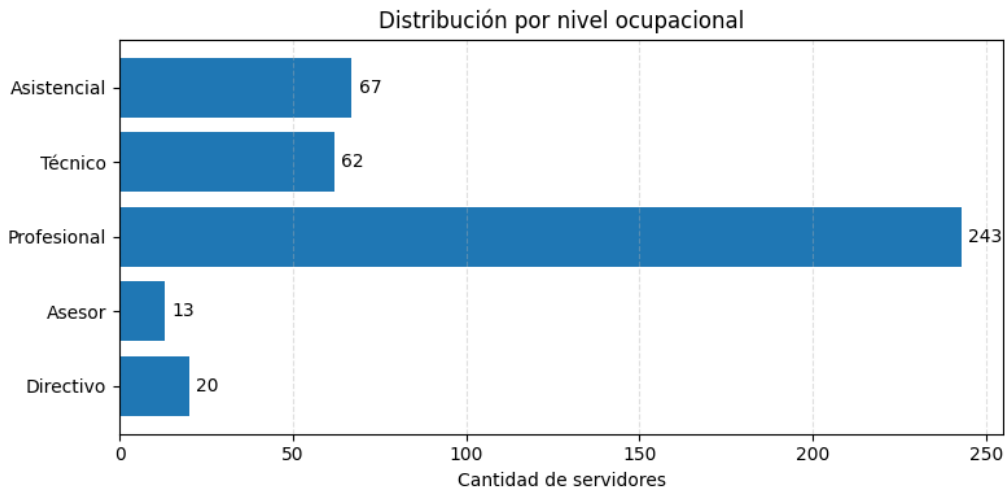
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025 – Sexo y edad

La caracterización conjunta por grupos etarios y sexo permite identificar que la población de la Entidad se concentra principalmente en rangos de edad intermedios y avanzados, con una ligera mayoría femenina. El grupo de 45 a 59 años representa el 48,9 % de los servidores, seguido por el rango de 29 a 44 años con el 35,1 %, lo que evidencia una planta conformada mayoritariamente por servidores en etapa de consolidación profesional.

En cuanto a la composición por sexo, se observa una mayor participación de mujeres (53,3 %) frente a hombres (45,9 %), con una diferencia moderada entre ambos grupos. Esta distribución, analizada en conjunto con la estructura etaria, muestra una fuerza laboral predominantemente adulta y con una presencia femenina ligeramente superior.

Esta configuración demográfica constituye un insumo relevante para la planeación del talento humano, especialmente en lo relacionado con estrategias de relevo generacional, transferencia de conocimiento, bienestar laboral y diseño de acciones diferenciales acordes con las características de la población.

1.4. Nivel Ocupacional

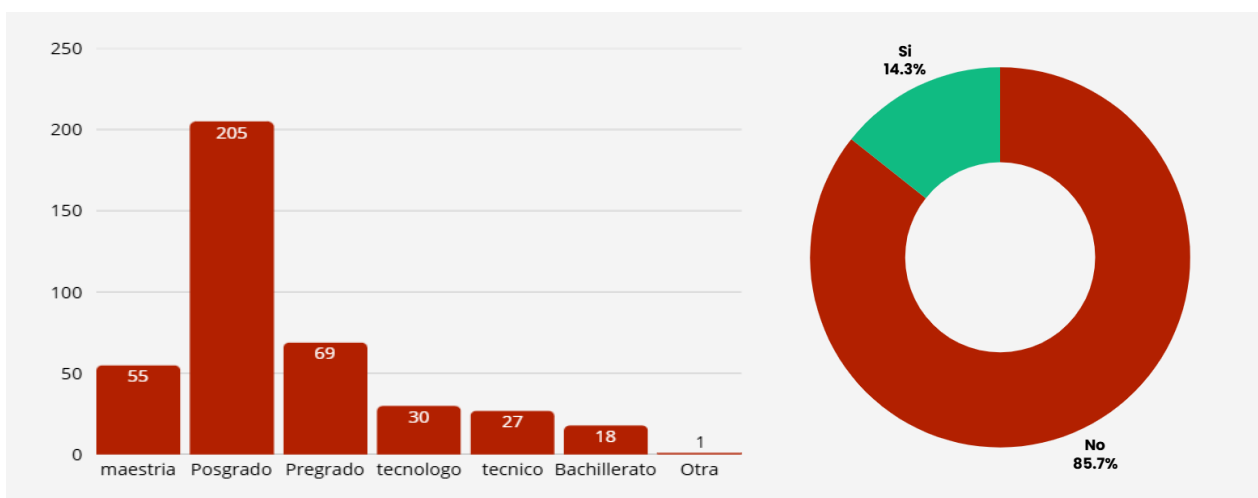


Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025 – Nivel Ocupacional

La distribución por nivel ocupacional muestra un claro predominio del nivel profesional, que concentra 243 servidores, equivalentes al 60,0 % de la población encuestada. Esta concentración es coherente con la naturaleza técnica y especializada de las funciones que desarrolla la Entidad.

Los niveles asistencial y técnico representan el 16,5 % (67 servidores) y el 15,3 % (62 servidores), respectivamente, lo que evidencia una participación relevante en los procesos de apoyo y operación institucional. Por su parte, los niveles directivo y asesor presentan una menor participación, con el 4,9 % (20 servidores) y el 3,2 % (13 servidores), en coherencia con su carácter estratégico y de orientación.

1.5. Nivel de Estudios / Estudia actualmente

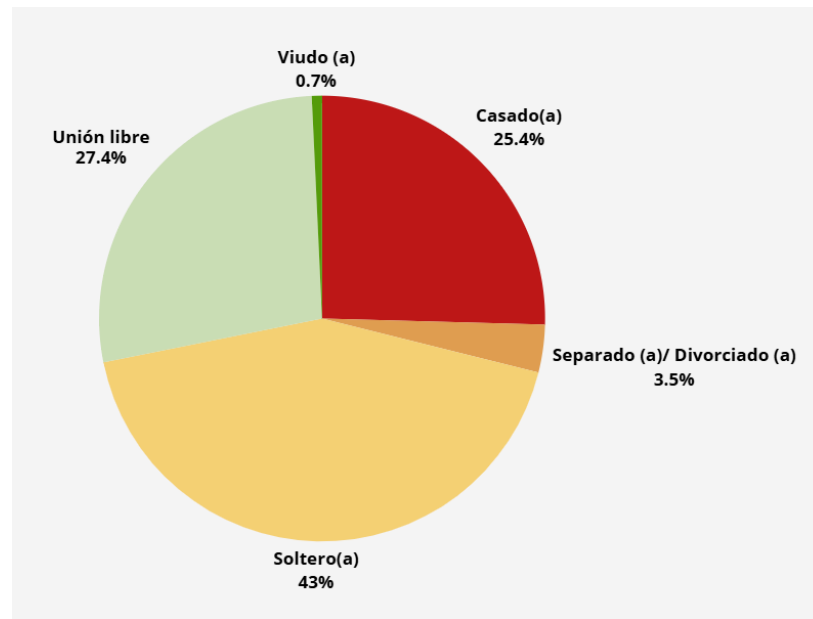


Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025 – Nivel de estudios alcanzado

La distribución por nivel de estudios evidencia un alto grado de cualificación académica en la Entidad. El 50,6 % de los servidores cuenta con posgrado (205 personas), seguido por el nivel de pregrado con el 17,0 % (69 personas) y maestría con el 13,6 % (55 personas). Los niveles tecnólogo y técnico representan el 7,4 % (30 personas) y el 6,7 % (27 personas), respectivamente, mientras que el bachillerato corresponde al 4,4 % (18 personas). La categoría otra es marginal, con el 0,2 % (1 persona).

En relación con la formación en curso, se observa que el 14,3 % de los servidores actualmente se encuentra estudiando, mientras que el 85,7 % no adelanta estudios en este momento. Esta información permite identificar una base de talento humano altamente cualificada, así como oportunidades para fortalecer estrategias de formación continua y desarrollo de competencias, en coherencia con las necesidades institucionales.

1.6. Estado Civil

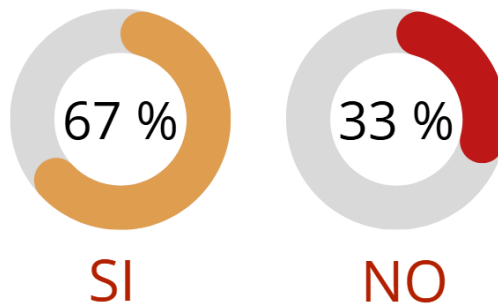


Fuente: Encuesta sociodemográfica 2025 – Estado Civil

La distribución por estado civil muestra que la mayor proporción de servidores se encuentra en condición de soltero(a), con el 43,0 % (174 personas), seguida por quienes se encuentran en unión libre, con el 27,4 % (111 personas), y casado(a), con el 25,4 % (103 personas).

En menor proporción se encuentran los servidores separados o divorciados, que representan el 3,5 % (14 personas), y los viudos(as), con el 0,7 % (3 personas).

1.7. Hijos



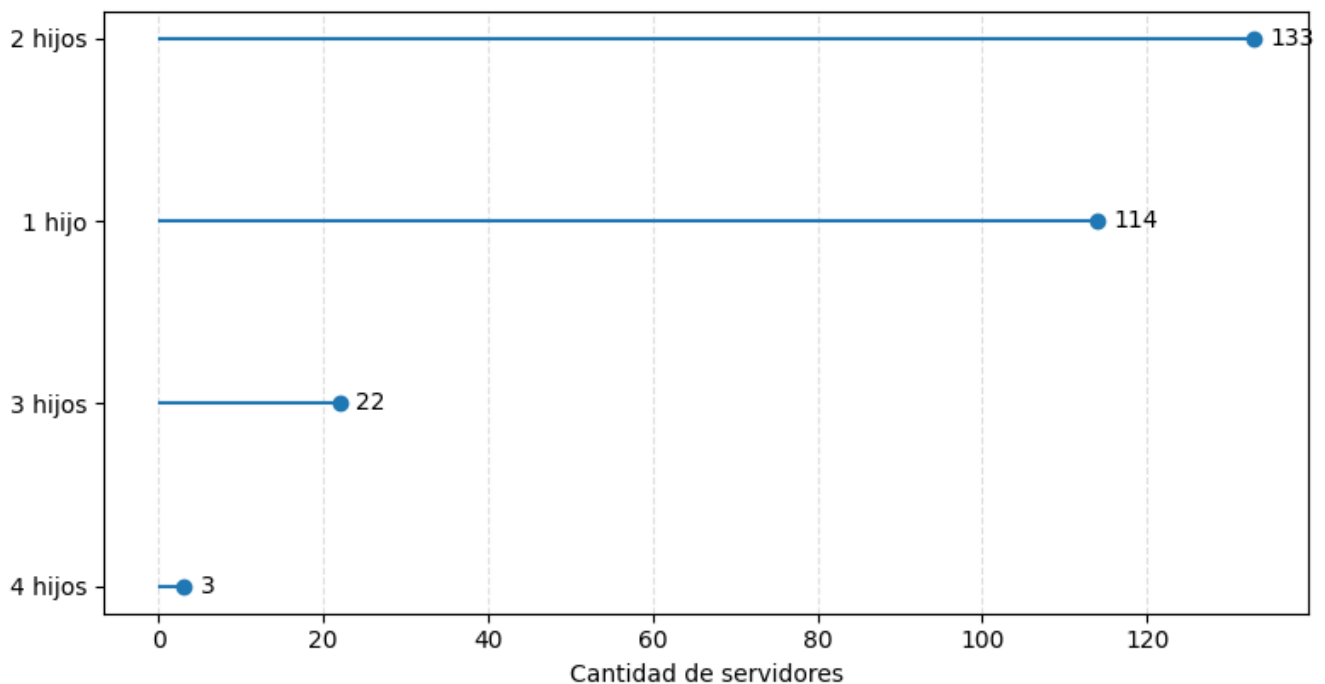
Fuente: Encuesta sociodemográfica 2025 – Tiene hijos (as)

Base: N=405 personas con respuesta en “¿Tiene hijos?”.

La distribución de la población según tenencia de hijos muestra que el 67 % de los servidores encuestados manifestó tener hijos, mientras que el 33 % indicó no tenerlos. Esta proporción evidencia que una parte significativa de la población cuenta con responsabilidades familiares directas.

Esta información constituye un insumo relevante para la formulación de estrategias de bienestar, conciliación de la vida laboral y personal, y diseño de programas de apoyo familiar, en coherencia con las características demográficas identificadas.

1.8. Cantidad de Hijos

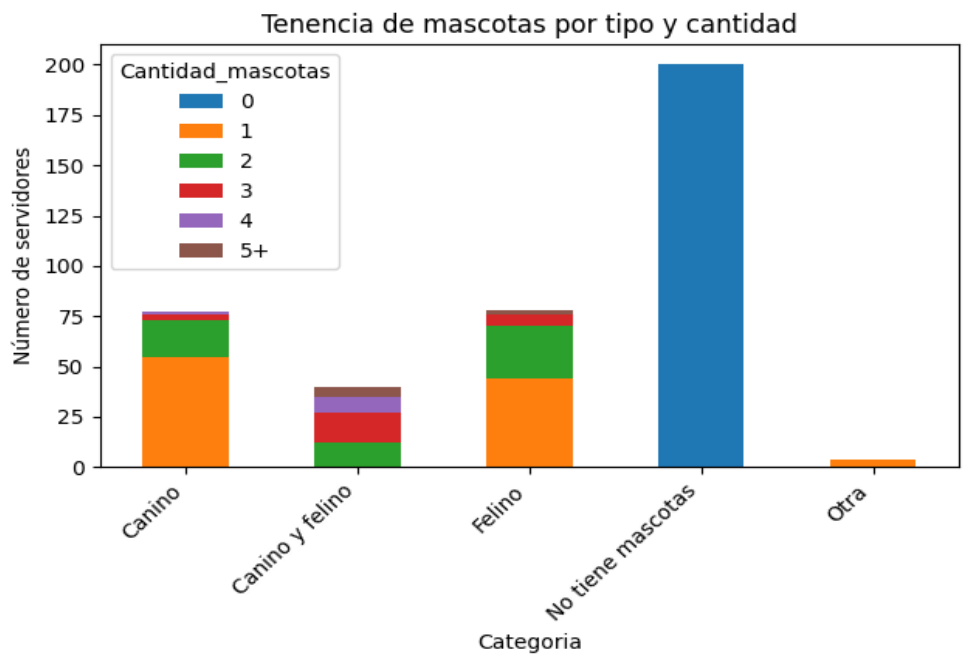


Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025 - Cantidad de hijos (as)

La distribución de los servidores según el número de hijos evidencia que la mayoría tiene uno o dos hijos, concentrando en conjunto el 90,8 % de los casos. En particular, el 48,9 % (133 personas) reporta tener dos hijos, mientras que el 41,9 % (114 personas) tiene un hijo.

En menor proporción se encuentran los servidores con tres hijos, que representan el 8,1 % (22 personas), y aquellos con cuatro hijos, con una participación marginal del 1,1 % (3 personas).

1.9. Tenencia de animales de compañía

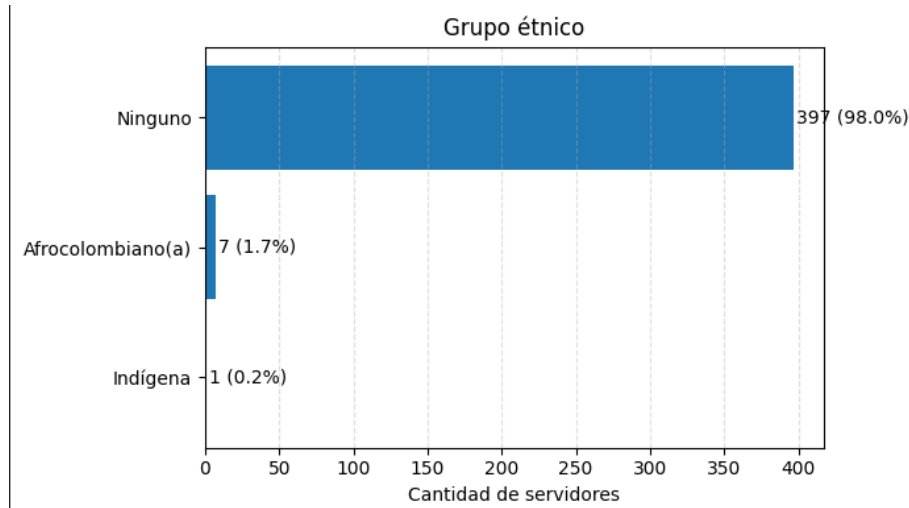


Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025 – Tenencia de animales de compañía

La distribución de la población según tenencia de mascotas muestra que la mayor proporción de los servidores no tiene mascotas, con 200 personas, lo que representa cerca de la mitad de la población encuestada. Entre quienes sí tienen mascotas, predominan los hogares con caninos (77 personas) y felinos (78 personas), seguidos por aquellos que reportan tener caninos y felinos de manera simultánea (40 personas). En relación con la cantidad de mascotas, se observa que la mayoría de los hogares con animales de compañía tiene una o dos mascotas, mientras que los casos con tres o más representan una proporción menor.

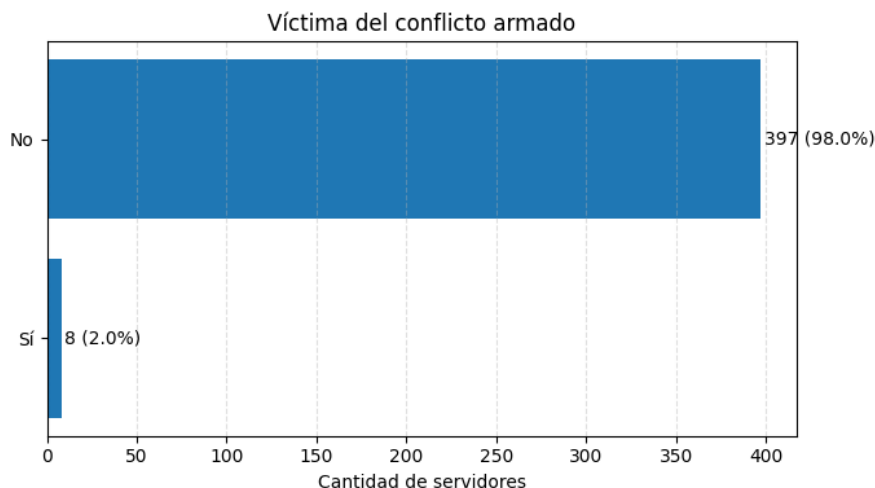
Esta caracterización permite identificar patrones de convivencia con animales de compañía, información relevante para el diseño de estrategias de bienestar, actividades familiares e iniciativas de enfoque social dentro de la Entidad.

1.10. Enfoque diferencial, identidad y pertenencia poblacional



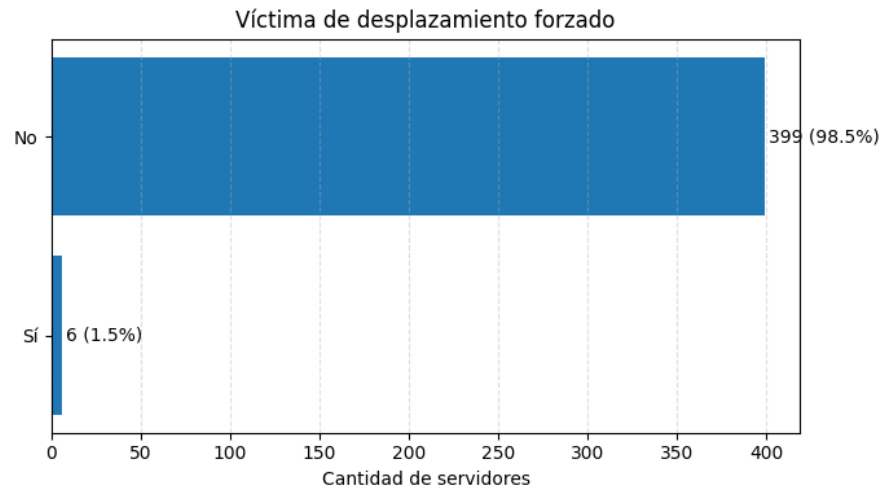
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

La caracterización por pertenencia étnica muestra que el 98,0 % de los servidores no se reconoce dentro de un grupo étnico específico. La participación de población afrocolombiana corresponde al 1,7 % (7 personas) y la población indígena al 0,2 % (1 persona). Esta distribución evidencia una baja representación de grupos étnicos, lo cual constituye un insumo para la formulación de acciones con enfoque diferencial e inclusión.



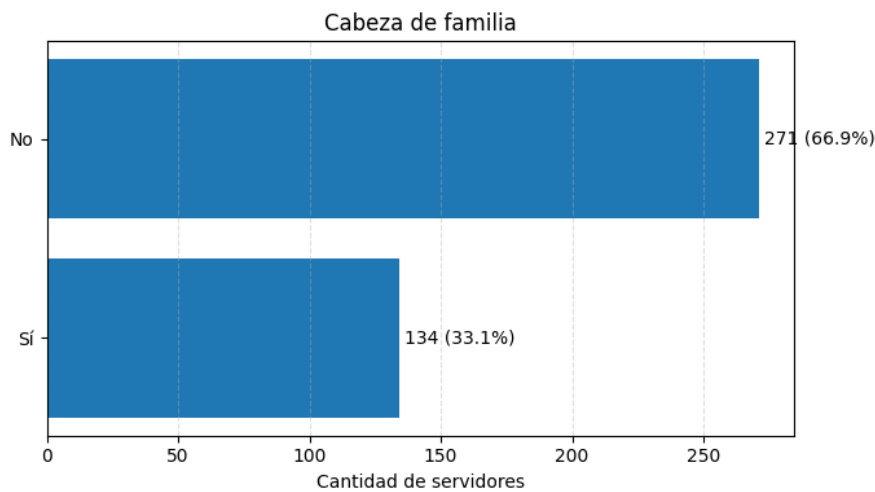
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

El 98,0 % de los servidores manifestó no ser víctima del conflicto armado, mientras que el 2,0 % (8 personas) indicó que sí lo es. Aunque se trata de una proporción minoritaria, esta información resulta clave para la adopción de medidas de acompañamiento, protección y enfoque diferencial.



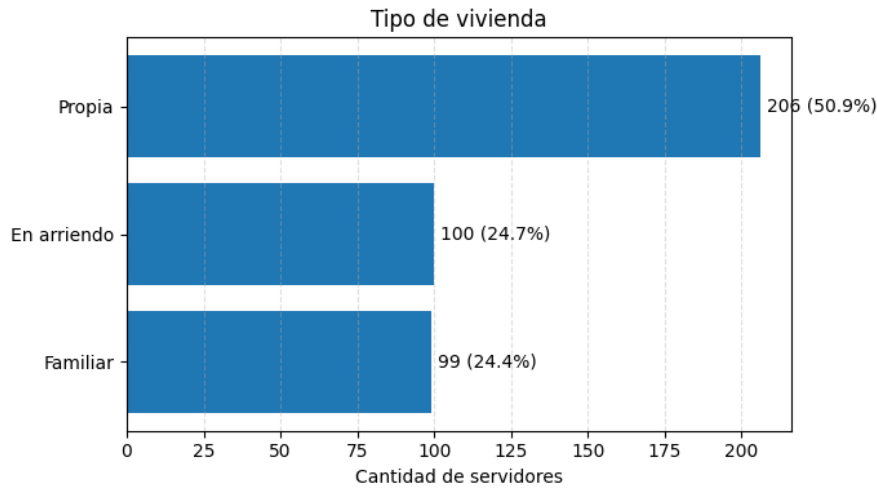
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

El 98,5 % de los servidores reportó no haber sido víctima de desplazamiento forzado, mientras que el 1,5 % (6 personas) indicó que sí lo ha sido. Este dato permite identificar una población específica que puede requerir acompañamiento institucional diferenciado.



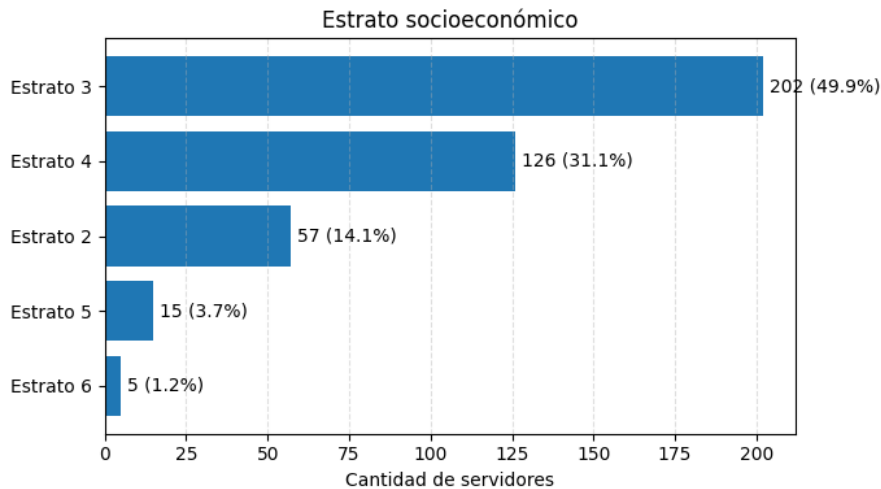
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

El 33,1 % de los servidores (134 personas) se reconoce como cabeza de familia, mientras que el 66,9 % no se encuentra en esta condición. Esta proporción evidencia una presencia significativa de servidores con responsabilidades familiares directas, lo que constituye un insumo para el diseño de estrategias de conciliación laboral y bienestar.



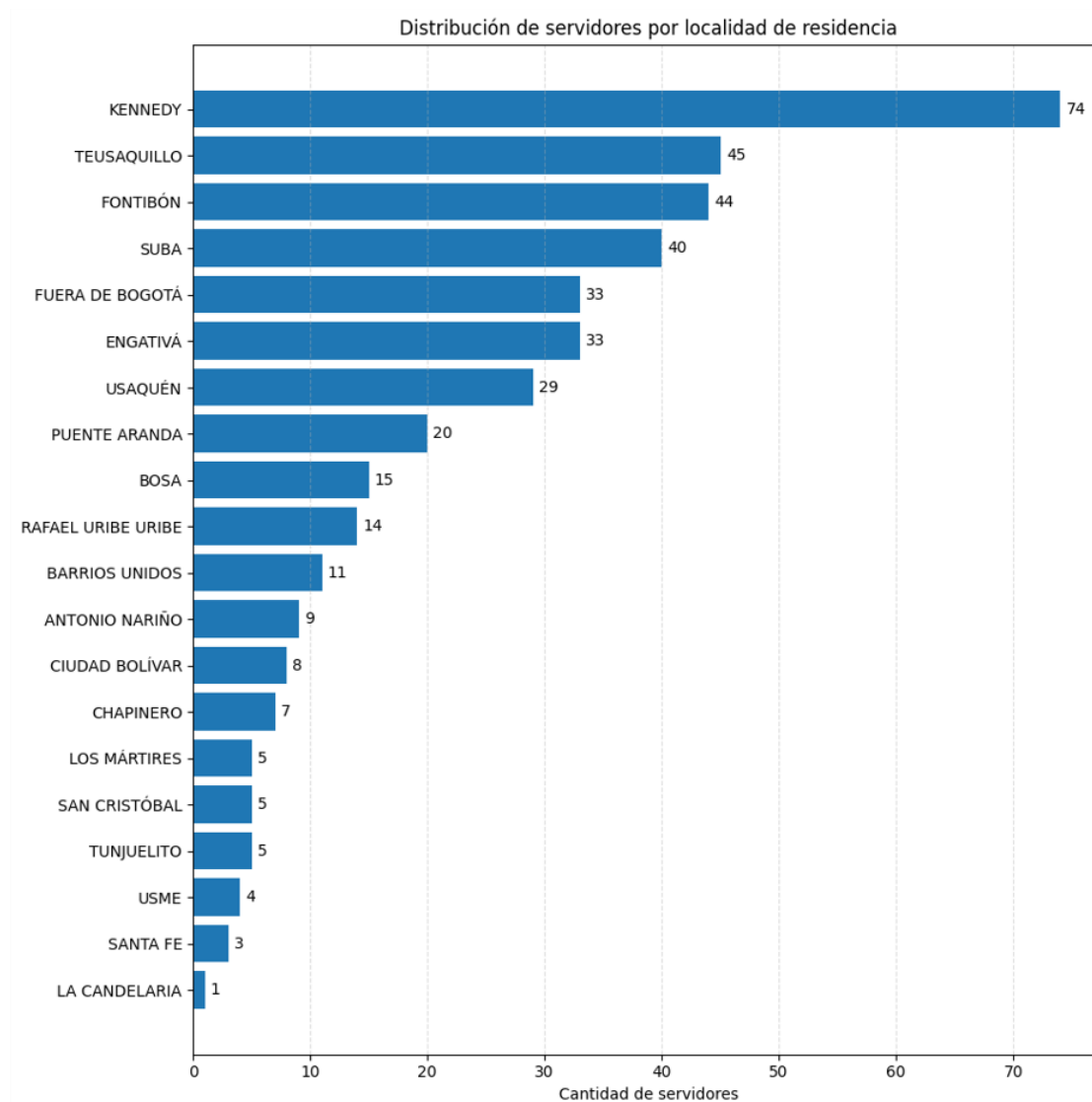
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

La mayor proporción de los servidores reside en vivienda propia (50,9 %, 206 personas), seguida de quienes viven en arriendo (24,7 %, 100 personas) y en vivienda familiar (24,4 %, 99 personas). Esta distribución refleja condiciones habitacionales relativamente estables para la mayoría de la población



Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

La población se concentra principalmente en el estrato 3 (49,9 %, 202 personas), seguido por el estrato 4 (31,1 %, 126 personas) y el estrato 2 (14,1 %, 57 personas). Los estratos 5 y 6 representan proporciones menores, con el 3,7 % y 1,2 %, respectivamente. Esta distribución evidencia una concentración en estratos medios.

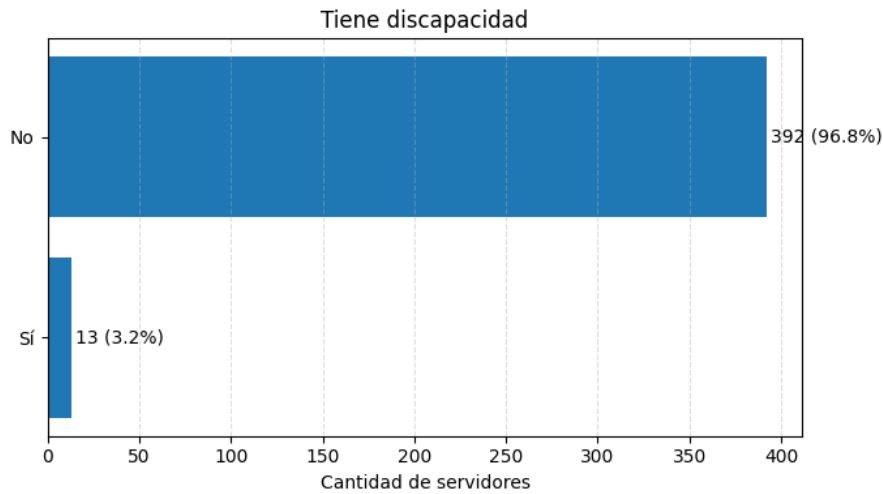


Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

La distribución por localidad de residencia evidencia una mayor concentración de servidores en Kennedy (74), Teusaquillo (45), Fontibón (44) y Suba (40). Estas localidades agrupan la mayor proporción de la población, lo que sugiere patrones territoriales consolidados.

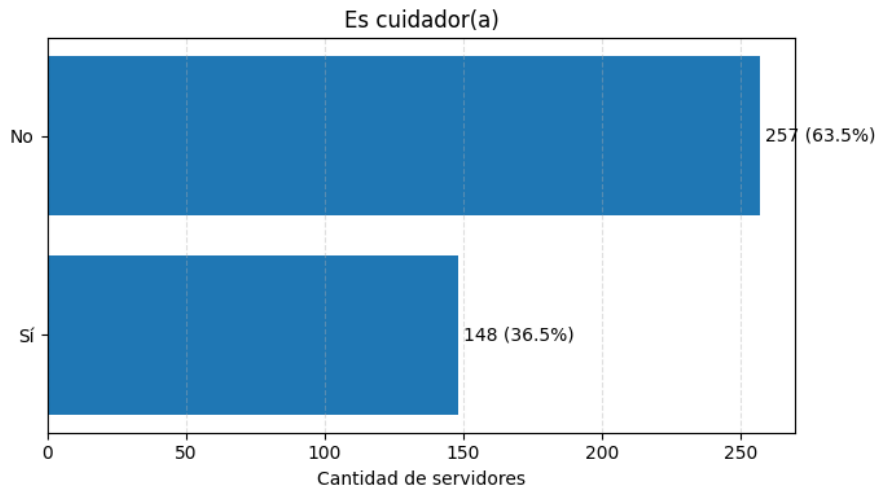
Se identifican también concentraciones relevantes en Engativá (33) y en servidores que residen fuera de Bogotá (33), seguidos por Usaquén (29) y Puente Aranda (20).

El resto de la población se distribuye en diversas localidades con participaciones menores, lo que refleja una dispersión territorial amplia. Esta información resulta útil para la planeación logística de actividades presenciales, análisis de tiempos de desplazamiento y diseño de estrategias de bienestar con enfoque territorial.



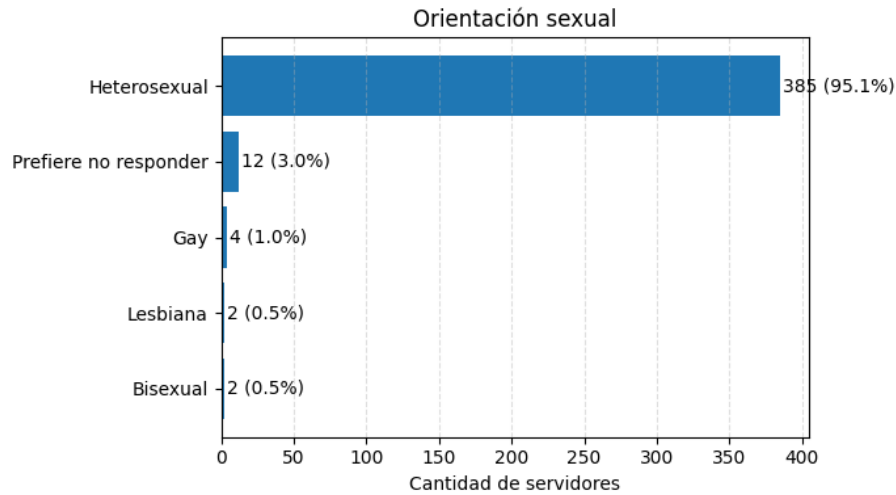
Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

El 96,8 % de los servidores indicó no tener discapacidad, mientras que el 3,2 % (13 personas) manifestó contar con alguna condición de discapacidad. Esta información es clave para la formulación de ajustes razonables y acciones de inclusión.



Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

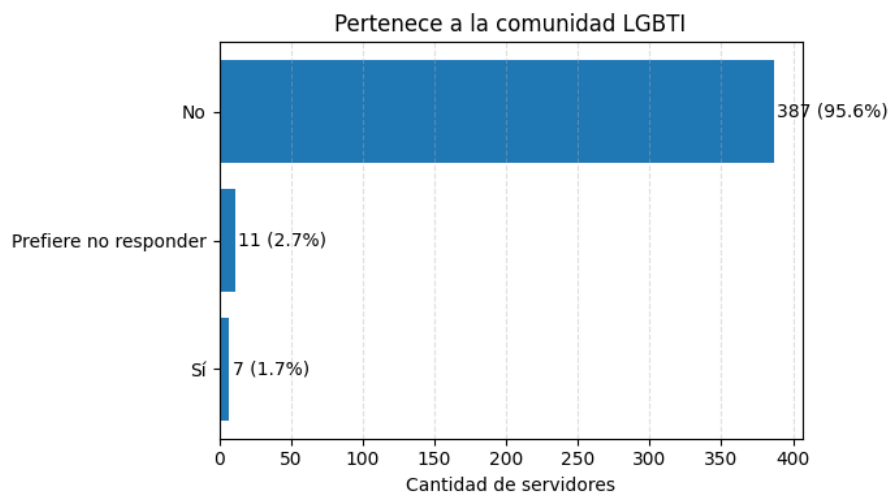
El 36,5 % de los servidores (148 personas) manifestó desempeñar labores de cuidado, mientras que el 63,5 % no se encuentra en esta condición. Esta proporción evidencia una presencia relevante de personas con cargas de cuidado, lo que debe ser considerado en las estrategias en conciliación vida laboral–personal.



Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

La distribución por orientación sexual muestra un predominio de personas que se identifican como heterosexuales, con el 95,1 % (385 servidores). Las categorías gay y lesbiana representan cada una el 0,5 % (2 personas, respectivamente), mientras que la población bisexual corresponde al 0,5 % (2 personas).

Adicionalmente, el 3,0 % (12 servidores) prefirió no responder. Estos datos evidencian una baja representación declarada de orientaciones diversas, lo cual debe interpretarse considerando factores de confidencialidad, percepción de privacidad y contextos culturales.



Fuente: Encuesta sociodemográfica diciembre 2025

El 95,6 % de los servidores manifestó no pertenecer a la comunidad LGBTI, mientras que el 1,7 % (7 personas) indicó que sí pertenece. Un 2,7 % (11 personas) prefirió no responder.

Aunque la proporción de personas que se reconocen como parte de esta comunidad es reducida, esta información es relevante para la formulación de políticas de inclusión, respeto por la diversidad y prevención de cualquier forma de discriminación.

2. Resultados Autodiagnóstico DAFP 2025

El resultado de autodiagnóstico de gestión respecto a los componentes de las Rutas de la Política de Talento Humano contó con una calificación de 97.2 sobre 100 con un aumento de puntaje en comparación con la vigencia 2024 que obtuvo un puntaje de 96.4 sobre 100, tal como se muestra en las siguientes gráficas, donde se evidencia el cumplimiento a las disposiciones normativas vigentes para la Gestión Estratégica del Talento Humano:

2.1 Calificación total:



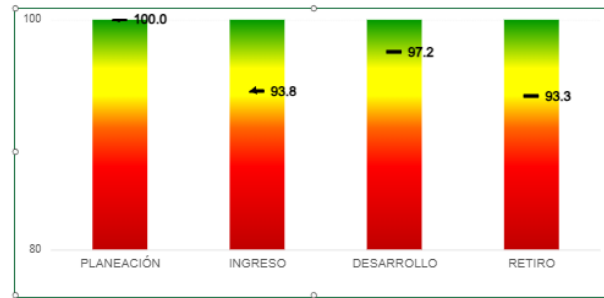
Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2025 DAFP

La gráfica muestra la calificación general para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, con un puntaje de 97.2 sobre 100, ubicado en la zona verde del indicador. Este resultado refleja un nivel de cumplimiento muy alto, evidenciando que la Entidad cuenta con lineamientos estratégicos sólidos para la administración del talento humano, alineados con las directrices del DAFP y el modelo GETH.

Aunque el valor está próximo al máximo, la diferencia frente al ideal (100) indica oportunidades de mejora en aspectos específicos como la integración transversal de la política, la medición de impacto y la actualización continua frente a cambios normativos y tendencias en gestión pública. En términos generales, la calificación posiciona a la entidad en un escenario de madurez avanzada, lo que permite enfocar esfuerzos en la consolidación y sostenibilidad de las prácticas estratégicas.

2.2 Calificación por componentes:

Calificación por componentes:



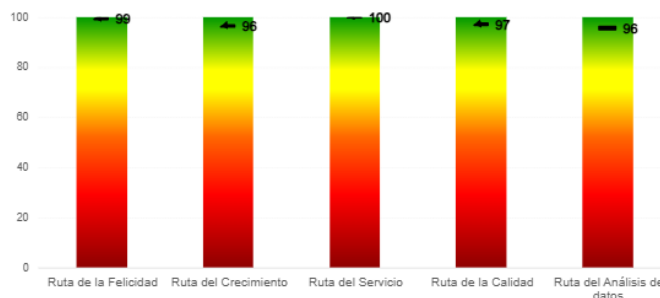
Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2025 DAFP

La gráfica muestra un desempeño sobresaliente en los cuatro componentes evaluados: Planeación (100), Desarrollo (97.2), Ingreso (93.8) y Retiro (93.3). Todos se ubican en la zona verde, lo que indica una gestión sólida y alineada con los estándares del modelo de gestión del talento humano. La planeación destaca como fortaleza absoluta, reflejando una adecuada proyección y organización estratégica. Desarrollo mantiene un nivel muy alto, evidenciando avances en formación y bienestar. Las áreas de Ingreso y Retiro, aunque con calificaciones superiores al 90, presentan las brechas más amplias frente al ideal, lo que sugiere oportunidades para optimizar procesos de selección, inducción y offboarding. En conjunto, la Entidad exhibe una gestión integral robusta, con retos puntuales en la mejora continua de los ciclos de entrada y salida del personal.

2.3 Calificación por rutas de valor:

Todas las rutas se ubican en la zona verde, lo que posiciona a la entidad en un nivel de madurez alto en creación de valor. La brecha máxima frente al ideal (100) es de 4 puntos, lo que sugiere acciones de mejora incremental en Crecimiento y Análisis de Datos, sin comprometer la solidez global. Este desempeño integral respalda la efectividad del modelo y la alineación con objetivos estratégicos.

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2025 DAFP

- Ruta del Servicio: 100 (máxima calificación, zona verde), evidencia excelencia en la orientación al ciudadano y calidad del servicio.

- Ruta de la Felicidad: 99, refleja un entorno laboral favorable y estrategias efectivas para bienestar y clima organizacional.
- Ruta de la Calidad: 97, indica procesos robustos y mejora continua, con margen mínimo para optimización.
- Ruta del Crecimiento: 96, muestra avances en desarrollo institucional y fortalecimiento de capacidades, aunque con oportunidad de consolidar planes de innovación.
- Ruta del Análisis de Datos: 96, confirma un buen nivel en gestión de información y analítica, con espacio para potenciar herramientas y toma de decisiones basada en datos.

2.4 Resultado Gestión Estratégica del Talento Humano:

La gestión estratégica de talento humano evidenciada en las Rutas de Creación de Valor presenta un desempeño sobresaliente y equilibrado: la Ruta del Servicio (100) consolida una cultura plenamente centrada en el ciudadano, mientras la Ruta de la Felicidad (99) confirma un entorno laboral saludable y prácticas efectivas de bienestar; la Ruta de la Calidad (97) muestra procesos robustos y mejora continua; la Ruta del Crecimiento (96) refleja liderazgo, formación e innovación sostenidas; y la Ruta del Análisis de Datos (96) acredita capacidades sólidas para la toma de decisiones informada. Con una brecha máxima de solo 4 puntos frente al ideal, el foco de mejora es incremental: profundizar la medición de impacto (más allá del cumplimiento), fortalecer la gobernanza y analítica avanzada de datos para retroalimentar decisiones, afinar itinerarios de desarrollo y sucesión por familias de cargo. En conjunto, los resultados posicionan a la Entidad en una madurez alta, con fundamentos estratégicos y operativos consistentes y un margen acotado para cerrar el paso definitivo hacia la excelencia sostenida.

 modelo integrado de planeación y gestión			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	99
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	99
		- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	96	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	96
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	100	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
		- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	96
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	97	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	98
		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96		

Fuente: Diligenciamiento propio de la Matriz GETH 2025 DAFP

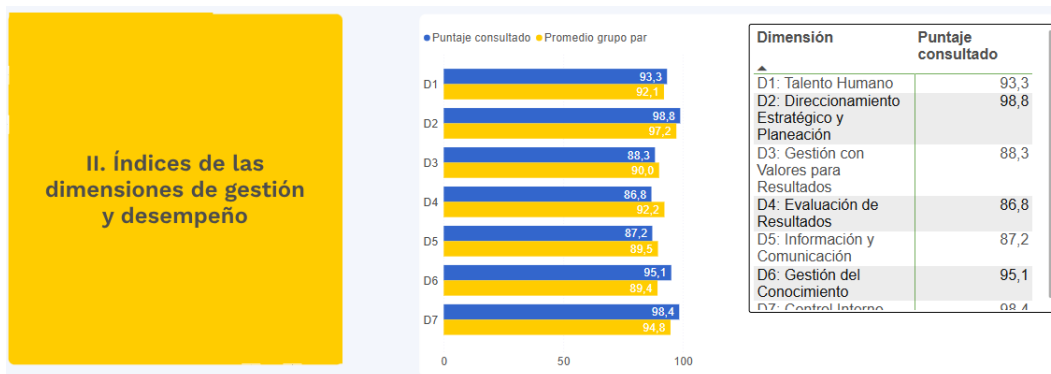
3. Resultados Desempeño Institucional Territorio – MIGP



Fuente: Ahora crea un análisis del Resultado medición Desempeño Institucional Territorial Vigencia 2024

El tablero de Desempeño Institucional Territorial – vigencia 2024 para la UAECD, evidencia un resultado muy alto: IDI 91,5 frente a un promedio del grupo de 91,3. Esto confirma un desempeño por encima de la media. En conjunto, el resultado respalda la efectividad del modelo y orienta un cierre de brechas fino para consolidar la excelencia sostenida.

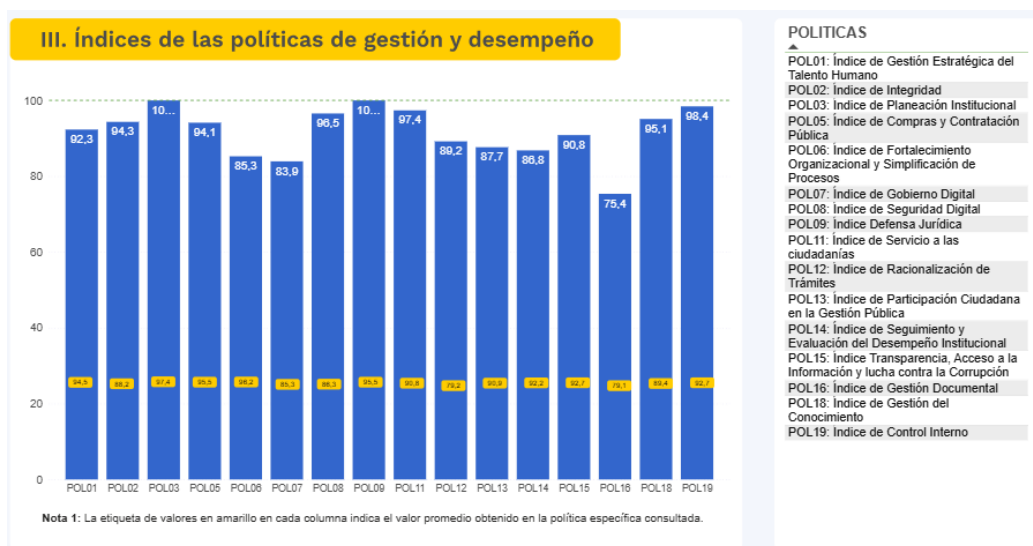
3.1 Índice de los resultados de medición y desempeño



Fuente: Ahora crea un análisis del Resultado medición Desempeño Institucional Territorial Vigencia 2024

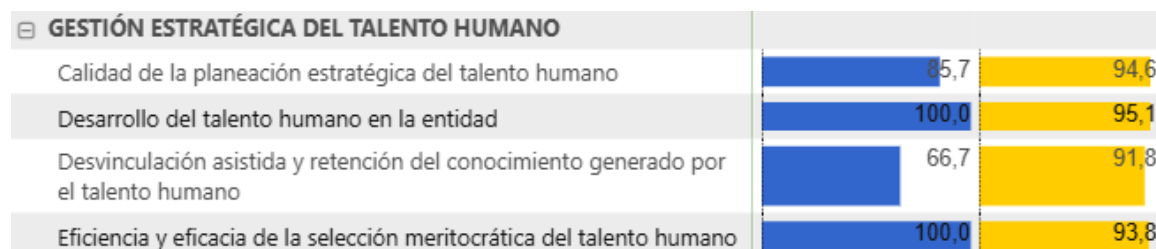
Los Índices muestran un desempeño alto y equilibrado, con fortalezas. D6: Gestión del Conocimiento (95,1) y D1: Talento Humano (93,3), reflejando prácticas maduras para capturar, compartir y desarrollar capacidades. Las oportunidades de mejora se concentran en D4: Evaluación de Resultados (86,8), D5: Información y Comunicación (87,2) y D3: Gestión con Valores para Resultados (88,3), donde conviene reforzar la medición del impacto (no solo cumplimiento), la trazabilidad y calidad de los datos, los canales y tiempos de comunicación, y la apropiación cultural de los valores orientados al logro.

3.2 Índices de políticas de gestión y desempeño:



Fuente: Ahora crea un análisis del Resultado medición Desempeño Institucional Territorial Vigencia 2024

La UAECD exhibe un portafolio de políticas con desempeño alto y homogéneo, destacándose Planeación Institucional (POL03 ≈100), Seguridad Digital (POL08 ≈96) e Integridad (POL02 ≈94) por encima del promedio del grupo. En conjunto, los resultados sitúan a la entidad en madurez alta, con margen de mejora focalizado e incremental para alcanzar la excelencia sostenida.

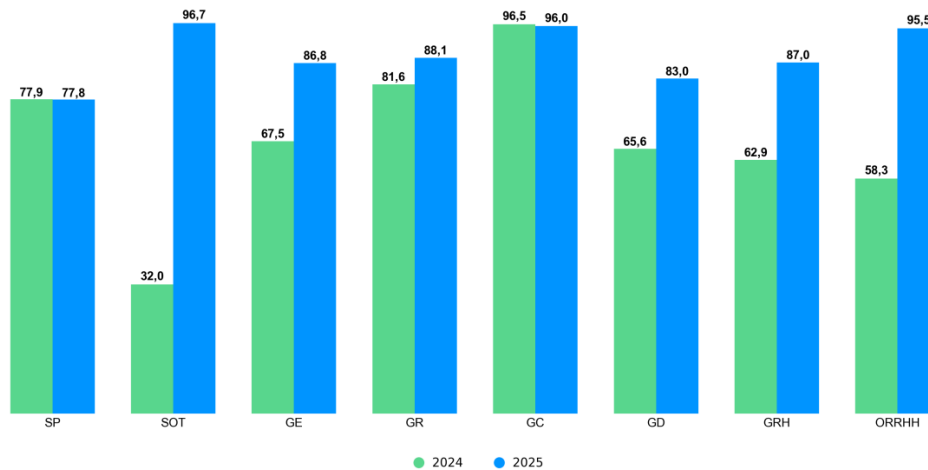


Fuente: Ahora crea un análisis del Resultado medición Desempeño Institucional Territorial Vigencia 2024

El análisis de la Gestión Estratégica del Talento Humano evidencia un desempeño global alto, con dos componentes en nivel óptimo (100 puntos): Desarrollo del talento humano y Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática. La Calidad de la planeación estratégica alcanza 85,7, mostrando buena alineación, pero con espacio para fortalecer la anticipación de necesidades y la integración con objetivos institucionales. La principal brecha se encuentra en Desvinculación asistida y retención del conocimiento (66,7), lo que indica riesgos en la transferencia de saberes y continuidad operativa ante salidas de personal.

4. Índice de Desarrollo del Servicio Civil:

El Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital es una herramienta integral que evalúa la gestión del talento humano en las Entidades del Distrito, mediante ocho subsistemas (planeación, organización del trabajo, gestión del empleo, desarrollo, compensación, relaciones humanas, rendimiento y organización de la función de RRHH) y cinco subíndices (eficiencia, mérito, consistencia estructural, capacidad funcional y capacidad integradora). Esta estructura permite medir de forma articulada la calidad, equidad y sostenibilidad de los procesos de gestión del talento humano. El informe correspondiente a la vigencia 2025 presenta los resultados consolidados y un análisis comparativo frente a 2024, organizado en tres capítulos: evolución de indicadores, variaciones significativas y tendencias. Este enfoque facilita identificar avances, brechas y oportunidades de mejora para fortalecer la gestión estratégica del talento humano y garantizar la excelencia en el servicio público distrital.

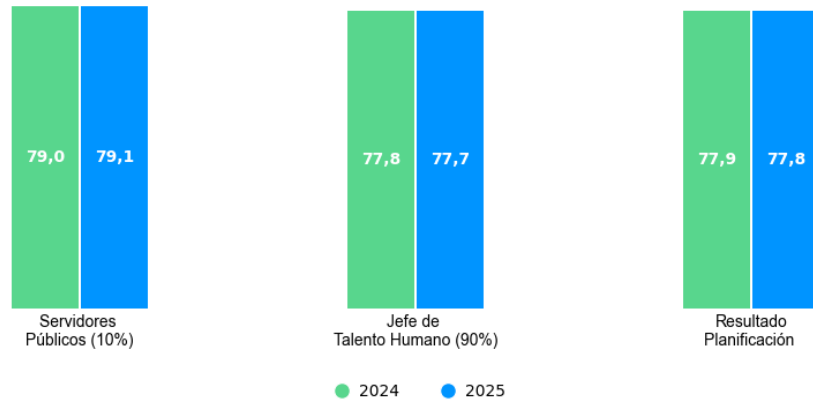


Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

Tabla de equivalencias

	P	OT	GE	GR	GP	GD	GRH	OFRH
NOMBRE DEL SUBSISTEMA	Planificación	Organización del trabajo	Gestión del Empleo	Gestión del Rendimiento	Gestión de la Compensación	Gestión del Desarrollo	Gestión de las Relaciones Humanas	Organización de la Función de los Recursos Humanos

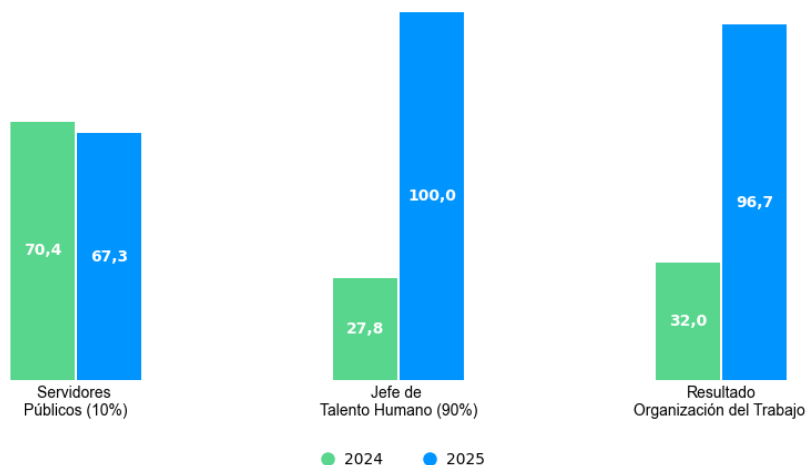
4.1 Subsistema de Planificación



Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

En la vigencia analizada, el subsistema de Planificación del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital mantiene una alta estabilidad, pasando de 77,90 en 2024 a 77,81 en 2025, con una variación mínima de 0,09 puntos. Este comportamiento indica que las políticas y prácticas actuales continúan siendo robustas, aunque el leve descenso sugiere oportunidades de ajuste fino para optimizar la anticipación de necesidades y la alineación estratégica, sin representar una pérdida significativa en la calidad de la gestión del talento humano.

4.2 Subsistema de Organización del Trabajo.

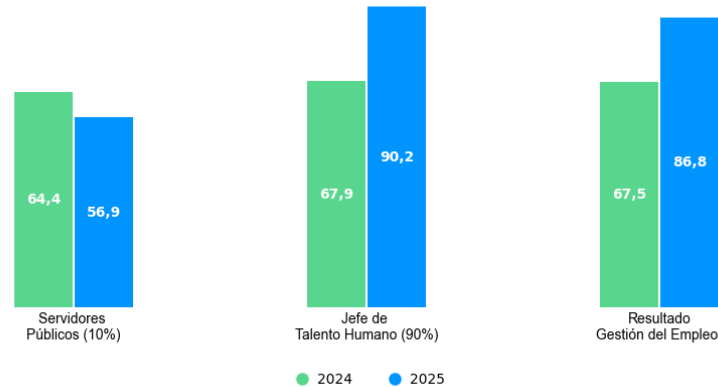


Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

Este subsistema evidencia un avance excepcional entre las dos vigencias: de 32,04 en 2024 a 96,73 en 2025, lo que representa una mejora sustancial en la estructuración de procesos, asignación de responsabilidades y coordinación interdepartamental. El salto refleja la implementación efectiva de

planes de reingeniería, la alineación de funciones con los objetivos institucionales y la consolidación de prácticas que fortalecen la eficiencia operativa. Este resultado confirma que las acciones correctivas aplicadas han tenido un impacto positivo significativo, posicionando a la entidad en un nivel de madurez avanzada para la gestión del trabajo y la prestación de servicios a la ciudadanía.

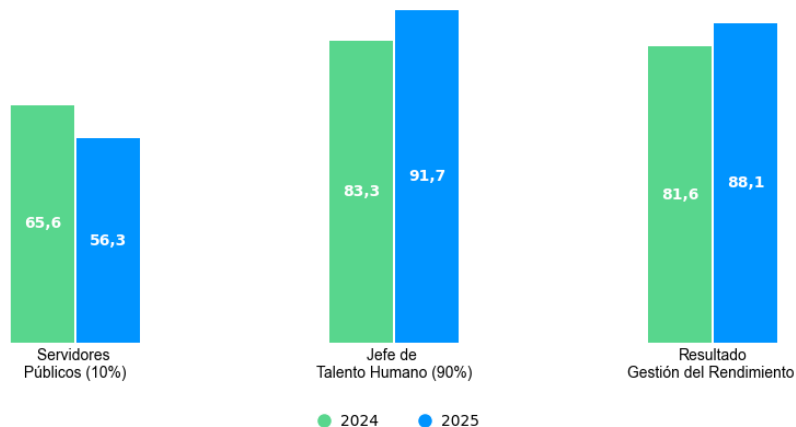
4.3 Subsistema de Gestión del Empleo



Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

Este subsistema muestra una evolución muy positiva, pasando de 67,51 en 2024 a 86,84 en 2025, lo que representa un incremento de 19,33 puntos ($\approx 29\%$). Este avance refleja la efectividad de las políticas de empleo, la mayor alineación con los principios de meritocracia y la consolidación de prácticas más eficientes en la gestión del personal. El resultado indica una mejora sustancial en la calidad y capacidad operativa de la entidad, fortaleciendo la transparencia en los procesos y la competitividad institucional.

4.4 Subsistemas de Gestión del Rendimiento

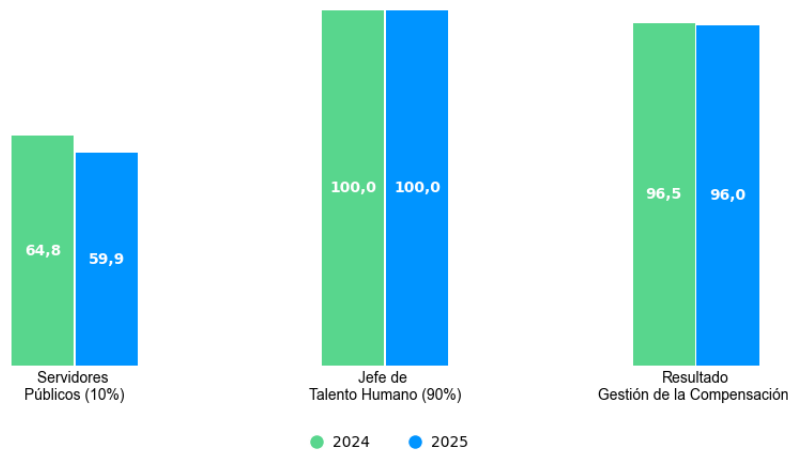


Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

Este subsistema presenta una mejora significativa, pasando de 81,56 en 2024 a 88,13 en 2025, lo que representa un incremento de 6,57 puntos ($\approx 8\%$). Este avance evidencia una mayor eficacia en la evaluación y seguimiento de objetivos, una mejor alineación del talento humano con la estrategia distrital y la consolidación de buenas prácticas de gestión orientadas al desempeño. Como resultado, la entidad fortalece su capacidad para ofrecer servicios de calidad y mantener un clima laboral enfocado en resultados, consolidando su posición en niveles altos de madurez institucional.

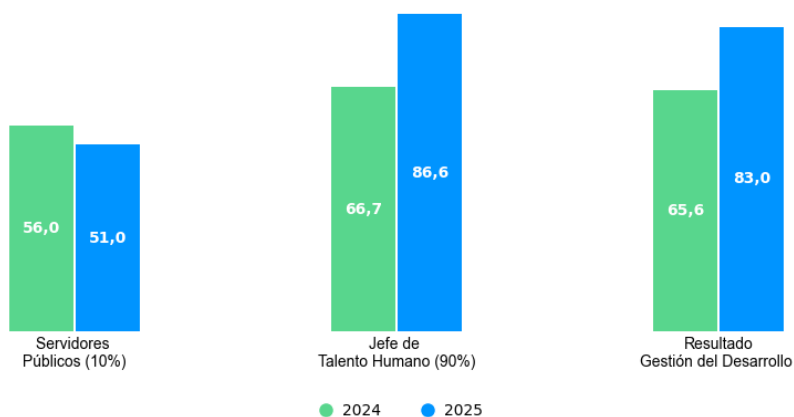
4.5 Subsistema de Gestión de la Compensación

Este subsistema mantiene un desempeño alto y estable, con una leve disminución de 96,5 en 2024 a 96,0 en 2025 ($-0,5$ puntos). Aunque la variación es mínima, señala la necesidad de reforzar las políticas salariales y de incentivos para recuperar la tendencia positiva y asegurar la competitividad institucional, especialmente en la retención de talento clave. El resultado confirma que la estructura actual es sólida, pero requiere ajustes estratégicos para sostener la motivación y el compromiso del personal en el mediano plazo.



Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

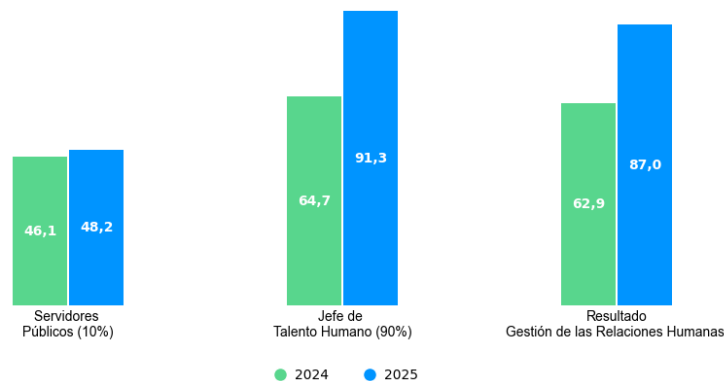
4.6 Subsistema de Gestión del Desarrollo



Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital-2024 vs 2025.

El índice evidencia una evolución muy positiva, pasando de 65,60 en 2024 a 83,04 en 2025, lo que representa un incremento cercano a 20 puntos y consolida un avance sustancial en la gestión del talento humano. 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, factores que fortalecen la competitividad institucional. El resultado posiciona a la entidad en un nivel de madurez avanzada, confirmando que las acciones de fortalecimiento están generando el impacto esperado tanto en el desarrollo del personal como en la calidad del servicio a la ciudadanía.

4.7 Subsistema de las Relaciones Humanas:

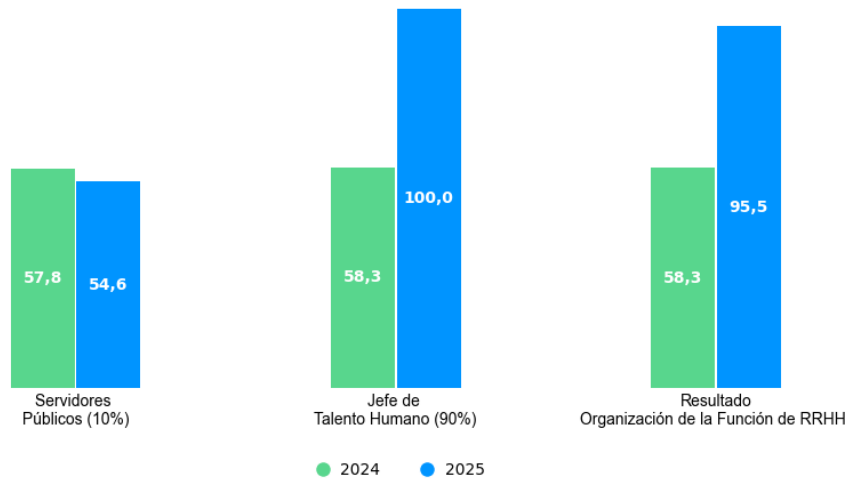


Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital-2024 vs 2025.

Este subsistema muestra una evolución destacada, pasando de 62,9 en 2024 a 87,0 en 2025, lo que representa un incremento de 24 puntos. Este avance refleja una mejora sustancial en la calidad de los vínculos laborales, impulsada por políticas más efectivas, mayor capacitación del personal y el fortalecimiento de una cultura organizacional colaborativa. Estos factores no solo potencian el desempeño institucional, sino que también contribuyen a elevar la satisfacción y compromiso de los servidores públicos, consolidando un entorno laboral orientado a la excelencia y la cohesión interna.

4.8 Subsistema de la Organización de la Función de los Recursos Humanos

Este subsistema presenta una mejora sobresaliente, pasando de 58,3 en 2024 a 95,5 en 2025, lo que implica un incremento de 37 puntos. Este avance refleja la efectividad de las reformas estructurales, la mayor claridad en la distribución de cargos y la implementación de procesos de planeación estratégica que han fortalecido la capacidad operativa y la alineación del talento humano con los objetivos institucionales. El resultado posiciona a la entidad en un nivel de madurez avanzada, consolidando prácticas que garantizan eficiencia y coherencia en la gestión de recursos humanos.



Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

5. Encuesta de Satisfacción del Proceso Gestión del Talento Humano 2025

5.1 Encuesta abril 2025

Se presentan los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada en abril de 2025, en la que se evaluaron los componentes del Proceso de Talento Humano según la percepción de los servidores(as) de planta, considerando criterios de cumplimiento, calidez, conocimiento, calidad en la respuesta y coherencia.



Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano abril 2025

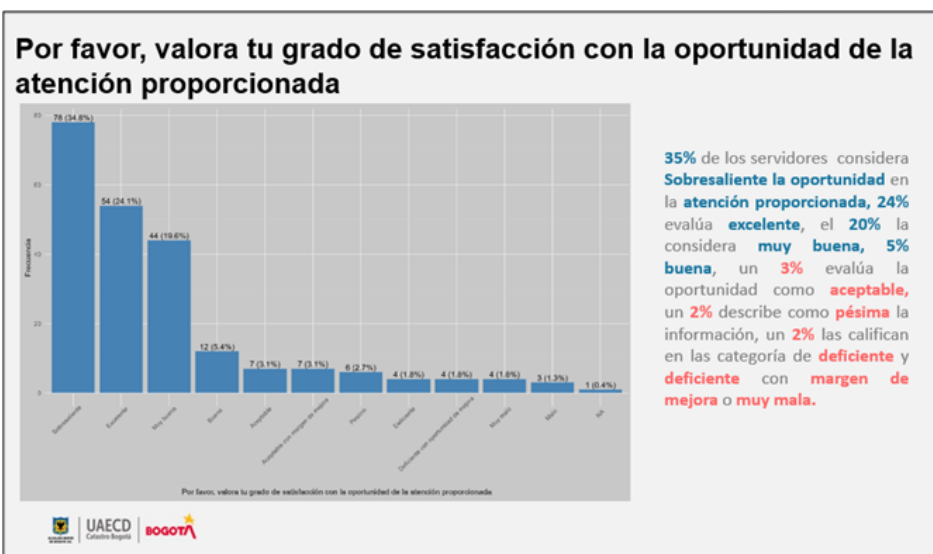
- ✓ Con corte al 30 de abril de 2025, la UAECD cuenta con 425 servidores públicos, de los cuales 223 participaron en el estudio, alcanzando una representatividad del 52%. La información se recolectó mediante una encuesta de 19 preguntas aplicada en Forms, lo que facilitó un procesamiento eficiente y estandarizado.

El instrumento estuvo disponible durante nueve días. Su objetivo fue conocer la experiencia y percepción de los servidores respecto a los servicios de la Subgerencia de Talento Humano, con el fin de fortalecer la gestión interna, impulsar la mejora continua e identificar oportunidades de innovación en la atención y el acompañamiento institucional.

La encuesta presenta en cuanto a oportunidad en la atención, que el 87% valoró la atención como sobresaliente, excelente o muy buena. 3% la consideró aceptable; 9,7% la percibió como deficiente o muy mala. La oportunidad en la atención es uno de los aspectos mejor evaluados, aunque persiste una minoría que experimenta demoras o dificultades.

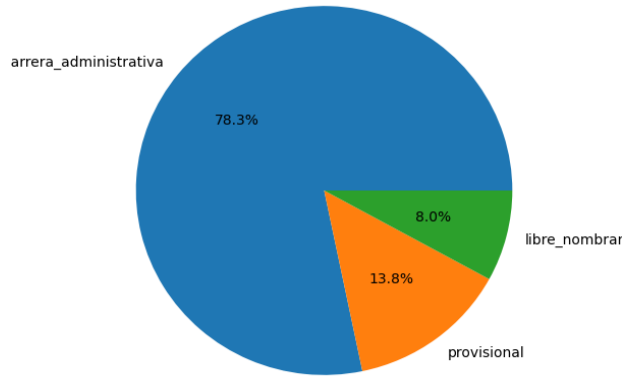
Respecto a la satisfacción por componentes del proceso de Talento Humano, el consolidado muestra que el indicador de satisfacción alta (muy satisfactorio-satisfactorio) se ubica en 70,4%, con tendencias similares entre componentes:

Componente	Muy satisfecho—satisfecho
Selección y vinculación	68%
Seguridad y Salud en el Trabajo	68%
Nómina	79%
Situaciones administrativas	70%
Bienestar Social e Incentivos	67%
Capacitación e innovación	67%
Evaluación del desempeño	74%



5.2 Encuesta agosto 2025.

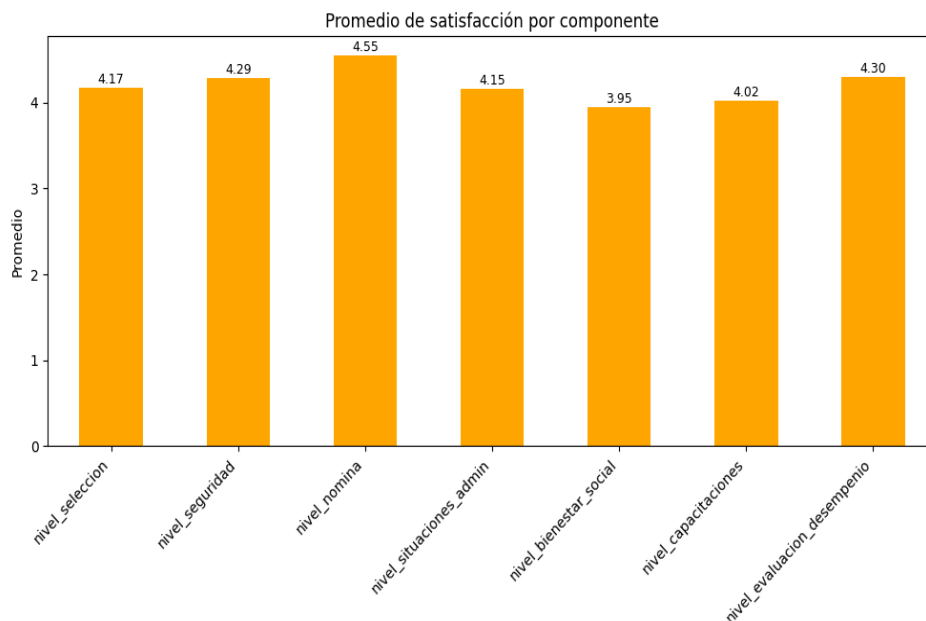
Distribución por tipo de vinculación



Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano agosto 2025

La Encuesta de Satisfacción de la Subgerencia de Talento Humano para el mes de agosto, cuenta con un total de participantes de 153 personas. Esto nos da una muestra representativa para evaluar la percepción sobre los servicios de la Subgerencia de Talento Humano (STH), sin embargo, hay una notoria disminución participativa frente al primer cuatrimestre.

La mayoría de los participantes son funcionarios de carrera administrativa, lo que indica que las opiniones reflejan principalmente la experiencia de personal estable. Esto es importante porque sus expectativas suelen ser más altas en cuanto a procesos y bienestar.



Fuente: Encuesta de Satisfacción Proceso Gestión del Talento Humano. Subgerencia de Talento Humano agosto 2025

Los resultados evidencian un nivel general alto de satisfacción, con diferencias relevantes entre áreas:

- ✓ Nivel Nómina lidera con 4,55, reflejando alta confianza en la gestión de pagos y procesos asociados.
- ✓ Nivel Evaluación y Desempeño (4,30) y Nivel Seguridad (4,29) también presentan calificaciones destacadas, indicando percepción positiva sobre transparencia y control.
- ✓ Nivel Selección (4,17) y Situaciones Administrativas (4,15) se ubican en rangos satisfactorios, aunque con margen para optimizar tiempos y claridad en procedimientos.
- ✓ Nivel Capacitación (4,02) y Bienestar Social (3,95) son los componentes con menor puntaje, lo que sugiere necesidad de fortalecer programas de formación y beneficios sociales para mejorar la experiencia del servidor.

Fortalezas: Actitud del personal y utilidad de la información son los aspectos mejor valorados.

Debilidades: Tiempos de respuesta y claridad en algunos procesos generan insatisfacción en un grupo significativo.

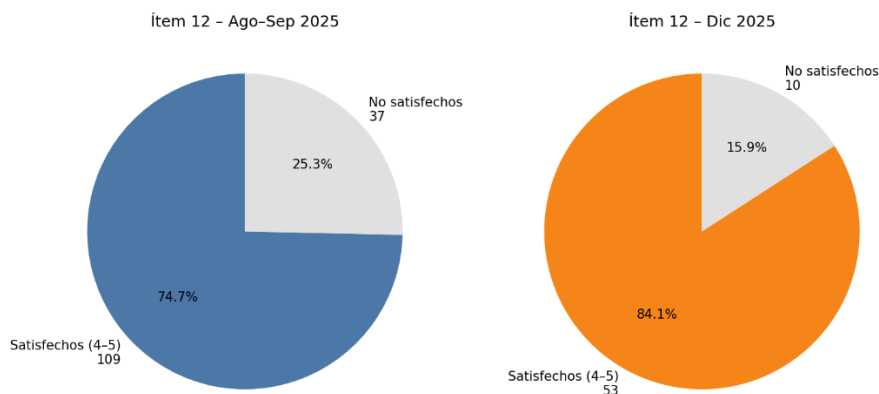
5.3 Encuesta diciembre 2025.

Se consideran satisfechos los servidores que califican 4 (Bueno) o 5 (Excelente).

Este criterio se aplicó a:

- Ítem 6: *Actitud del colaborador*
- Ítem 11: *Utilidad de la información*
- Ítem 12: *Satisfacción con la oportunidad de la atención*

Componentes STH: *selección, seguridad y salud en el trabajo, nómina, situaciones administrativas, bienestar social, capacitaciones, evaluación del desempeño.*



Aumenta la proporción de satisfechos Bueno (4) Excelente (5) en diciembre

Los resultados evidencian un alto nivel de satisfacción general frente a los servicios prestados por la Subgerencia de Talento Humano, destacándose especialmente:

- La actitud y disposición del equipo de colaboradores, valorada positivamente por la mayoría de los encuestados.
- La utilidad y claridad de la información suministrada, lo cual contribuye a generar confianza institucional.
- La oportunidad en la atención de solicitudes, asociada a una percepción favorable del acompañamiento recibido.

Componentes de la STH

Componente	% Satisfechos (4–5)
Selección y vinculación	66,67%
Seguridad y Salud en el Trabajo	66,67%
Nómina	82,54%
Situaciones administrativas	65,08%
Bienestar social	65,08%
Capacitación (PIC)	69,84%
Evaluación del desempeño	69,84%

Estos resultados reflejan una gestión orientada al servicio, con énfasis en el trato humano y el acompañamiento efectivo.

De manera complementaria, los participantes señalaron oportunidades de mejora relacionadas con:

- La agilidad en algunos trámites, especialmente aquellos que dependen de múltiples validaciones.
- El fortalecimiento de la comunicación preventiva, que permita anticipar requisitos, tiempos y cambios normativos.
- La estandarización de ciertos procesos para garantizar mayor homogeneidad en la experiencia del servicio.

Estas observaciones representan insumos clave para la definición de acciones estratégicas orientadas a la mejora continua.

6. Planeación de la Gestión del Talento Humano

- ¿Por qué es importante lo que hacemos?
- ¿Que pide la normatividad vigente a los Planes Estratégico de talento Humano?

Tabla 1. Información base para la planeación de la gestión estratégica del Talento Humano

1. Dimensiones Operativas de MIPG

Objetivo central de MIPG:

“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

2. 1ª. Dimensión: Talento Humano

Orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

Gestión Estratégica del Talento Humano - Integridad

Pilares que inspiran la Política de GETH del MIPG

Mérito	Competencias	Desarrollo y crecimiento	Productividad	Gestión del cambio	Integridad	Diálogo y la Concertación
Como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.	Como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano	Como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.	Como la orientación permanente hacia el resultado	Como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.	Como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.	Como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos

CUATRO OBJETIVOS BÁSICOS

Fundamentada en estos pilares, la política apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso	2. Mayor productividad del Estado.	3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.	4. Incremento en los índices de satisfacción
---	------------------------------------	---	--

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar

1) El eje de equilibrio psicosocial:	2) El eje de salud mental	3) El eje de diversidad e inclusión:	4) El eje de transformación digital	5) El eje de identidad y vocación por el servicio público
--------------------------------------	---------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------	---

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

• La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	• Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen		calidad y la integridad	
*Nómina *Plan de Bienestar e Incentivos *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo *Plan Institucional de Capacitación *Política de Integridad	*Vinculación - Evaluación del Desempeño *Gestión de la información *Plan de Bienestar e Incentivos *Clima Organizacional *Planes de Mejoramiento Individual	*Plan de Bienestar e Incentivos *Plan Institucional de Capacitación *Promocionar la Rendición de Cuentas de los Directivo	*Plan de Bienestar e Incentivos *Plan Institucional de Capacitación *Planeación Estratégica del Talento Humano *Nómina *Trámites y certificaciones *Vinculación *Análisis de razones de retiro	*Plan de Bienestar e incentivos *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo *Plan Institucional de Capacitación *Vinculación *Gestión de la información *Nómina Trámites y certificaciones

Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral – DASCD
Gestión de las relaciones Humanas

Conocimiento de las Fortalezas propias.	Estados Mentales positivos	Propósito de vida	Relaciones interpersonales
Invita a potencializar los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad	La felicidad es un componente asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida	Es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la razón de vivir	Busca el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público

Programa Ambientes Diversos

Habilitadores transversales

Lenguaje organizacional incluyente- Formación y sensibilización de servidores distritales en Inclusión, Diversidad y representatividad

Caracterización Población diferencial Talento Humano	Gestión Cultural y organizacional para la inclusión y la diversidad	Prevención y sanciones frente a situaciones y conductas de discriminación, acoso laboral y de acoso sexual laboral
--	---	--

Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional

Función Pública

Promoción del compromiso por el autocuidado y la autoprotección	Mitigar la fuga de conocimiento	Salud mental	Plan Institucional de capacitación- Alineado con los ejes del Plan Nacional de Capacitación PNFC	Implementación de la herramienta para evaluar el clima y la
--	--	---------------------	---	--

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

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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Mapa de conocimiento

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

Plan Institucional de Capacitación

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

Plan Institucional de Capacitación

Plan Nacional de Formación y Capacitación – Función Pública

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

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

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

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

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

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

Líneas de acción para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano

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

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

Inspirar y motivar al talento humano institucional para realizar cambios positivos y significativos en la Entidad.	Responder con calidad y oportunidad los diferentes requerimientos que son enviados a la Dependencia y custodiar la información que se produce o se obtiene de la gestión estratégica de personas.	
--	---	--

7. Diagnóstico Identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2026

Se adelanta desde el componente de capacitación la evaluación de necesidades con la participación de los servidores de la Unidad así:

7.1 Metodología:

Se programan mesas de trabajo con grupos de interés como lo son lo miembro de Comisión de personal, gestores de diferentes temas como integridad- gestión del Conocimiento – Gestión Documental, se realiza de manera independiente mesa con los miembros de asociaciones sindicales, esto con el objetivo de conocer sus perspectivas sobre las necesidades de capacitación 2026 desde los roles asumidos diferentes al de las funciones para la cuales fueron vinculados.

Adicionalmente se aplicada encuesta de detección de necesidades de capacitación del 4 de noviembre al 20 de noviembre, la encuesta se construye basada en los resultados de mapas de conocimiento gestionados en cada una de las dependencias y donde se consolidan lo conocimientos requeridos por las dependencias, su nivel de importancia acciones para realizar el fortalecimiento de dichos saberes identificados, estos mapas fueron validados y firmados por cada uno de los líderes de las dependencias (Gerentes, Subgerentes y Jefes de oficina).

El PIC tuvo una fase de sensibilización en paralelo se construye con el apoyo de comunicaciones, quienes elaboraron un video como estrategia de sensibilización, alusivo a la importancia de la identificación de necesidades de capacitación y la formación permanente y la transferencia de conocimiento al interior de la Unidad el cual es transmitido a través de los canales de comunicación de la UAECD.

Tabla 2. Ficha técnica de las 13 encuestas construidas (Una por gerencia- oficina y una para las Subgerencia Administrativa y Financiera. -Subgerencia de Talento Humanos y Subgerencia de Contratación, dado que, aunque forman parte de la Gerencia de gestión Corporativa sus temas de interés son totalmente diferentes)

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	
"Detección de Necesidades de Capacitación 2026..."	
Universo	Gerencias, Subgerencias Oficina Asesoras de la UAECD.
Objetivo de la encuesta	En la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD) nos encontramos en la etapa de diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2026. Con este fin, les comparto el formulario adjunto, diseñado para que cada uno, desde sus objetivos personales y en articulación con los de su dependencia, identifique las necesidades de formación y entrenamiento que considere prioritarias frente a los retos institucionales. La información recopilada será un insumo clave para la elaboración del Plan Institucional de

	Capacitación 2026, orientado a fortalecer nuestras competencias y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.
Fecha de aplicación	Noviembre 4 a 20 de 2025
Método de recolección	Encuesta virtual- FORMS (Duración aproximada de 5 minutos)

Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

7.2 Resultados mesas de trabajo con grupos de interés

En relación con la participación de los servidores en la identificación de necesidades de capacitación, de un total de 421 servidores vinculados, se contó con la asistencia de 64 servidores en las mesas de trabajo con grupos de interés y 167 servidores en las encuestas aplicadas a cada equipo de trabajo, para un total de 247 servidores, lo que representa el 54,86 % del personal vinculado.

A continuación, se presenta el consolidado de los resultados obtenidos en las jornadas de mesas de trabajo con los diferentes grupos de interés incluidos los sindicatos.

Título	Identificación Necesidades de Capacitación 2026
Vincular	https://padlet.com/storo18/identificaci-n-necesidades-de-capacitaci-n-2026-392137yy09pde2rk
Autor	Sandra Patricia Toro Fierro (storo18)- Nellyret Moreno Ramos
Creación (UTC)	4 de noviembre de 2025

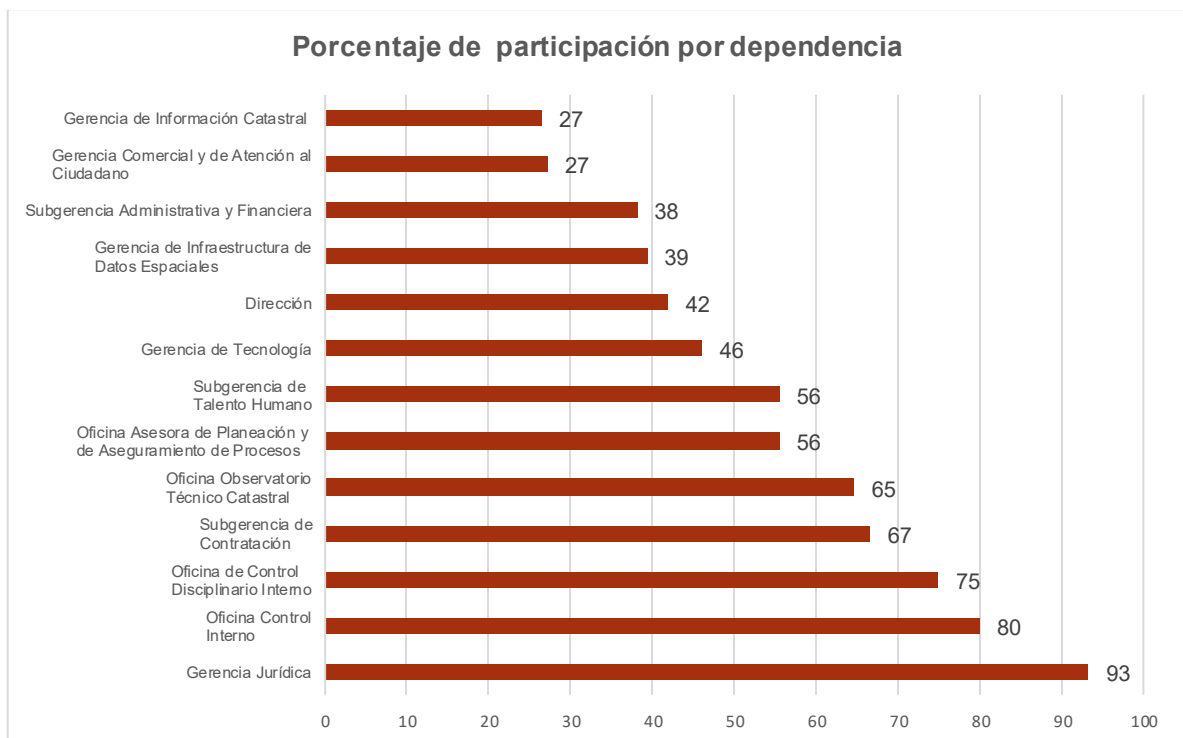
N°	EJES TEMÁTICOS PNFC	ROLES	Cuerpo
1	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	UDT	Cursos o diplomados de mínimo 80 horas con relación a: Estándares de DD.HH. con enfoque étnico y de género. Estrategias de legitimidad institucional y confianza ciudadana.
2		Gestión de Conocimiento	Fundamentos de la Paz Total Memoria Histórica y Conflicto Armado Derechos Humanos y Víctimas El papel de la memoria como garante de no repetición. La relación entre el restablecimiento de derechos, la implementación de acuerdos de paz y el desarrollo en las regiones afectadas. - Impacto de la Paz Total en el territorio
3	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	UDT	Cursos o diplomados de mínimo 80 horas con relación a: Planeación estratégica, prospectiva y gestión por resultados. Presupuesto público y control fiscal. Evaluación de políticas públicas.
4		Organizaciones Sindicales	Diplomado en Sostenibilidad Ambiental que incluya salida de campo.
5		GCIN	Como contribuir para cuidar el medio ambiente-ecosistemas.
6		GCIN	Ordenamiento territorial para Dumies.
7		Gestión de Conocimiento	Territorio más allá de lo geográfico: visión biocultural, política y social. La relación entre cultura, historia y ecosistemas. Análisis de las causas de los conflictos: extractivismo, acaparamiento de tierras, deforestación, megaproyectos y sus efectos en las comunidades. Introducción a los enfoques jurídicos que reconocen a la naturaleza como sujeto de derechos (ej. ríos, páramos). Implicaciones para la gestión territorial. La importancia

			de la producción local, los mercados campesinos y la protección de las semillas nativas. El agua como eje articulador del territorio. Priorización de la protección de fuentes hídricas (ríos, humedales, páramos) en la planificación territorial. Exploración de modelos económicos alternativos: economía circular, solidaria y comunitaria. Ejemplos de emprendimientos sostenibles.
8	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Organizaciones Sindicales	Taller de Empoderamiento Femenino Curso Historia del Feminismo Diplomado en Justicia Feminista
9		Gestor de Integridad SAF- Talleres formativos y experienciales	Objetivo: Desarrollar empatía y reflexión sobre los prejuicios. Taller de sesgos inconscientes y lenguaje inclusivo. (Imagen corporal, discapacidades bienestar corporal sin enfoque estético, promoviendo la autoaceptación.
10		Martha Vargas	Taller que oriente a identificar claramente, los tópicos que involucran violencia de género en el entorno laboral, como mitigar estas acciones y cómo manejar su gestión de una forma sana y armónica para el bienestar general.
11		COPASST	Manejo de conflictos y comunicación asertiva. Tanto para funcionarios, como para jefes.
12		Gestión de Conocimiento	Definición de términos esenciales: género, sexo, orientación sexual, identidad de género, interseccionalidad, equidad, igualdad y diversidad. Leyes, acuerdos internacionales y políticas internas que promueven la igualdad de género y la no discriminación (ej. cuotas, licencias de paternidad/maternidad).
13	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	UDT	Cursos o diplomados de mínimo 80 horas con relación a: Transformación digital, gobierno abierto y herramientas para afrontar la Quinta Revolución Industrial (5RI). Uso y aprovechamiento de herramientas colaborativas. Seguridad de la información y protección de datos personales. Automatización de procesos y gestión documental electrónica. Programas que aplican herramientas de innovación para crear soluciones sostenibles y escalables a problemas sociales. (innovación social). Cursos que combinan creatividad y estrategias de negocio para crear productos y servicios con valor para el mercado. (Innovación y Desarrollo de Producto)
14		Carmen Quiñones: Gobierno digital	Realizar la medición de funcionarios con certificación o capacitación en habilidades digitales relevantes para su rol (ej. análisis de datos, ciberseguridad, herramientas colaborativas).
15		Organizaciones Sindicales	Curso de herramientas ofimáticas en distintos niveles para Todos Catastro Taller para manejar el SECOP en varios niveles.
16		Sin datos	Incluir el tema de IA en su uso, normativa y como emplearse en el contexto de labores de todas las áreas sin incurrir en temas legales o de derechos de autor.
17		GCIN	-Análisis de Datos con ArcGIS Pro -Machine Learning aplicado a datos geográficos -ArcGIS GeoAnalytics Engine -R aplicado a análisis estadístico -Minería de Datos -Programación en Python -Programación en R -Repositorio de código seguro tipo GitHub

18		GCIN	Elaboración de ayudas didácticas: Juegos, volantes, videos. presentaciones
19		GCIN	Software alternos o complementarios a Word, xls y Power Point
20		Gestión de Conocimiento	Elaboración de ayudas didácticas: Juegos, volantes, videos. presentaciones
21		Transaccionalidad, publicidad y funcionalidades para el desarrollo de la supervisión en el SECOP II.	Sin datos
22	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA	Liderazgo y manejo de grupos y equipos de trabajo	Cursos de formación tipo diplomados (80 horas o más) donde se haga manejo de roles de equipos de trabajo y enfatizar en comunicación al interior de equipos. Manejo de conceptos como compromiso, vinculo, roles, responsabilidades, competencias. Etc.
23		UDT	Cursos o diplomados de mínimo 80 horas con relación a: Pensamiento crítico. Estrategias orientadas a resultados con una gestión del talento humano feliz y cocreador. Estrategias de liderazgo o coordinación de equipos usando o aprovechando la inteligencia artificial.
24		Organizaciones Sindicales	Curso de 3 niveles de ArcGIS Pro garantizado para toda el área misional.
25		GCIN	Sensibilizar a todos los funcionarios de la necesidad de conocer y profundizar en temas de INNOVACIÓN en los procesos de la UAEC
26		GCIN	Redacción eficaz y lectura
27		Gestor de Integridad-Enlace Sistema de Gestión y Continuidad del Negocio	Capacitar a los enlaces de los diferentes grupos transversales en las temáticas a trabajar como enlace, por ejemplo: al Enlace en Gestión y Continuidad del Negocio capacitarlo en los temas de continuidad como BIA, BCP, Riesgos, Activos que son objeto de ser inventariados.
28		GCIN	Pedagogía para la transferencia del conocimiento al interior y al exterior de la entidad
29		GCIN	Lenguaje verbal y no verbal en la atención ciudadana. Manejo de usuarios difíciles o no convencionales
30		GCIN	Generación de estadísticas e indicadores
31		GCIN	Herramientas para gestión de proyectos
32		Liderazgo y toma de decisiones	Sin datos
33		Formación de formadores	Sin datos
34	Tema que generaría más impacto	UDT	Cursos o diplomados de mínimo 80 horas con relación a: Prevención de la corrupción. Ética en el servicio público. Atención al ciudadano y comunicación Servicio al cliente en el sector público Comunicación efectiva y manejo de conflictos Inclusión y enfoque diferencial (género, discapacidad, diversidad). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo Gestión del cambio y cultura organizacional Inteligencia emocional y bienestar laboral

35		Gestor de Integridad-Enlace Sistema de Gestión y Continuidad del Negocio	Capacitación a nivel de Diplomado para los temas: Analítica de Datos y Analítica del Negocio (en la entidad no es clara la diferencia).
36		GCIN	Herramientas para gestión de proyectos “últimas o las más recientes” Análisis de Datos con ArcGIS Pro
37		Inteligencia artificial - escritura de prompts	Sin datos
38		UDT	Cursos o diplomados para el trabajo y desarrollo humano de mínimo 80 horas para implementar el enfoque diferencial y territorial.
39	Tema que se deberá tratar en el PIC 2026	UDT	Cursos o diplomados para el trabajo y desarrollo humano. (de mínimo 80 horas)
40		Funcionario Carrera Administrativa	Actualización sobre procesos de entidades distritales en normatividad contable, presupuestal y financiera
41		NTCPE1000:2020 para Control Interno	Sin datos
42		Auditorías internas de calidad	Sin datos
43		Metodologías de innovación	Sin datos
44		Gestión de Conocimiento e innovación	Sin datos

7.3 Participación de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Áreas con mayor participación

Gerencia Jurídica alcanzó 93%, lo que significa que casi todas las personas de esta dependencia participaron en la identificación de necesidades de formación.

Oficina de Control Interno llegó a 80% y la Oficina de Control Disciplinario Interno a 75%, mostrando una participación muy alta.

Áreas con participación buena a moderada

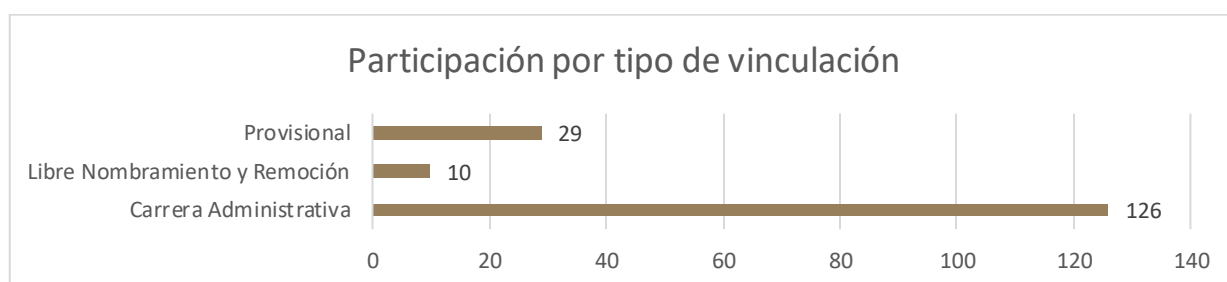
Subgerencia de Contratación (67%), Oficina Observatorio Técnico Catastral (65%) y Subgerencia de Talento Humano (56%) —junto con la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos (56%)— evidencian un compromiso sostenido con la identificación de necesidades de capacitación y formación.

Áreas con participación baja

Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano (27%) y Gerencia de Información Catastral (27%) presentaron menor participación.

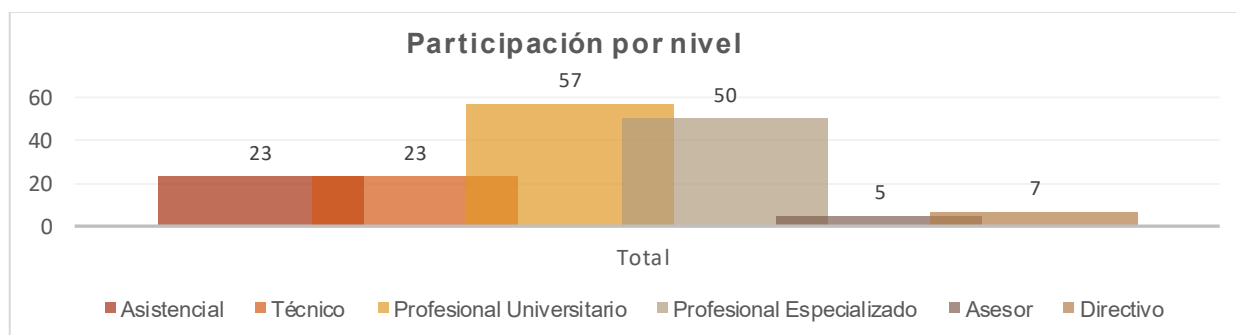
Subgerencia Administrativa y Financiera (38%) y Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales (39%) se ubicaron en niveles por debajo del promedio.

En conjunto, el promedio general se situó alrededor de 55%, lo que indica que, en promedio, una de cada dos personas participó en la identificación de necesidades de capacitación y formación.



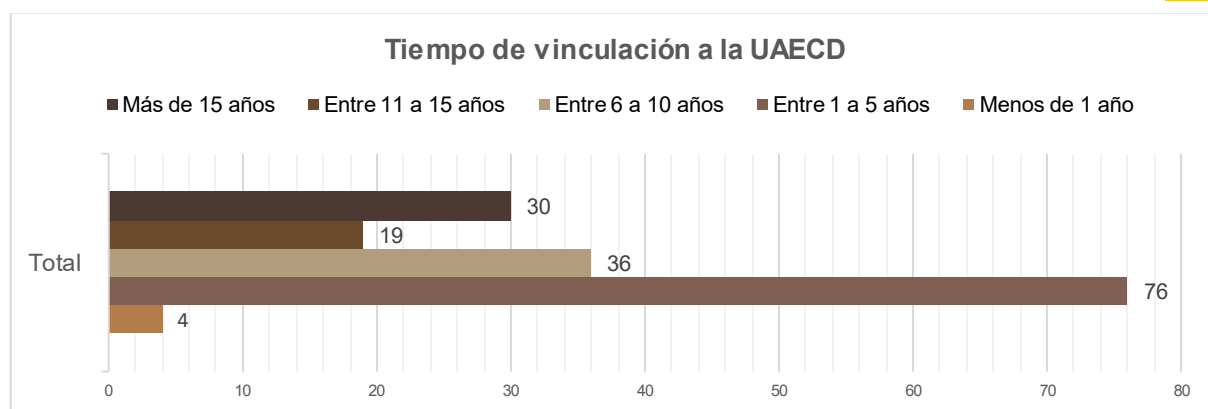
Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Con relación a la participación por tipo de vinculación la carrera administrativa sobresalió con 126 servidores que participaron con 29 servidores.



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Frente a la participación por nivel sobresale los profesionales Universitarios seguidos por los Profesionales Especializados.

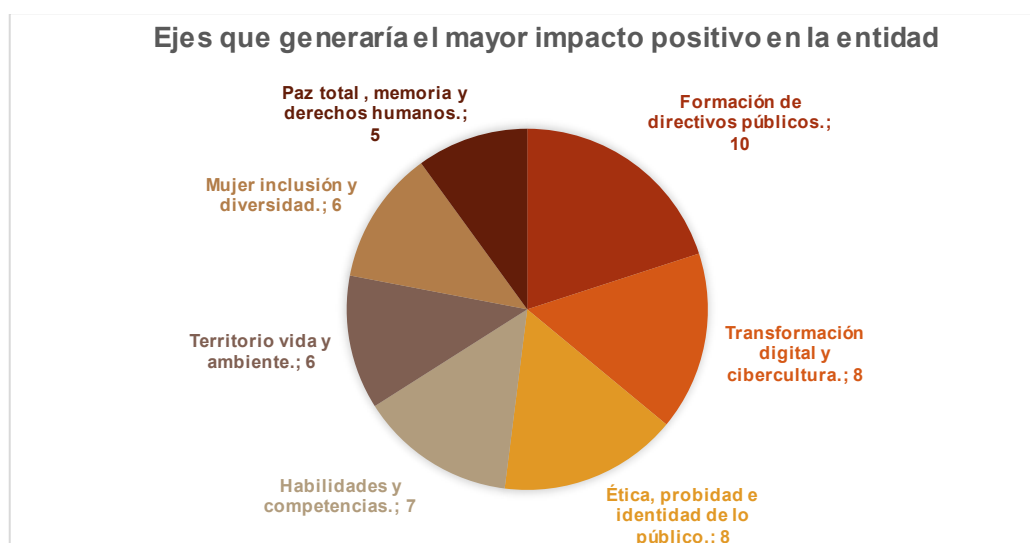


Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Se evidencia que los servidores que cuentan con entre 1 y 5 años de vinculación a la entidad son los más representativos en el diligenciamiento de la encuesta, seguidos por los que llevan vinculados entre 6 y 10 años, la menor participación se da entre los servidores que cuentan con menos de 1 año de ingreso a la Unidad.

Las encuestas de identificación de necesidades de capacitación PIC 2026, fueron construidas a partir de los resultados obtenidos de Mapas de conocimiento construidos al interior de cada Gerencia - Subgerencia y oficina, de tal forma que se identificaron los conocimientos y temáticas críticas para cada equipo de trabajo, dichos conocimientos fueron validados por los jefes de cada dependencia.

Es importante resaltar que dentro de la encuesta realizada se incluyeron preguntas asociadas niveles de conocimiento con relación a competencias requeridas por los servidores para el óptimo cumplimiento de funciones, nivel de conocimiento sobre políticas públicas y otros temas de obligatorio cumplimiento en el ejercicio del servicio público, impacto positivo de los ejes estratégicos en la entidad impacto que tienen temas trazadores en el desempeño de los equipos de trabajo y obstáculo para participar en la oferta de capacitación del PIC de la UAECD.



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

De acuerdo con los resultados obtenidos se encuentra

Liderazgo y gestión pública

Formación de directivos públicos concentra el 20% del interés, indicando que el fortalecimiento del liderazgo y las capacidades de dirección se perciben como la palanca más inmediata para generar impacto transversal.

Modernización institucional

Transformación digital y cibercultura ocupa el segundo lugar (16%), señalando que la digitalización de procesos, la cultura de datos y la adopción tecnológica son vistas como habilitadores claves.

Confianza e integridad: Ética, probidad e identidad de lo público iguala el segundo lugar (16%), lo que reafirma que la conducta ética, la transparencia y la identidad institucional son esenciales para la legitimidad y la sostenibilidad del cambio.

Desarrollo de talento

Habilidades y competencias (14%) complementa las prioridades anteriores, sugiriendo que el capital humano debe acompañarse con rutas de aprendizaje que aseguren la aplicación efectiva de la modernización y de los principios éticos.

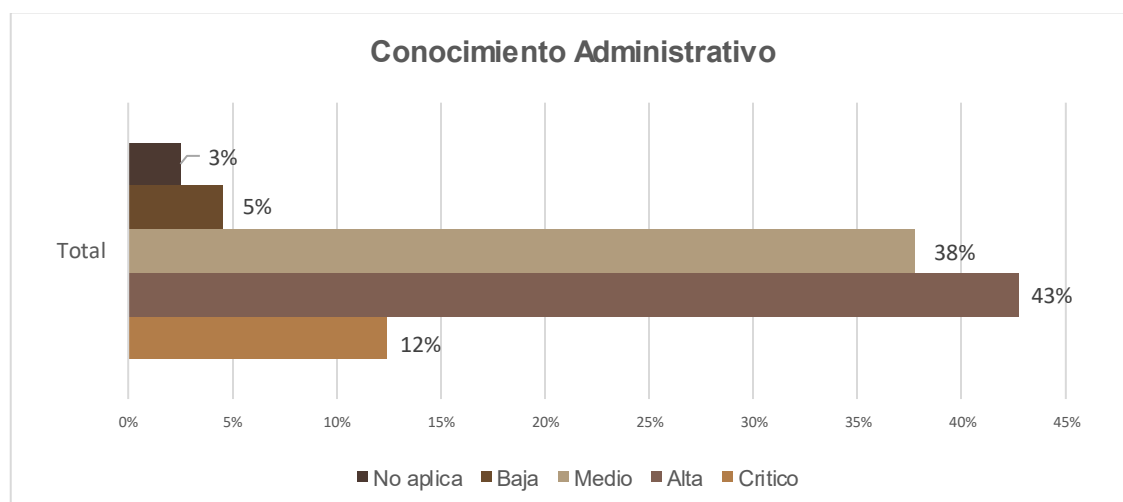
Ejes sociales y territoriales

Territorio, vida y ambiente y Mujer, inclusión y diversidad (cada uno 12%) muestran una preocupación relevante por la articulación con agendas sociales y ambientales, fundamentales para el enfoque de servicio público con igualdad y sostenibilidad.

Memoria y derechos humanos

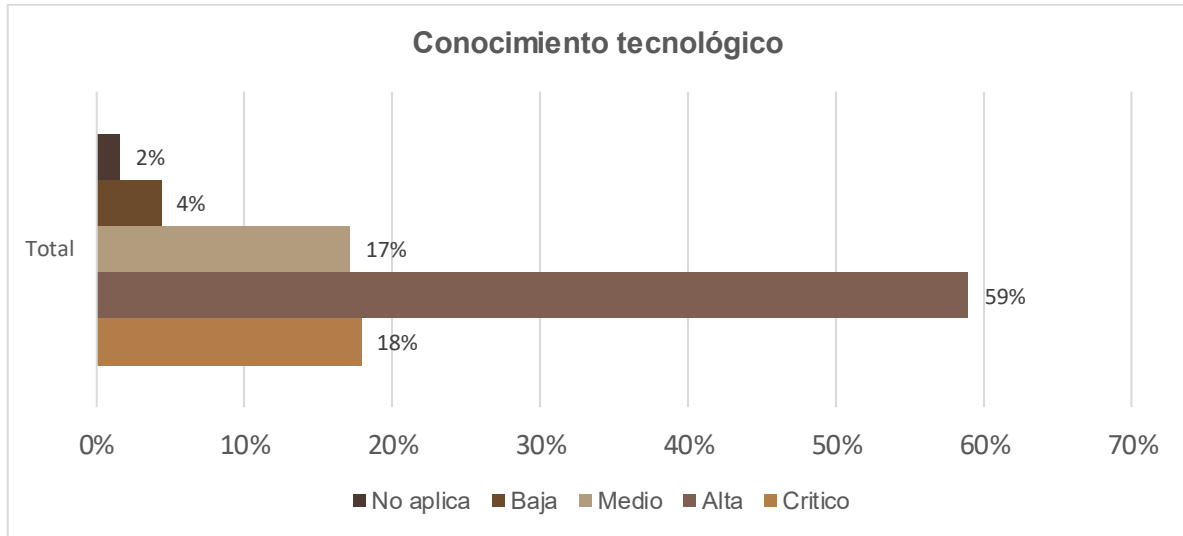
Paz total, memoria y DD. HH. (10%) permanece como componente indispensable para reforzar la no repetición, el enfoque de derechos y la sensibilización institucional.

A continuación, se presenta los resultados asociados a los Grupos de conocimiento necesarios en la Unidad, de acuerdo con los resultados de mapas de conocimiento, identifique la importancia de cada tema para el cierre de brechas, buscando altos estándares de calidad en el desarrollo de sus funciones.



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

La entidad cuenta con un buen nivel promedio (69,7/100) en conocimiento administrativo, pero el 17% en Baja/Crítico sugiere intervención inmediata.



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

Mayoría competente

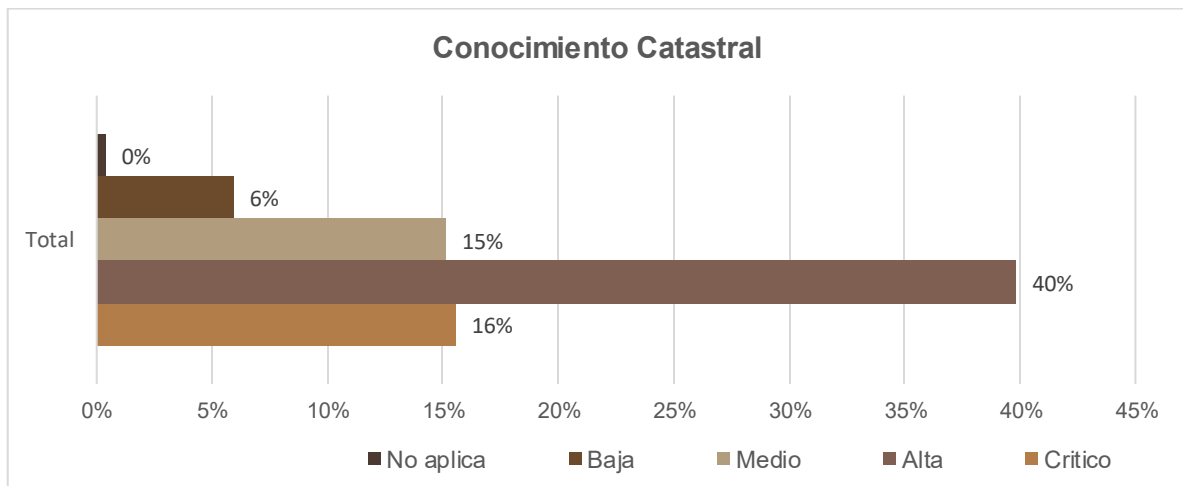
El 76% en niveles Alta/Medio refleja una base sólida de alfabetización y práctica tecnológica en la entidad.

Brecha focalizada

El 22% en Baja/Crítico (37 personas) puede impactar adopción de herramientas, cumplimiento de protocolos digitales y eficiencia operativa.

Heterogeneidad esperable

La distribución sugiere convivencia de perfiles avanzados con otros de necesidad de nivelación

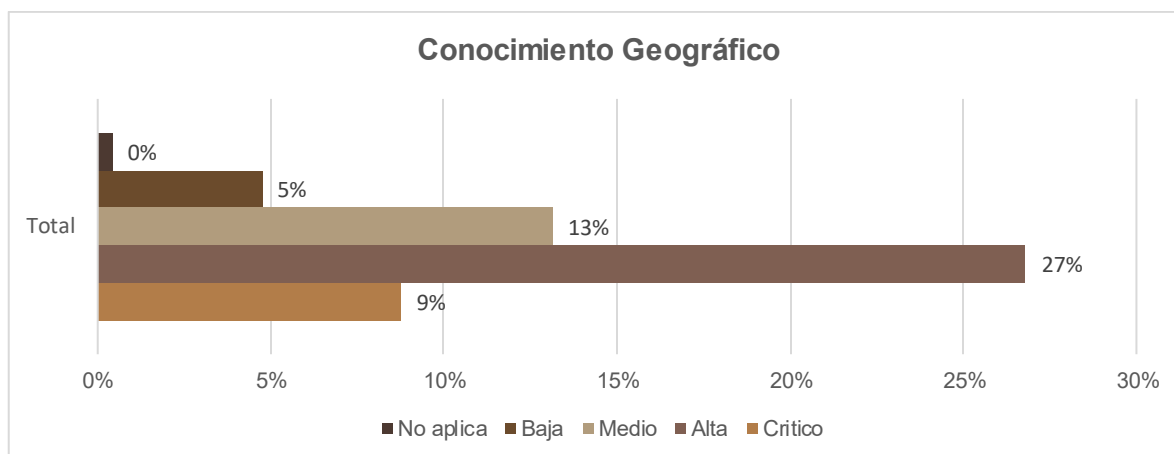


Con 55% en Medio/Alta, existe capacidad instalada para operar procesos catastrales; no obstante, el promedio (67,5/100) sugiere oportunidad de profundización.

Brecha focalizada

El 22% en Baja/Crítico puede impactar la calidad de levantamiento y actualización, la consistencia de protocolos, la trazabilidad y la interpretación normativa.

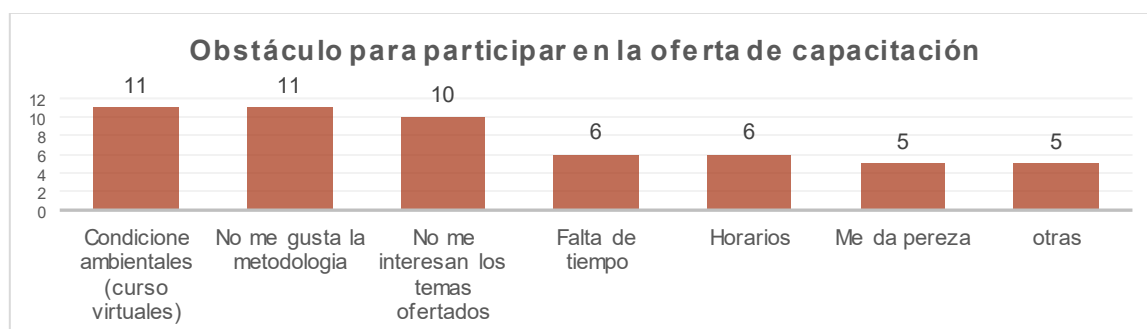
Pertinencia transversal Al no existir “No aplica”, los contenidos catastrales deben articularse con todas las áreas (técnicas y de apoyo).



Con 40% en Medio/Alta, existe una capacidad inicial para abordar tareas geográficas; sin embargo, el promedio (69/100) sugiere la necesidad de profundización para roles técnicos y de análisis espacial.

El 14% en Baja/Crítico puede afectar la calidad de productos (mapas, análisis espaciales, interpretación de capas) y la transferencia adecuada a procesos catastrales y de infraestructura de datos.

Al no haber “No aplica”, es conveniente articular formación geográfica con las áreas operativas y de apoyo (planeación, tecnología, talento humano), ya que los insumos espaciales impactan decisiones de toda la entidad.



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Respecto a los motivos por los cuales los servidores de la Unidad deciden no participar en la oferta de capacitación del Plan Institucional de Capacitación de la Unidad

Hallazgos clave

Barreras operativas lideran: La logística (tiempo, horarios, condiciones ambientales para cursos virtuales) constituye el principal freno a la participación.

Pertinencia y método importan: La combinación “no me interesan los temas” + “no me gusta la metodología” revela que el diseño formativo debe alinearse mejor con necesidades reales y estilos de aprendizaje.

Motivación residual: La barrera “me da pereza” es secundaria; su gestión se relaciona con comunicación persuasiva, gamificación y reconocimiento.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por gerencias- oficinas y particularmente y de forma independiente de las subgerencias de Talento Humano. Contratación y Administrativa y Financiera, esto dado que, aunque las tres últimas hacen parte de la Gerencia de Gestión Corporativa no comparten temas en común razón por la cual fue necesario construir encuestas independientes.

Los temas incluidos en cada una de las dependencias son los temas que en mapas de conocimiento fueron priorizados por su impacto divididos en temas y subtemas.

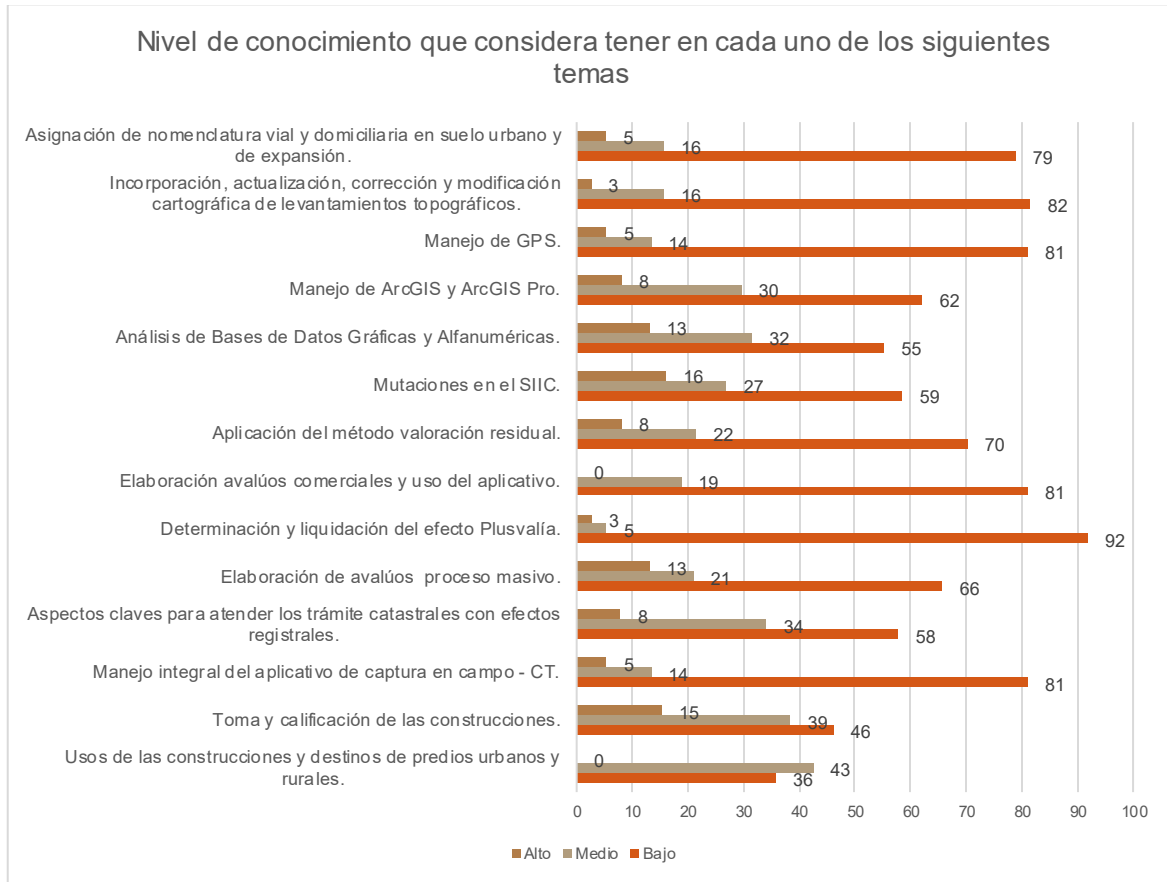
7.3.1 Gerencia de Información Catastral- Subgerencia de Información Física y Jurídica- Subgerencia de Información Económica

De acuerdo con los resultados obtenidos con la Gerencia de Información Catastral, los servidores priorizan los temas necesarios para su desarrollo y actualización profesional son en orden:

1. Cartografía
2. Actualización catastral componente físico
3. Conservación catastral componente físico
4. Conservación Catastral componente económico



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Frente al nivel de conocimiento que consideran tener de los subtemas, los siguientes son los que identifican con menor nivel de conocimiento.

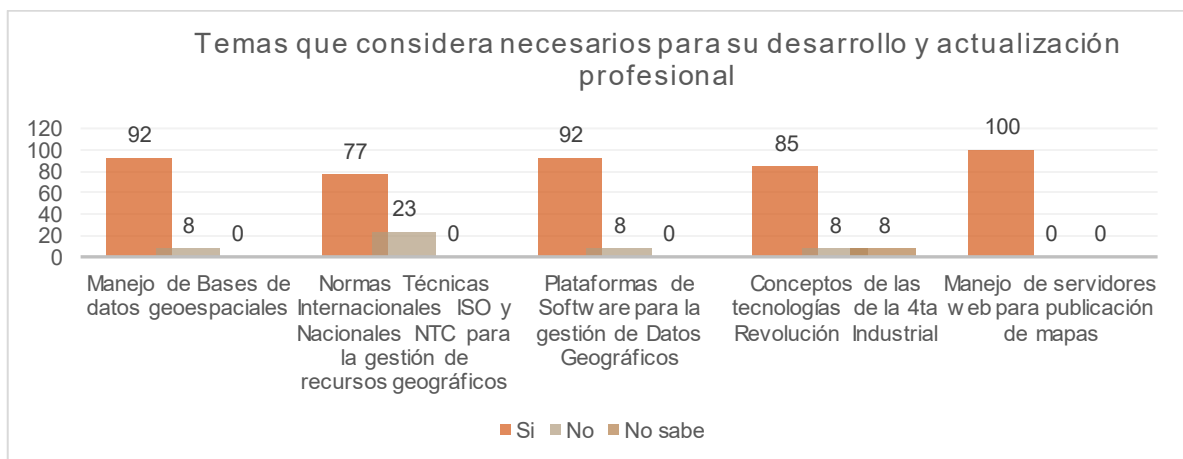
1. Determinación y liquidación del efecto plusvalía
2. Elaboración de avalúos comerciales y uso del aplicativo
3. Manejo integral del aplicativo de captura en campo-CT
4. Incorporación, actualización, corrección y modificación cartográfica de levantamientos topográficos.

Con relación a temas que sean de interés y no estén incluidos se reciben los siguientes:

1. Aplicación de indicadores financieros tales como TIR, van y TIO, y herramientas financieras de esta índole para aplicar en los ejercicios de método residual y estimación del método de renta.
2. AutoCAD y ArcGIS y ArcGIS pro
3. Bases de datos especiales
4. Bases de datos relacionales
5. Control de calidad
6. Fotogrametría con drones,
7. Gestión de bases de datos gráficas y alfanuméricas
8. Gestores de bases de datos como manejo de Access
9. Herramientas para desarrollo de funciones, mapas y planos cartográficos. Legado de experiencia, personas próximas a pensionarse enseñando a nuevos funcionarios

10. Manejo de bases de datos geográficas y analítica de datos geoespaciales
11. Pilotaje de drones
12. Manejo GPS
13. Norma urbana decreto 555, por otra parte, que se solicite a los líderes dar el espacio para hacer los cursos
14. Observatorios inmobiliarios y dinámicas del suelo, catastro multipropósito con enfoque territorial,
15. Respuesta a peticiones.

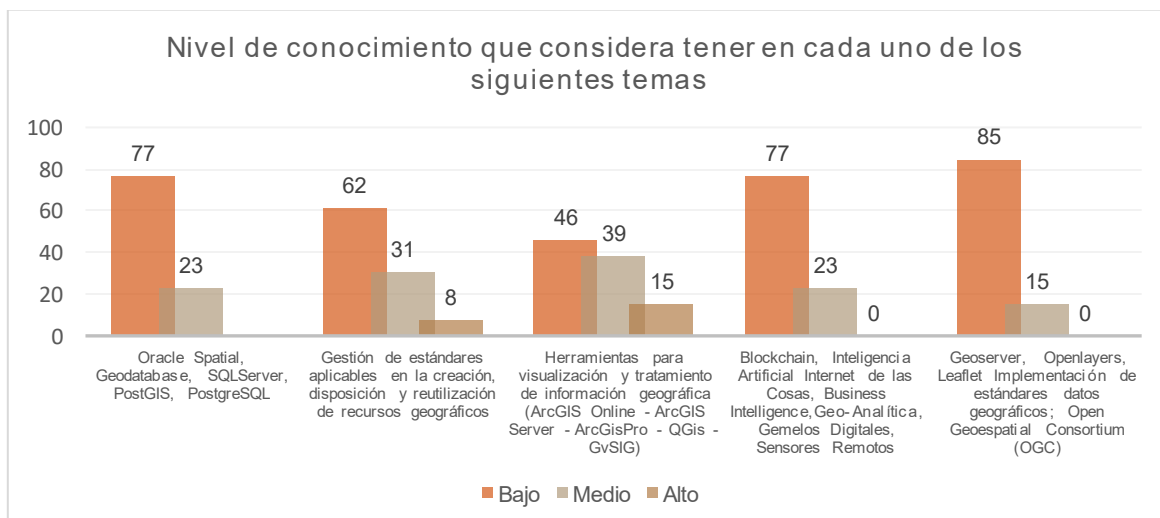
7.3.2 Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales- Subgerencia de Operaciones- Subgerencia de Analítica de Datos.



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Los servidores de la Gerencia IDECA priorizan los siguientes temas necesarios para su desarrollo y actualización profesional así:

1. Plataformas de Software para la gestión de Datos geográficos
2. Conceptos de las tecnologías de la 4ta revolución industrial.



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Respecto al nivel de conocimientos de los temas priorizados en mapa de conocimiento, los siguientes son los temas con menos conocimientos:

1. Geoserver, Openlayers, Leaflet, implementación de estándares – datos geográficos – Open Geoespacial Consortium (OGC)
2. Blockchain, Inteligencia artificial, internet de las cosas- Inteligencia Empresarial, Geo-analítica- Gemelos digitales- Sensores remotos
3. Oracle Spatial- Geodatabase- SQL Server-PostGIS-Postgre SQL
4. Gestión de estándares aplicables en la creación, disposición y reutilización de recursos geográficos.

Con relación a temas que sean de interés y no estén incluidos se reciben los siguientes por parte del Equipo de IDECA:

1. Análisis de datos con ArcGIS Pro- ArcGIS Server
2. Procesamiento de datos de sensores remotos
3. Aplicación de estándares API OGC; aprovechamiento de la IA, la computación en la nube y la automatización para mejorar la prestación de servicios geoespaciales
4. Aplicación de estándares API OGC; IA, computación en la nube y automatización de servicios geoespaciales
5. Aplicación de herramientas de inteligencia artificial al quehacer diario.
6. Conocimientos en técnicas para transferencia de conocimientos de una forma asertiva y conocimientos en estándar OGC- Formación para formadores, aprender metodologías de enseñanza
7. Curso certificado de Piloto de UAS (Drones).
8. Gemelos Digitales.
9. GeoAnalytics Engine
10. Gestión de proyectos de ingeniería
11. Habilidades blandas para "líderes", metodologías ágiles
12. Liderazgo.
13. Machine Learning aplicado a datos geográficos- Modelos IA
14. Manejo de plataformas de nube aplicadas a temas geoespaciales y geo analíticos.
15. Manejo efectivo del tiempo.
16. Minería de Datos
17. Programación en Python
18. Programación en R - R aplicado a análisis estadístico
19. QGIS,
20. Repositorio de código seguro tipo GitHub
21. Tableros de control información alfanumérica y geográfica.
22. Trabajo en red, gestión de datos, gobierno de datos

7.3.3 Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano- Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano

Respecto a los resultados obtenidos de la Gerencia Comercial y su subgerencia, se priorizan los siguientes temas como necesarios para su desarrollo y actualización profesional así:

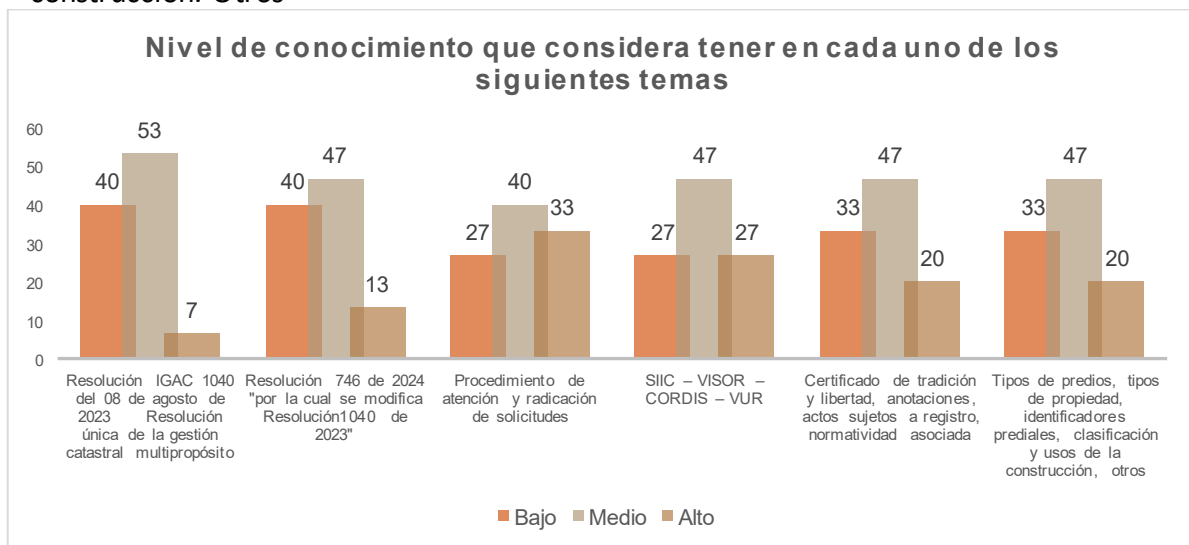
1. Normatividad vigente
2. Análisis del folio de matrícula inmobiliaria
3. Interpretación de la información del SIIC
4. Radicación y gestión de peticiones



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Frente al nivel de conocimiento que consideran tener de los subtemas, los siguientes son los que identifican con menor nivel de conocimiento.

1. Resolución IGAC 1040 del 08 de agosto de 2023- Resolución única de la gestión catastral multipropósito
2. Resolución 746 del 2024 "por el cual se modifica la Resolución 1040 de 2023"
3. Certificado de tradición y libertad, anotaciones, actos sujetos de registro, normatividad asociada
4. Tipos de predios, tipos de propiedad, identificadores prediales, clasificación y usos de la construcción. Otros



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

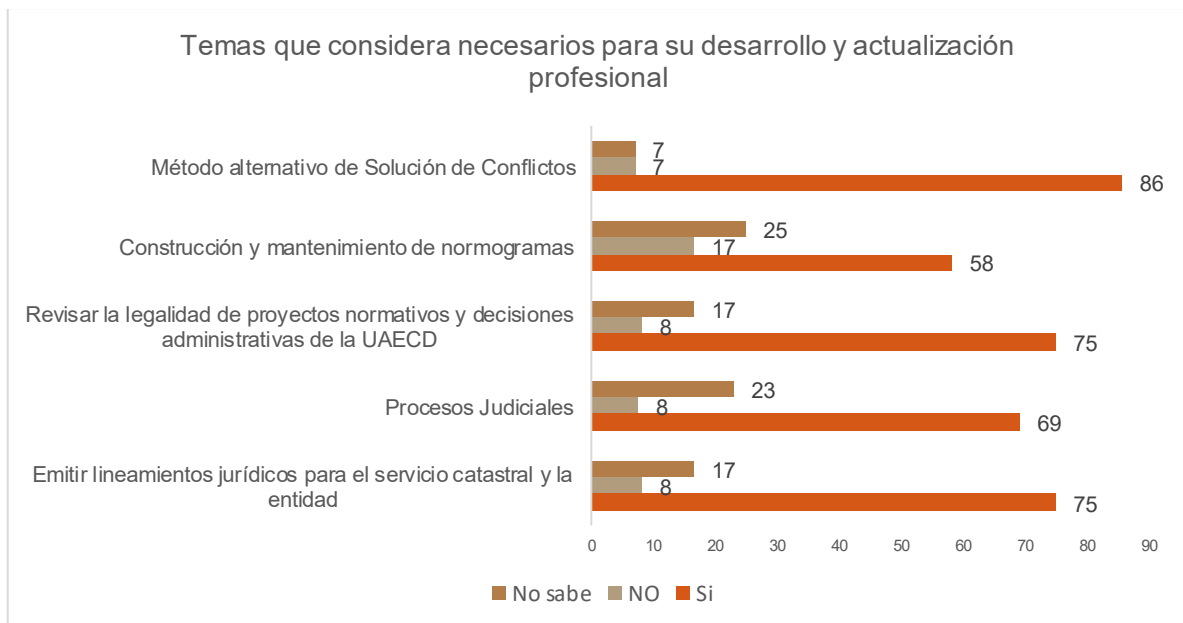
Los siguientes son los temas incluidos por los servidores y que no se encuentran dentro de los postulados:

1. Análisis de casos para radicar o gestionar tramites
2. Aplicativo ArcGIS. estudio de títulos o anotaciones en folio de matrícula. destreza en SIIC.
3. Auditoria de procedimientos
4. Cartografía
5. Conocimientos en inteligencia artificial aplicada a la innovación, mercadeo y comercialización de Productos y servicios, publicidad creativa, relacionamiento con el cliente, metodología para elaborar y desarrollar planes estratégicos y actividades operativas, certificación como auditor de calidad, norma urbanística, seguimiento y trazabilidad de proyectos.
6. Derecho inmobiliario
7. Herramientas de ofimática como Powers APP- elaboración de lienzos y tableros de control- relaciones de tablas e información en diferentes herramientas de office
8. Manejo de IA, Excel
9. Técnicas de socialización en participación ciudadana
10. VUR

7.3.4 Gerencia Jurídica- Subgerencia de Gestión Jurídica

Los resultados obtenidos por parte de la gerencia Jurídica indican que los temas que consideran necesarios para su desarrollo y actualización profesional son:

1. Método alternativo de solución de conflictos
2. Revisar la legalidad de proyectos normativos y decisiones administrativas en la UAECD
3. Emitir lineamientos jurídicos para el servicio catastral y la entidad
4. Procesos Judiciales

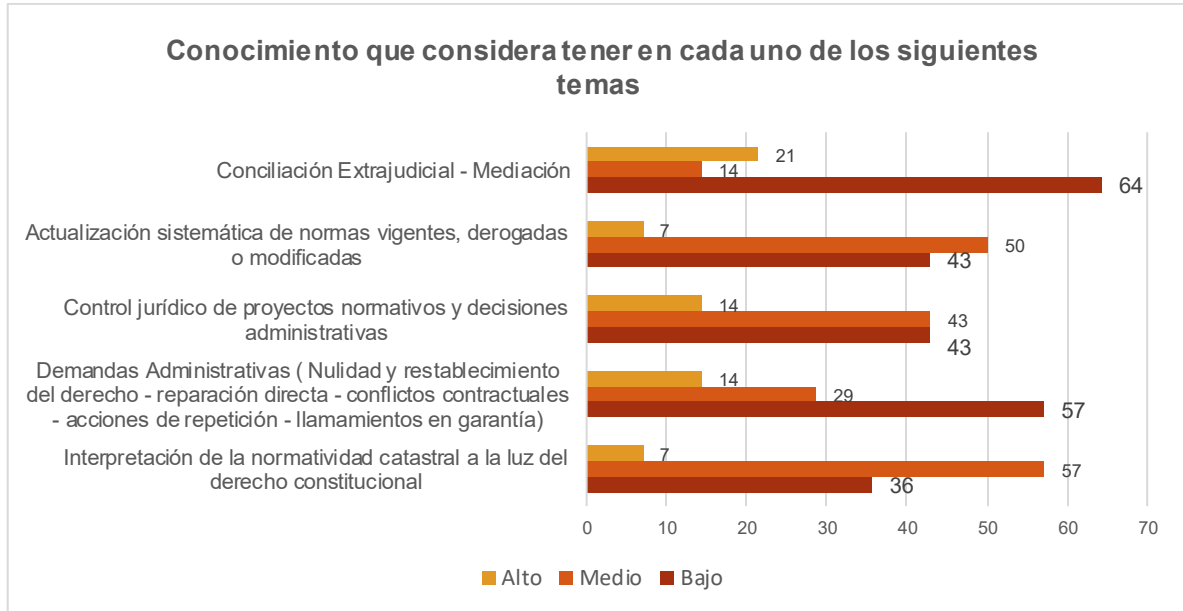


Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026- Componente Capacitación -STH

En relación con los temas que son considerados con menos conocimiento se identifican:

1. Conciliación extrajudicial- mediación
2. Demandas administrativas (nulidad y restablecimiento del derecho – reparación directa- conflictos contractuales

3. Actualización sistémica de normas vigentes, derogadas o modificadas
4. Control jurídico de proyectos normativos y decisiones administrativas

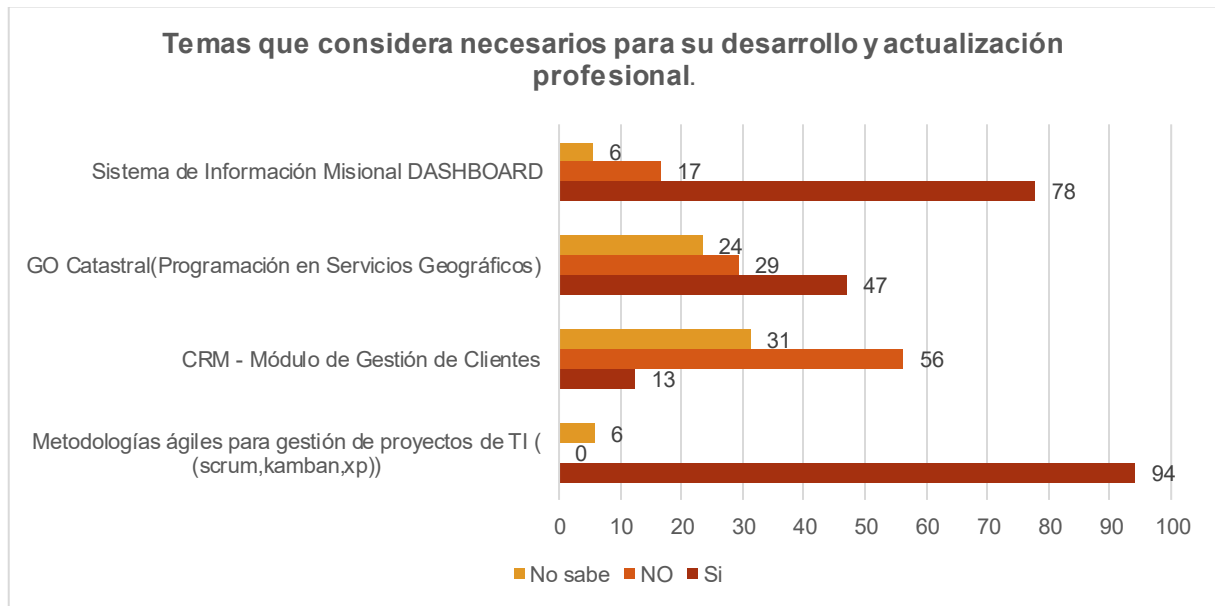


Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Los temas referenciados adicionales a los incluidos en la encuesta son los siguientes:

1. Derecho disciplinario, cobro coactivo, mecanismos de solución de controversias
2. Derecho laboral
3. Excel avanzado - en horarios fuera de horario laboral
4. Habilidades administrativas
5. Inteligencia Artificial aplicada al derecho
6. Juzgamiento disciplinario para el caso en particular
7. Normatividad catastral (desde el punto de vista de un abogado) y procedimiento de cobro coactivo.
8. Procesos judiciales diferentes al contencioso administrativo.
9. Profundizar en la aplicación de la normatividad técnica catastral. Uso correcto, legal y responsable de inteligencias artificiales en los documentos que se elaboran en la entidad.
10. Redacción de textos jurídicos dictado por la Nacional

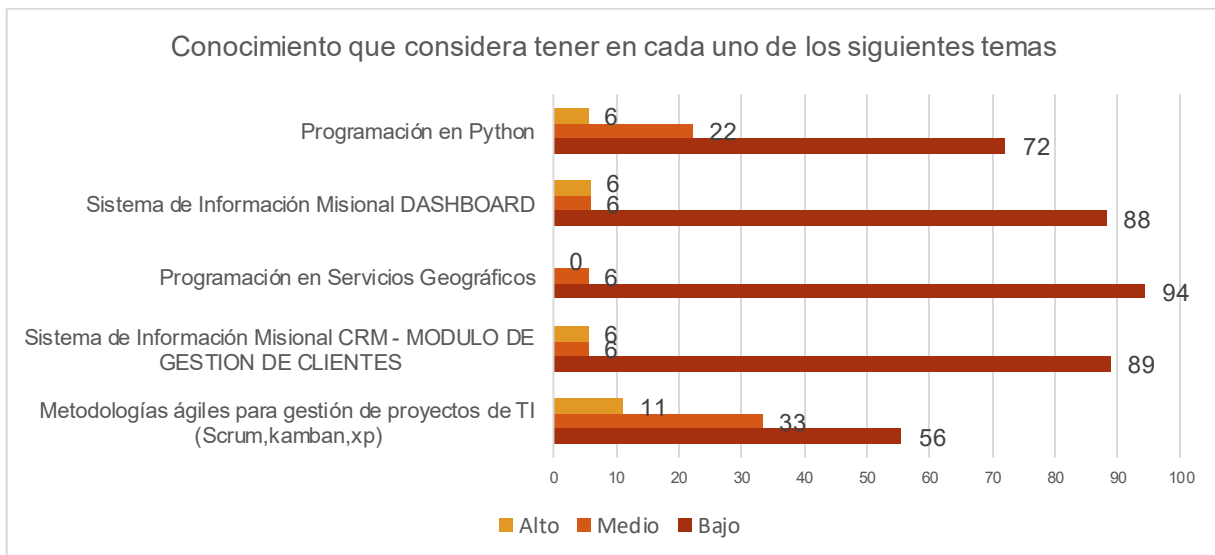
7.3.5 Gerencia de Tecnología- Subgerencia de Infraestructura Tecnológica- Subgerencia de Ingeniería de Software



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Los resultados obtenidos para la gerencia de tecnología priorizan los siguientes temas como necesarios para el desarrollo y actualización profesional:

1. Metodologías ágiles para la gestión de proyectos TI (scrum- Kaban-Xp)
2. CRM. Módulo de gestión de clientes
3. Programación en servicios geográficos
4. Programación en Python



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Los temas referidos con menor conocimiento por parte de los servidores de la Gerencia y Subgerencias de tecnología son:

1. Sistema de información misional CRM-Modulo de gestión de clientes
2. Sistema de información misional DASHBOARD

Los temas adicionales referidos por los servidores de la gerencia de tecnología para tener en cuenta son:

1. Arquitectura empresarial
2. Cómo realizar reuniones efectivas.
3. Conocimientos en automatización de desarrollo de software en Devops Oracle
4. Elaboración de Prompts para IA
5. En base de datos Oracle, auditoría
6. Gerencia - Estrategia
7. Gestión de riesgos, ciberseguridad.
8. Gestión de Seguridad de la información
9. Gestión documental, redacción de documentos técnicos, profundización en herramientas de Office 365 (automatización).
10. Lenguajes de programación: Java, JavaScript, Python. Desarrollo de sistemas de información geográficas (BBDD Geográficas, servidores de mapas Open Source)

Metodologías ágiles y programación Python.

Python, Power BI.

PL/SQL - APEX - JAVA SCRIPT - PYTHON

Programación automática en celulares Android: AUTOMATE, TASKER Y MACRODROID.

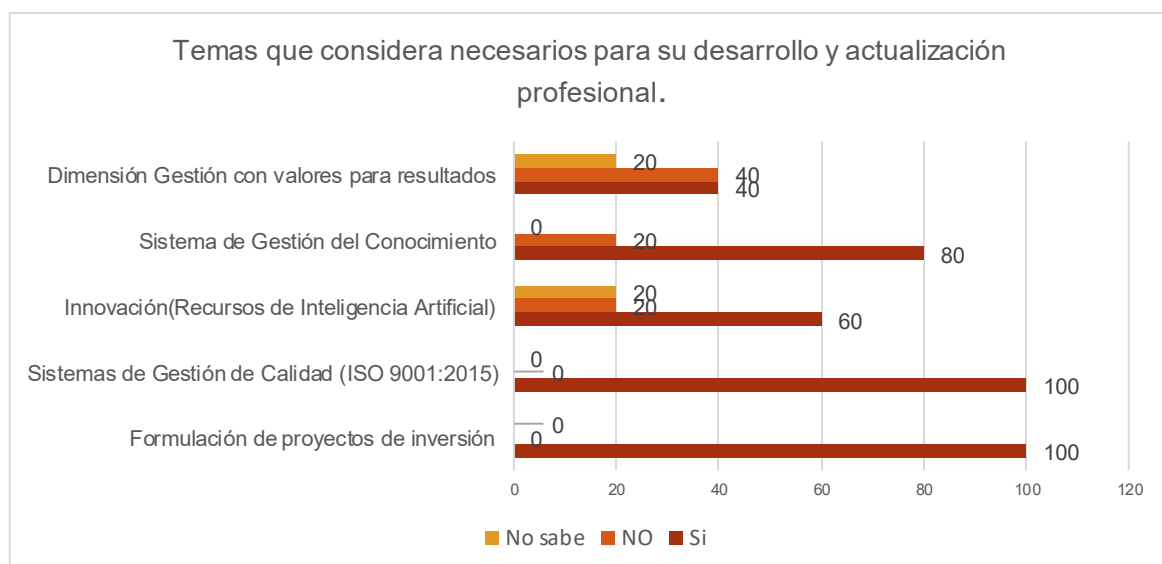
Python intermedio, avanzado y Máster.

Python y JavaScript, especialmente en el desarrollo de servicios geográficos, automatización de procesos y creación de aplicaciones web interactivas, para mejorar la eficiencia y aportar soluciones más integrales en mi desempeño laboral.

Python, RAG, LLMs

Veeam Backup & Replication

7.3.6 Oficina Asesora de Planeación y de Aseguramiento de Procesos

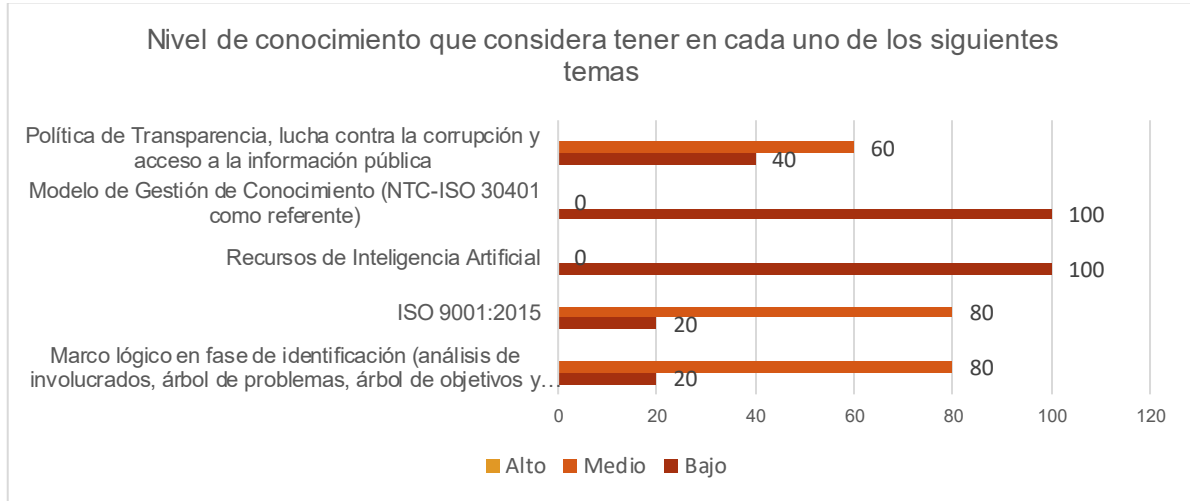


Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026- Componente Capacitación -STH

Los servidores de la oficina Asesora de planeación priorizan los siguientes temas como necesarios para su desarrollo y actualización profesional:

1. Sistemas de gestión de calidad (ISO 9001-2015)
2. Formulación de proyectos de inversión

3. Sistema de gestión del conocimiento
4. Dimensión gestión con valores para resultados



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Respecto al nivel de conocimiento de los servidores frente a los temas propuestos se priorizan los siguientes temas críticos:

1. Modelo ges gestión del conocimiento (NTC-ISO 30401 como referente)
2. Recursos de Inteligencia artificial
3. Política de transparencia, lucha contra la corrupción y acceso a la información publica

Como temas adicionales para tener en cuenta se describen los siguientes:

1. Auditoría normas ISO.
2. Diseño y experiencia del usuario
3. Formulación de indicadores
4. Gestión del riesgo, en especial para todos los servidores sobre el SIGRIP –Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública.
5. Herramientas de Innovación y herramientas para la gestión del conocimiento
6. Pensamiento analítico y Pensamiento Sistémico
7. POWER BI
8. Sugiero revisar las capacitaciones que se evalúan en el FURAG, por ejemplo:

- ✓ Gestión ambiental
- ✓ Integridad pública
- ✓ Conflictos de interés
- ✓ Régimen disciplinario, denuncia de irregularidades
- ✓ -Violencias de género y discriminación en el ámbito laboral

Tabla 3.

*Política de Gobierno digital	*Defensa jurídica	*Servicio al ciudadano	Innovación y gestión del conocimiento
Gobernanza Innovación Pública Digital Arquitectura de TI Seguridad y Privacidad de la Información Cultura y apropiación Servicios Ciudadanos Digitales Decisiones basadas en datos Estado Abierto Servicios y Procesos Inteligentes Proyectos de Transformación Digital Estrategias de Ciudades y Territorios Inteligentes Otras temáticas de la Política de Gobierno Digital	Capacitaciones de la comunidad jurídica de conocimiento ANDJE Diplomado de la ANDJE y ESAP Lenguaje claro	Protocolos de servicio y relacionamiento con la ciudadanía para todos los canales de atención Normatividad de servicio a las ciudadanías Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación y reintegración Caracterización de ciudadanía y grupos de valor Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD) Servicio ciudadano incluyente Accesibilidad y de relacionamiento con personas en condición de discapacidad Enfoque diferencial Prevención y lucha contra la corrupción Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por Función Pública (Inducción) Gestión documental	metodologías para identificar problemas generación y diseño de soluciones innovadoras aplicación y/o implementación de soluciones innovadoras sistematización de experiencias significativas o análisis de resultados en innovación evaluación y control de los resultados de innovaciones. Analítica Equidad de género Cultura de paz

Oficina Control Interno

Para los servidores del a Oficina de Control Interno se priorizan los siguientes temas como necesarios para su desarrollo y actualización profesional:

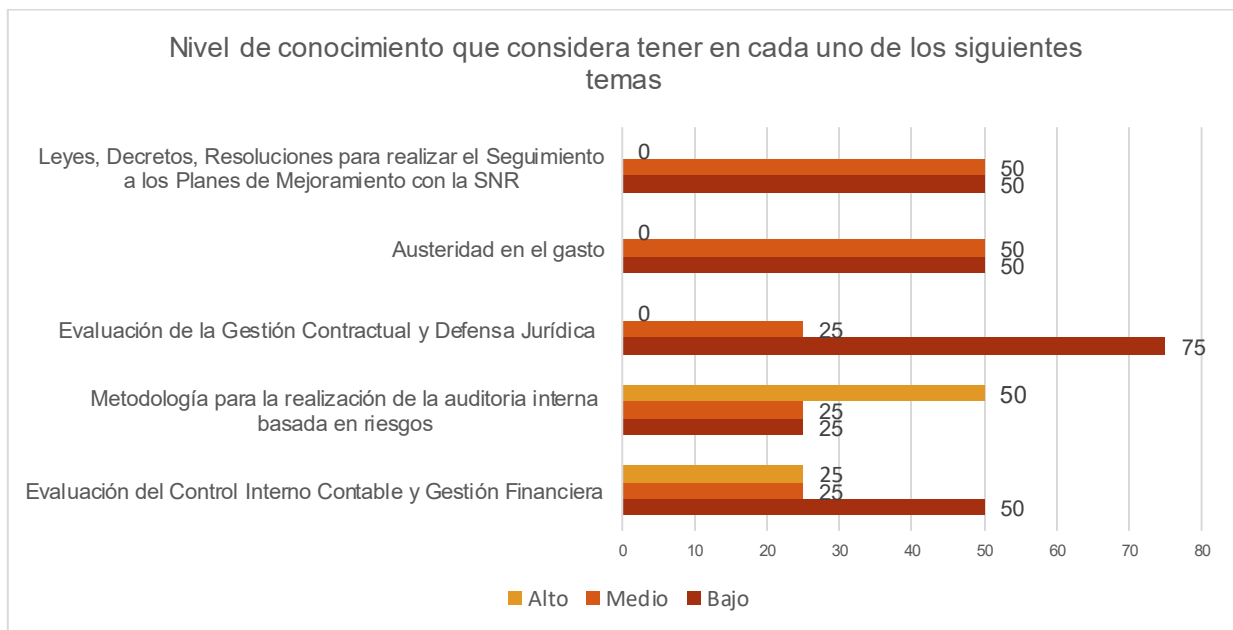
1. Normatividad superintendencia de Notariado y Registro SNR
2. Auditoria basada en riesgos
3. Marco Normativo del Control interno (informes de ley)



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Respeto al conocimiento frente a los temas se identifican los siguientes como los más críticos:

1. Evaluación de gestión contractual y defensa jurídica
2. Leyes, decretos, resoluciones para realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento con la SNR
3. Austeridad del gasto
4. Evaluación de control interno contable y gestión financiera



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

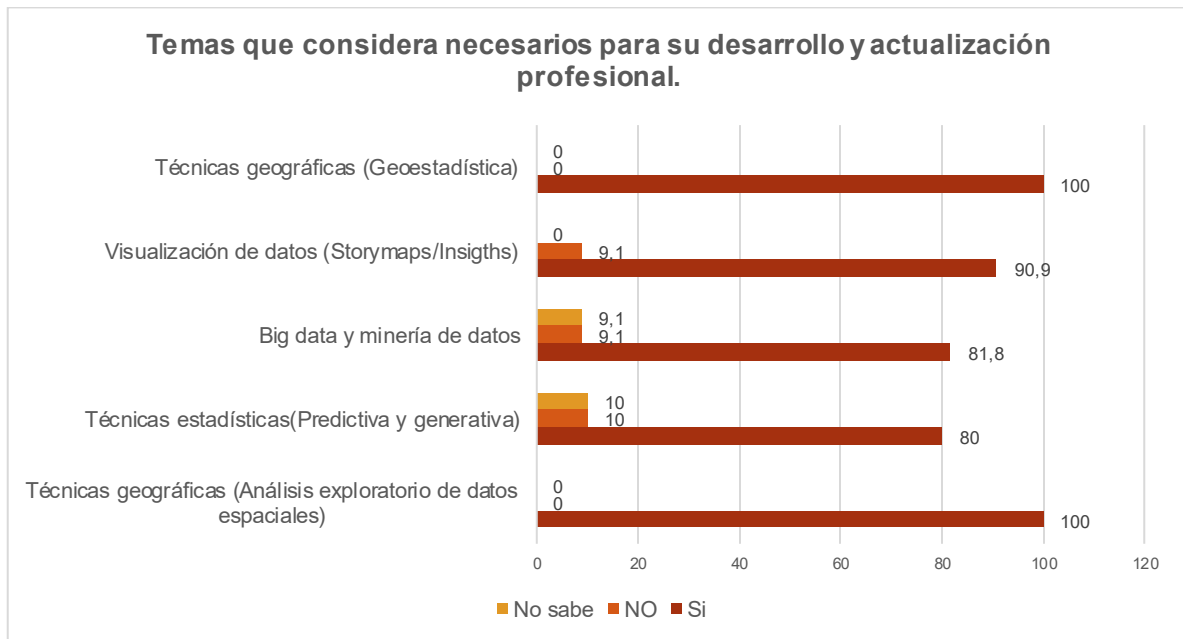
Otros temas referidos por los servidores a tener en cuenta son:

1. Conocer plataformas de hiperautomatización que combinen RPA, IA y gestión de procesos.
2. Normas en el tema gestión contractual
3. Técnicas de Inteligencia Artificial para análisis de datos y para desarrollo de auditorias.

7.3.7 Oficina Observatorio Técnico Catastral

Los resultados obtenidos con los servidores del Observatorio técnico priorizan los siguientes temas como necesarios para su desarrollo y actualización profesional

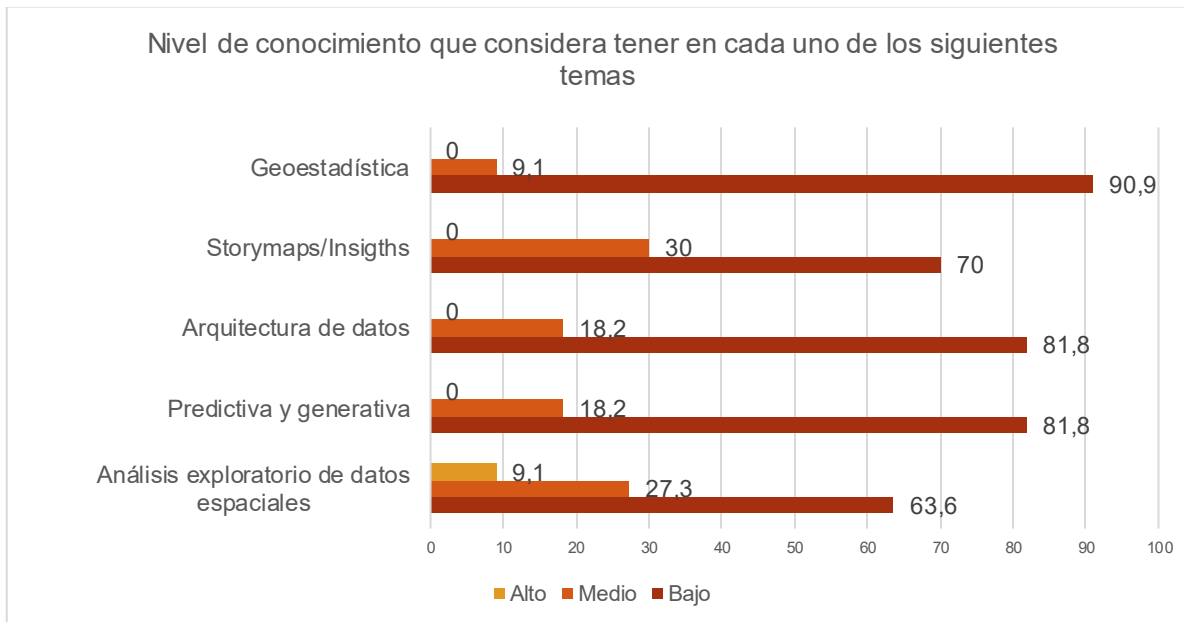
1. Técnicas geográficas (geoestadística)
2. Técnicas geográficas (análisis exploratorio de datos espaciales)
3. Visualización de datos (Story maps/ Insigths)
4. Bigdata y minería de datos



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Frente al nivel de conocimientos que consideran tiene los servidores se identifican como críticos los siguientes

1. Geoestadística
2. Arquitectura de datos
3. Predictiva y generativa
4. Story maps/ Insights

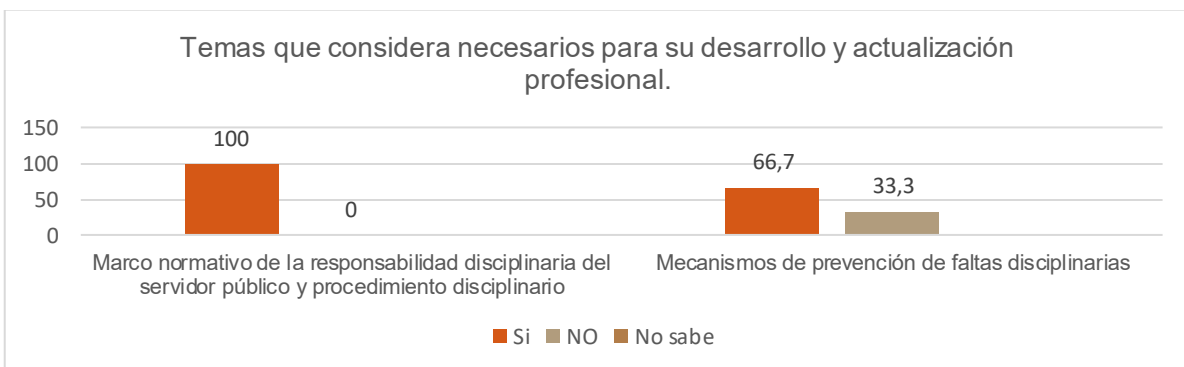


Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Adicionalmente se referencia los siguientes temas como importantes y que no están contemplados en los propuestos

1. Actualización norma urbanística
2. ARCMAP-ARCGIS, poder hacer el análisis que permita verificar las ofertas
3. ArcGIS al alcance de todos y en horarios que podamos participar, capacitación en SIIC
4. Estadística
5. Geoestadística
6. Manejo de actualizaciones de aplicativos como Qgis, ArGis, AutoCAD, civil
7. Programación en Python y R; macros en Excel; visualización de datos con el software Tableau
8. Sistemas de información geográfica básicos, Powerbi
9. Ver la trazabilidad de todas las ofertas que nosotros en el OIC recolectamos y ajustamos
10. Visualización de datos gráficos.

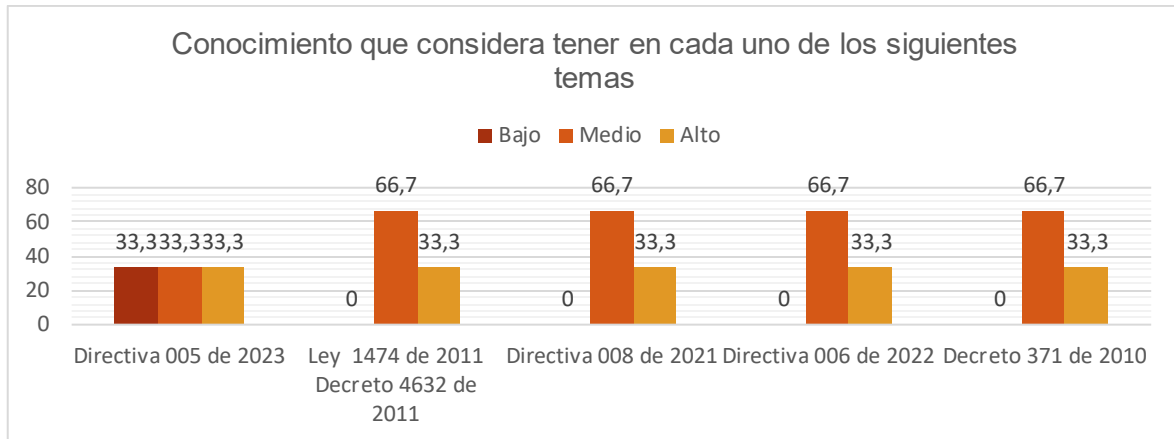
7.3.8 Oficina de Control Disciplinario Interno



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Los servidores de la oficina de Control Interno consideran los siguientes temas como fundamentales para su desarrollo y actualización profesional

1. Marco normativo de la responsabilidad Disciplinaria en el servidor público y procedimiento disciplinario
2. Mecanismos de prevención de faltas disciplinarias



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

En relación con los temas sobre los cuales el conocimiento es bajo, se priorizan los siguientes

1. Ley 1474 de 2011- Decreto 4632 de 2011
2. Directiva 008 de 2021
3. Directiva 006 de 2022
4. Decreto 371 de 2010

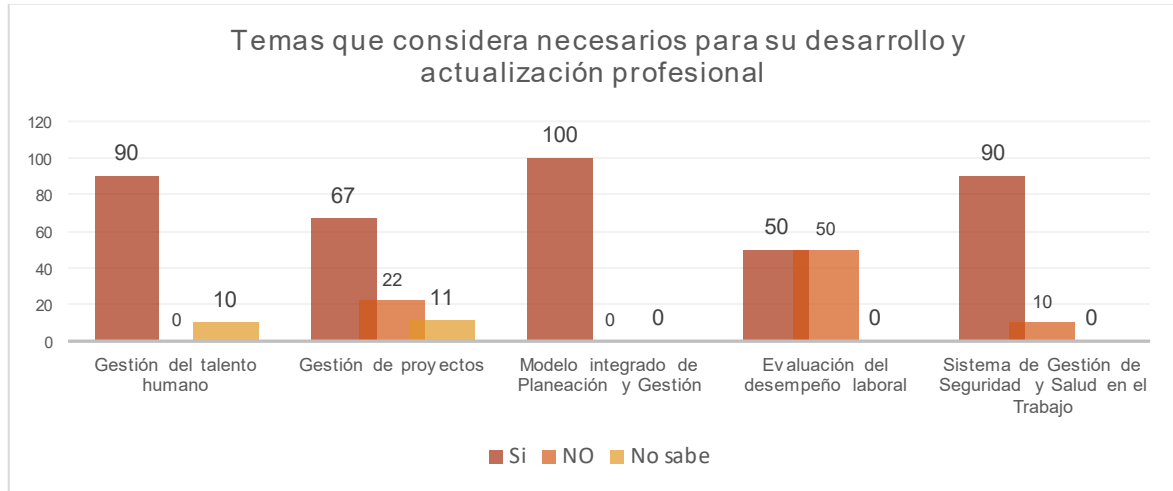
Respecto a los temas adicionales no contemplados se postulan los siguientes por los servidores:

1. Derecho de petición, deberes y prohibiciones de los servidores públicos
2. Estructuración de pliego de cargos
3. Seminarios de conocimiento disciplinario

7.3.9 Subgerencia de Talento Humano

Los resultados obtenidos con los servidores de la STH indican los siguientes temas como críticos para su desarrollo y actualización profesional

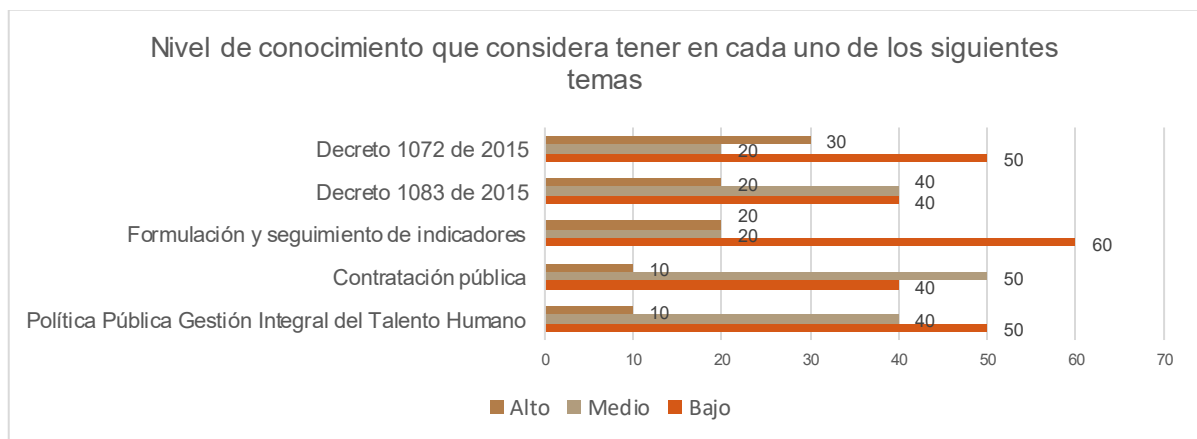
1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión
2. Gestión del talento humano
3. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
4. Gestión de proyectos.



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Con relación a los niveles de conocimientos que consideran tiene frente a temas críticos se priorizan los siguientes:

1. Formulación y seguimiento de indicadores
2. Política pública Gestión integral de talento Humano
3. Contratación publica
4. Actualización normativa en asuntos de Gestión del Talento Humano.
- 5.



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Otros temas sugeridos por los servidores de la STH son:

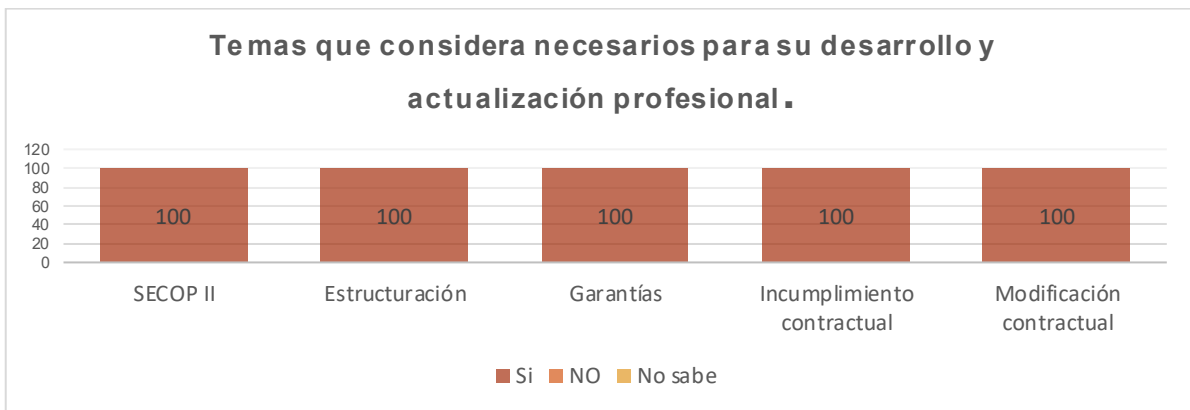
1. Actualización en reforma laboral y pensional.
2. Análisis de datos con Google Colab
3. Vinculación y retiro de personal, me gustaría reforzar los conocimientos y en caso de que aplique actualizarlos
4. Excel avanzado, ofimática avanzada, analítica de datos y sistematización de información, ya que la gestión de talento humano hoy exige interpretar bases de datos, construir indicadores, analizar cargas laborales, realizar seguimientos y soportar decisiones con evidencia.
5. Excel, Powerbi e indicadores
6. Inteligencia artificial dentro de la seguridad y salud en el trabajo

7. Inteligencia artificial en las actividades cotidianas para mejorar el rendimiento.
8. Manejo de bases de datos en la nube, manejo de base de datos, mejora del rendimiento de consultas en bases de datos.
9. Derechos Fundamentales y enfoques diferenciales, Actualización en normatividad laboral pública, Excel Intermedio - Avanzado.

7.3.10 Subgerencia de Contratación

Para los servidores que hacen parte de la Subgerencia de Contratos los siguientes temas son considerados necesarios para su desarrollo y actualización profesional

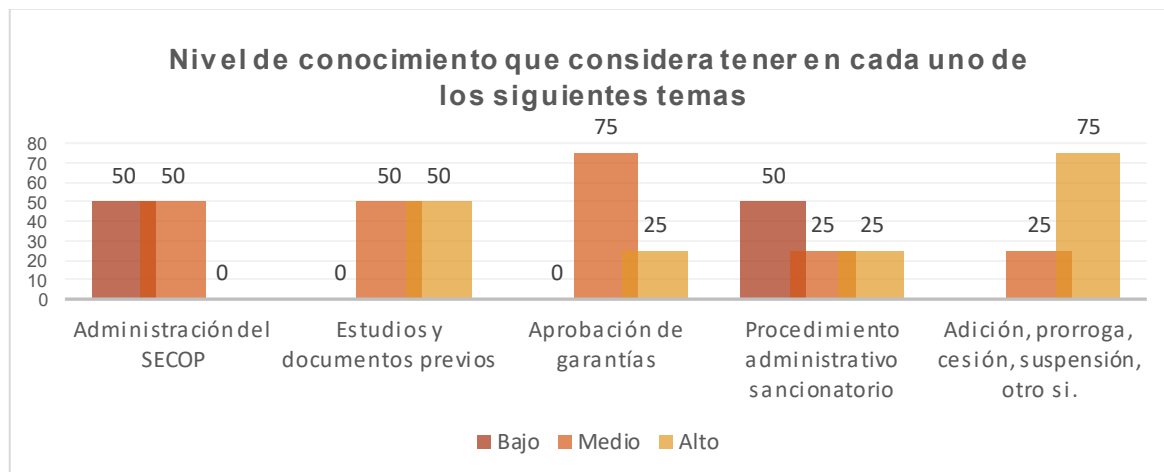
1. SECOP II
2. Estructuración
3. Garantías
4. Incumplimiento contractual
5. Modificación contractual



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

Respecto al nivel de conocimiento que consideran tener en temas críticos, se priorizan los siguientes:

1. Aprobación de garantías
2. Adición, prorrogas, cesión, suspensión, otro si
3. Administración del SECOP II
4. Procedimiento administrativo sancionatorio



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

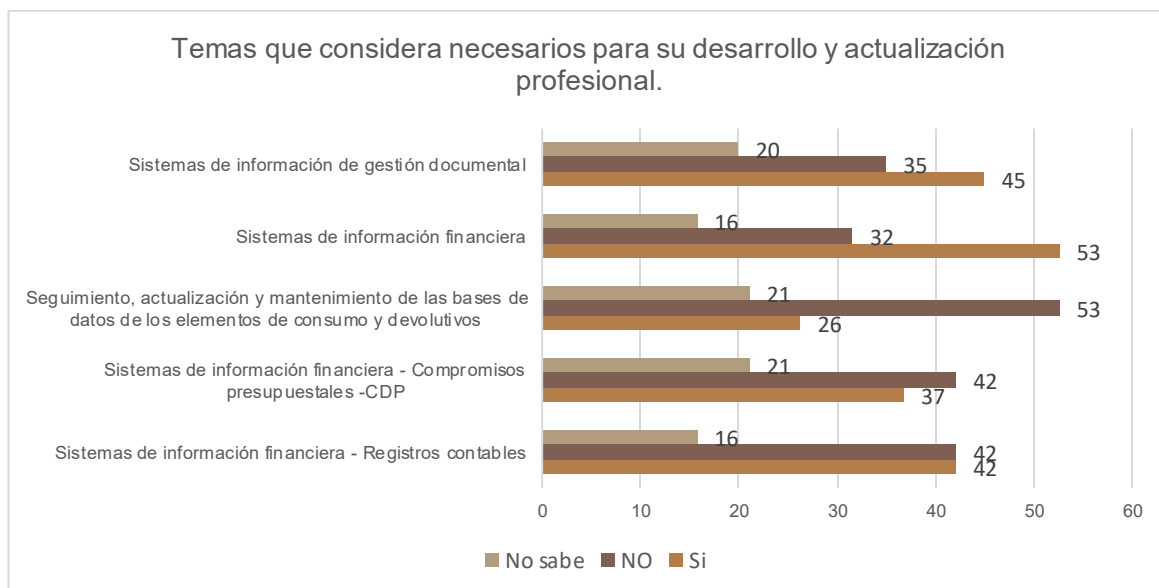
Los temas propuestos por los servidores que no fueron incluidos son los siguientes:

1. Actualización normativa, supervisión de contratos, temas presupuestales y financieros
2. Actualización en contratación estatal, manejo de procesos de selección por tienda virtual y bolsa de productos
3. Gestión del tiempo y organización junto con avances de inteligencia Artificial

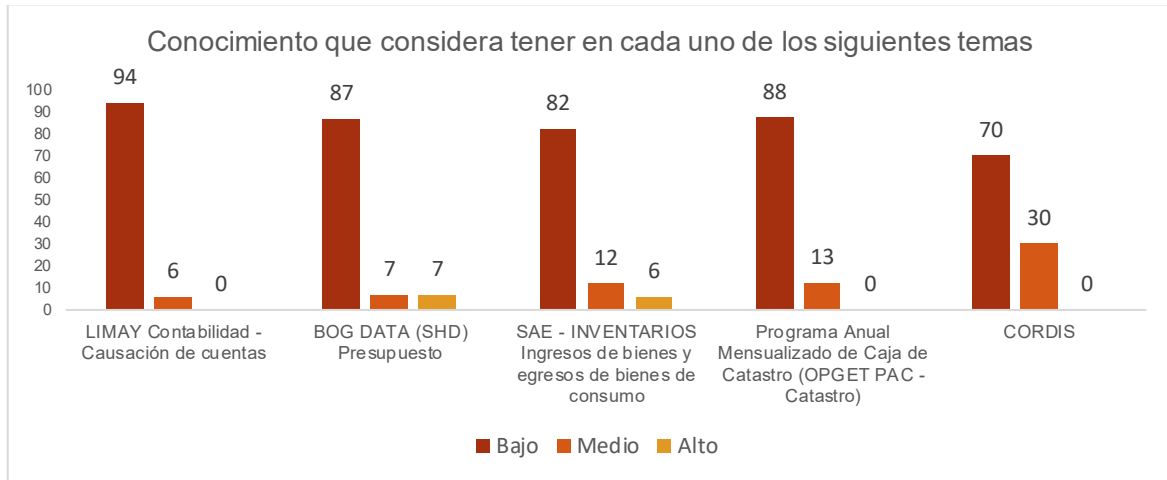
7.3.11 Subgerencia Administrativa y Financiera

Los servidores de la Subgerencia Administrativa consideran como importantes para su desarrollo y actualización profesional los siguientes temas:

1. Sistemas de información financiera
2. Sistemas de información de gestión documental
3. Sistemas de información financiera – Registros contables
4. Sistemas de información financiera – Compromisos presupuestales-CDP



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH



Fuente: Encuesta identificación de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2026 - Componente Capacitación -STH

En relación con los conocimientos frente a los temas propuestos se priorizan los siguientes:

1. LIMAY contabilidad- causación de cuentas
2. Programa anual mensualizado de caja (OPGET PAC- Catastro)
3. BOG DATA (SDH) presupuesto
4. SAE-Inventarios Ingreso de bienes y egreso de bienes de consumo

Adicionalmente los servidores los siguientes temas para ser tenidos en cuenta en su proceso de formación 2026:

1. Actualización de procedimientos y normatividad de entidades Distritales para el manejo contable, presupuestal y financiero.
2. PANDORA
3. Capacitación mecánica diésel o avanzada
4. Contabilidad y finanzas
5. DEA, normas, estándares,
6. Gestión de documento electrónico, Sistema SGDEA
7. Gestión Documento de electrónicos.
8. Manejo de PowerBi, Inteligencia Artificial, Excel intermedio Avanzando.
9. Presupuesto CDP, RP, OP, Traslados presupuestales, reservas. Contabilidad, causación de nómina, giros de nómina, información exógena, calculo y declaración de impuestos, Tesorería: aplicativos, Bogdata, archivos planos
10. Referente con transporte
11. Relacionado de censo
12. Toma de decisiones, manejo de herramientas financieras, análisis de datos

Otras determinaciones - Decisión de archivo No. 299-2025

Se exhorta a la Gerencia de Gestión Corporativa para que en la vigencia 2026 efectúe activamente jornadas

de capacitación al recurso humano de la Entidad, en materia de enfoque étnico, diversidad y derechos humanos, así como, piezas de comunicaciones en donde se resalte la importancia de la

afrocolombianidad y el compromiso de la Unidad de crear -una cultura organizacional que celebre la diferencia, promueva el trato digno, y garantice los derechos humanos desde un enfoque de equidad y no discriminación.

7.4 Necesidades de entrenamiento por vinculación de nuevos servidores 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, a continuación, se describen las dependencias y cargos que eran afectados por lista de elegibles

Tabla 4.

Dependencia	Auxiliar de servicios general	Auxiliar administrativo	Conductor	Secretario ejecutivo	Técnico Operativo	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Total
Gerencia comercial y de atención al ciudadano							2	2
Gerencia de información catastral					1	1		2
Gerencia de infraestructura de datos espaciales IDECA		1				1		2
Gerencia de tecnología		1				1	2	4
Gerencia jurídica						1	1	2
Oficina asesora de planeación y aseguramiento de procesos						1		1
Oficina de control interno							1	1
Subgerencia administrativa y financiera			1		2		2	5
Subgerencia de analítica de datos						1	2	3
Subgerencia de gestión jurídica						1		1
Subgerencia de información económica						2	9	11
Subgerencia de información física y jurídica				1	2	6	1	10
Subgerencia de infraestructura tecnológica						1		1
Subgerencia de operaciones						2		2

Subgerencia de participación y atención al ciudadano	1	2			2	7		12
Subgerencia de talento humano	1				1	2	1	5
Total	2	4	1	1	8	27	21	64

Fuente: Distrito 6 2026- Componente Vinculación y retiro -STH

Dados los movimientos que generaran en cada una de las dependencias es necesario fortalecer y estructurar la bienvenida de los nuevos servidores.

7.5 Planes de mejoramiento individual Evaluación de desempeño 2025

En el marco de evaluación de desempeño, han reportado que no hay planes de mejoramiento en las dependencias. Sin embargo, se reciben observaciones de los enlaces que acompañan el proceso de EDL desde cada dependencia los cuales se describen a continuación:

OCDI: Temas importantes para capacitaciones 2026, solicitamos las siguientes:

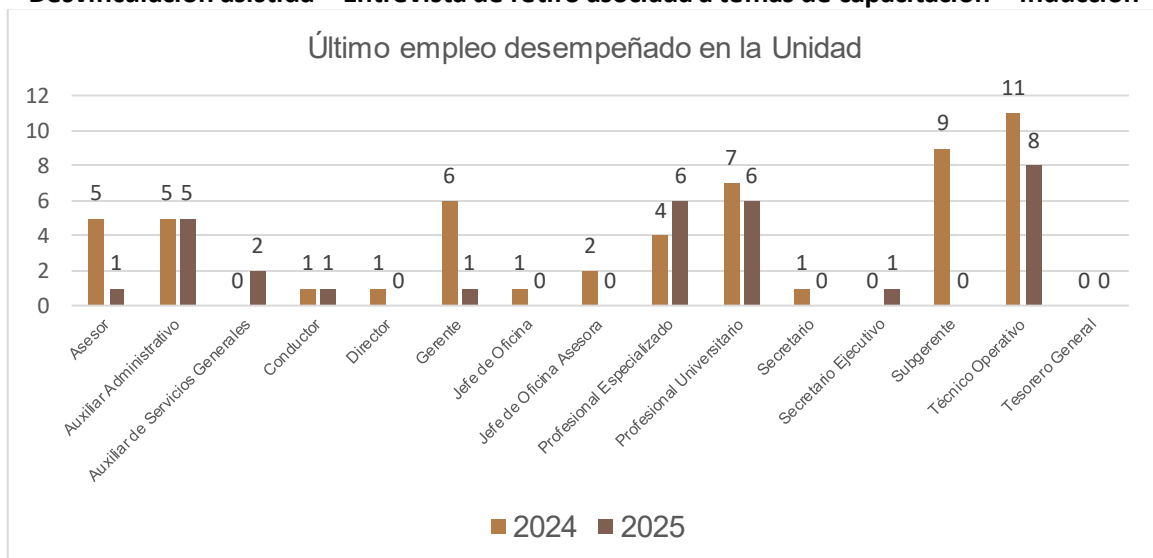
- Tipicidad en pliego de cargos
- Contabilidad.

SIFJ: Procesos de transferencia del conocimiento y comprensión lectora

SIT: En cuanto a los temas de capacitación considero pertinente los siguientes temas:

- Python
- Documentación efectiva de procesos técnicos
- Gestión y resolución de problemas en la arquitectura ArcGIS

Desvinculación asistida – Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación – inducción



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

En relación con los cargo que se han retira de la Unidad durante las vigencias 2024 y 2025 se presenta un comparativo del comportamiento así

Técnico Operativo

Es el cargo más frecuente en ambos años. En 2024 hubo 9 personas, aumentando a 11 en 2025 (+22%).

Profesional Universitario

Disminuye ligeramente de 7 en 2024 a 6 en 2025 (-14%), aunque sigue siendo uno de los cargos más representativos.

Profesional Especializado

Crece de 4 en 2024 a 6 en 2025 (+50%)

Gerente

Pasa de 0 en 2024 a 6 en 2025, un cambio notable asociado al cambio de administración efectuado en la vigencia 2024

Asesor

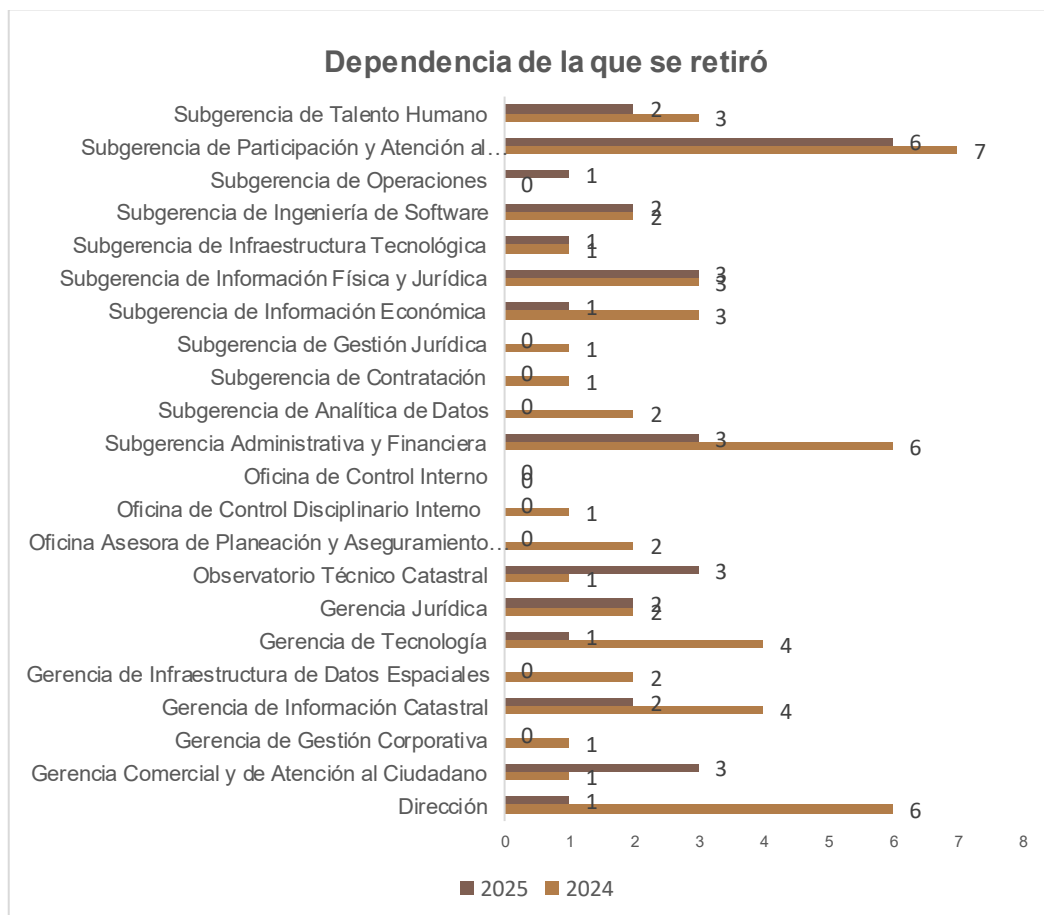
Se mantiene estable con 5 en ambos años, mostrando continuidad en este rol.

Auxiliar Administrativo

Baja de 5 en 2024 a 1 en 2025, lo que refleja una reducción importante en personal administrativo.

Auxiliar de Servicios Generales: Desaparece en 2025 (de 1 en 2024 a 0)

Otros cargos como director, Subgerente, secretario ejecutivo y Tesorero General permanecen en niveles muy bajos o nulos



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro –STH

Se observa que la mayoría de los retiros se concentran en Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano, Subgerencia Administrativa y Financiera, y Dirección, tanto en 2024 como en 2025.

En general, 2024 presenta más retiros que 2025, lo que indica una disminución en la rotación o desvinculación durante el último año.

Realizando el comparativo por dependencia se encuentra

Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano es la dependencia con más retiros en ambos años (7 en 2024 y 6 en 2025), aunque muestra una ligera reducción.

Subgerencia Administrativa y Financiera disminuye de 6 en 2024 a 3 en 2025, lo que representa una reducción del 50%.

Dirección se mantiene estable con 6 retiros en 2024 y 1 en 2025, mostrando una caída significativa. Gerencia de Tecnología baja de 4 en 2024 a 1 en 2025, lo que indica menor rotación en áreas tecnológicas.

Gerencia de Información Catastral disminuye de 4 en 2024 a 2 en 2025.

Subgerencia de Información Física y Jurídica se mantiene estable con 3 retiros en ambos años.

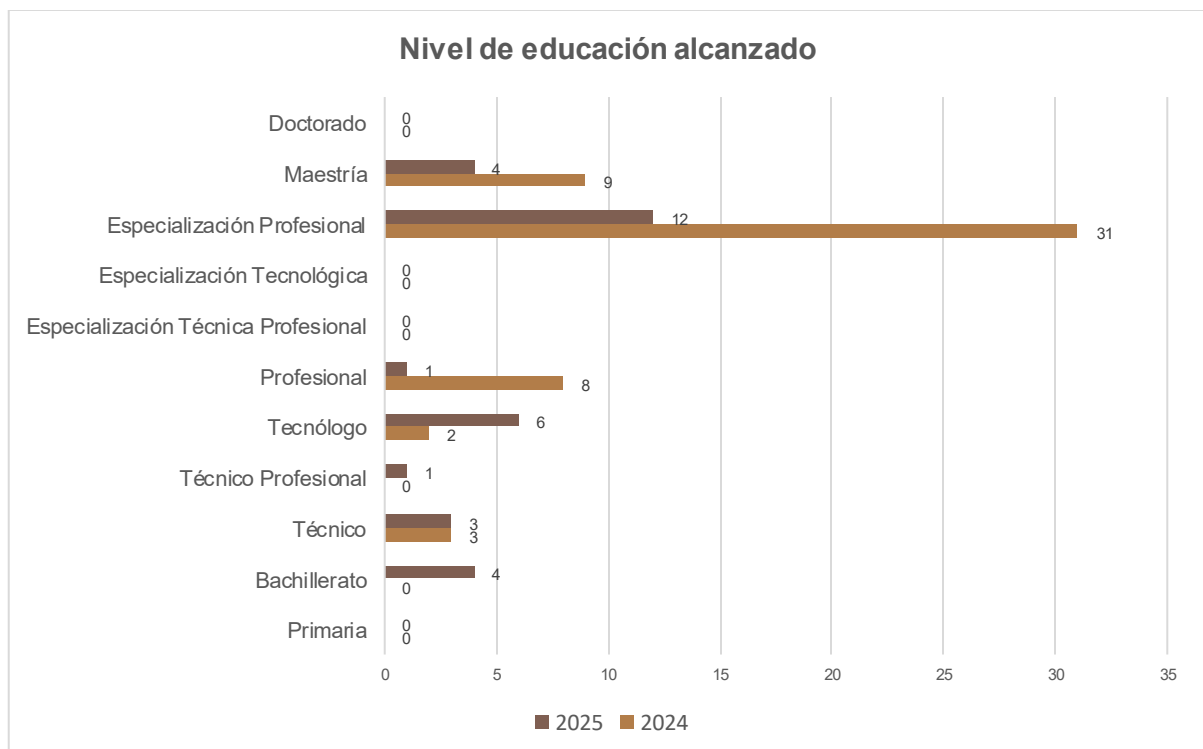
Subgerencia de Información Económica igual comportamiento, 3 en ambos años.

Observatorio Técnico Catastral baja de 3 en 2024 a 1 en 2025.

Gerencia Comercial y Atención al Ciudadano disminuye de 3 en 2024 a 1 en 2025.

Subgerencia de Talento Humano baja de 3 en 2024 a 2 en 2025.

Otras dependencias como Subgerencia de Gestión Jurídica, Contratación, Oficina de Control Interno, Oficina Asesora de Planeación presentan valores bajos (entre 0 y 2), sin cambios significativos.



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

El nivel educativo predominante en ambos años de los servidores que se retiraron es Especialización Profesional, con una diferencia muy marcada entre 2024 (31 personas) y 2025 (12 personas), lo que indica una reducción significativa en este nivel.

Los niveles de Maestría y Profesional también presentan disminuciones en 2025 frente a 2024. No se registran personas con Doctorado ni con Primaria en ninguno de los dos años.

Especialización Profesional baja de 31 en 2024 a 12 en 2025, una reducción del 61%. Esto puede reflejar cambios en la composición del personal o en los perfiles requeridos.

Maestría disminuye de 9 en 2024 a 4 en 2025 (-55%), lo que indica menor presencia de personal con estudios de posgrado avanzado.

Profesional baja de 8 en 2024 a 1 en 2025, una caída drástica que podría estar asociada a retiros o movilidad interna.

Tecnólogo disminuye de 6 en 2024 a 2 en 2025.

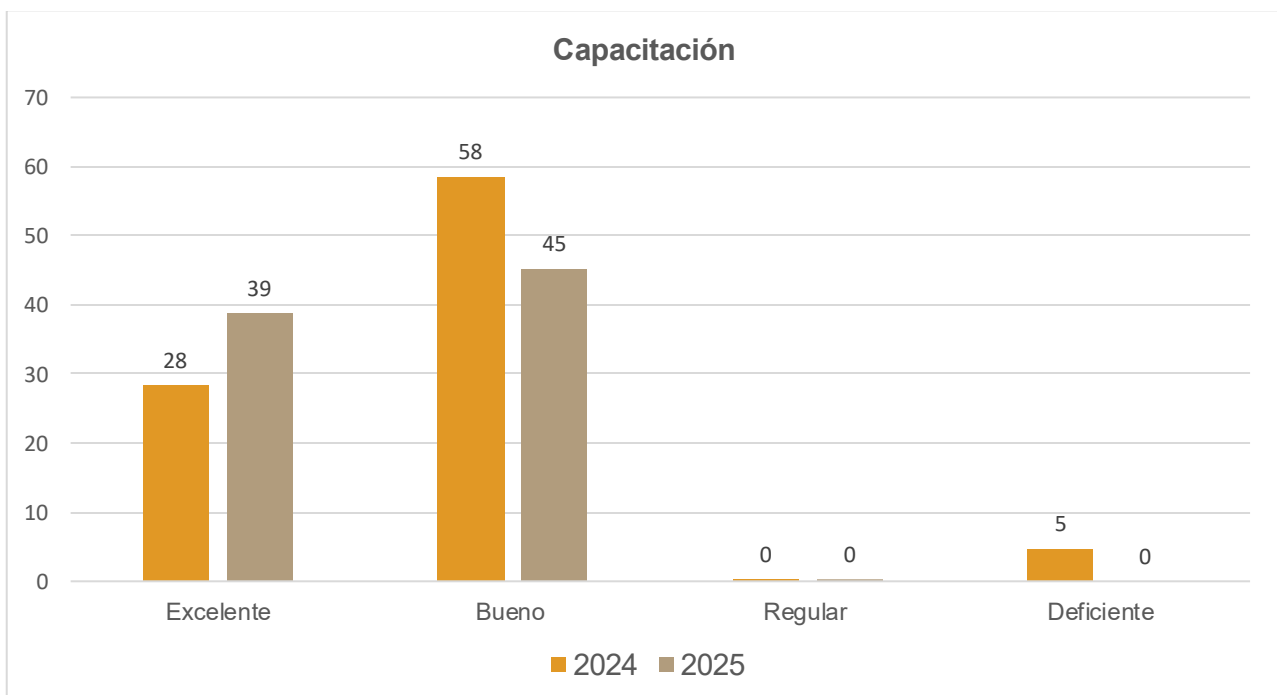
Técnico Profesional baja de 3 en 2024 a 1 en 2025.

Técnico disminuye de 4 en 2024 a 3 en 2025, con menor variación.

Bachillerato se mantiene estable en niveles bajos (4 en 2024 y 0 en 2025), lo que indica que el personal tiene en su mayoría formación superior.

Especialización Tecnológica y Técnica Profesional no presentan registros en ninguno de los dos años.

Qué opina acerca de:



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

La percepción de la capacitación de los servidores retirados de la Unidad durante las vigencias 2024 y 2025 se concentra en las categorías Excelente y Bueno, lo que indica una valoración positiva en ambos años, no se registran calificaciones en la categoría Regular en ninguno de los dos años, la categoría Deficiente aparece únicamente en 2024, con 5 casos, y desaparece en 2025, lo que refleja una mejora en la calidad percibida.

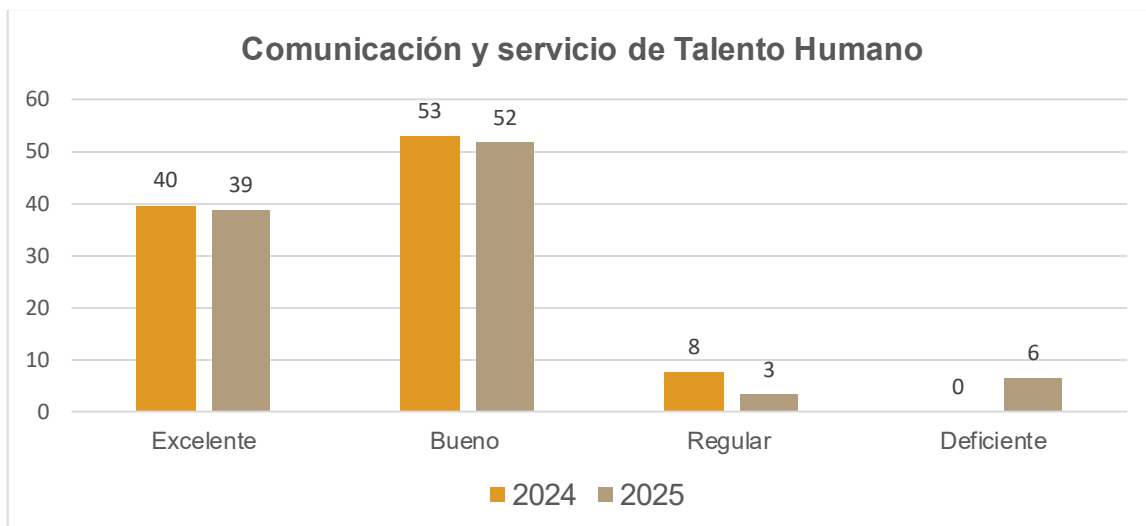
Comparación por Categoría

Excelente aumenta de 28 en 2024 a 39 en 2025, lo que representa un incremento del 39%. Esto indica una mejora significativa en la percepción de la calidad de la capacitación.

Bueno disminuye de 58 en 2024 a 45 en 2025, aunque sigue siendo la categoría más frecuente. Esta reducción puede deberse a que más personas calificaron la capacitación como Excelente en 2025.

Regular se mantiene en 0 en ambos años, lo que sugiere que no hay percepciones intermedias.

Deficiente: Pasa de 5 en 2024 a 0 en 2025, lo que evidencia una eliminación de valoraciones negativas.



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

Las calificaciones obtenidas por los servidores que se retiraron de la Unidad se concentran en Excelente y Bueno, lo que indica una percepción mayoritariamente positiva en ambos años. En 2025 aparece la categoría Deficiente con 6 casos, lo que representa un retroceso en la percepción del servicio. La categoría Regular disminuye en 2025 frente a 2024.

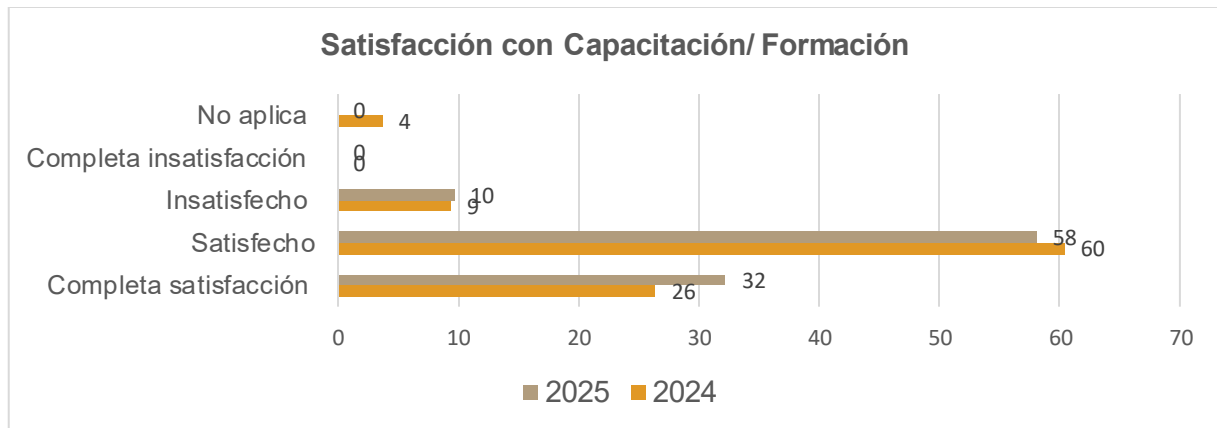
Excelente: Se mantiene estable, con una ligera disminución de 40 en 2024 a 39 en 2025 (-2,5%). Esto indica que la percepción de excelencia no creció, pero tampoco cayó significativamente.

Bueno: Baja de 53 en 2024 a 52 en 2025, prácticamente sin variación, lo que refleja estabilidad en la percepción positiva.

Regular: Disminuye de 8 en 2024 a 3 en 2025, lo que es favorable porque menos servidores que se retiran consideran el servicio como regular.

Deficiente: Surge en 2025 con 6 casos, cuando en 2024 no había ninguno. Este es el cambio más relevante y negativo, ya que indica insatisfacción en un grupo de servidores retirados.

Grado de Satisfacción



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

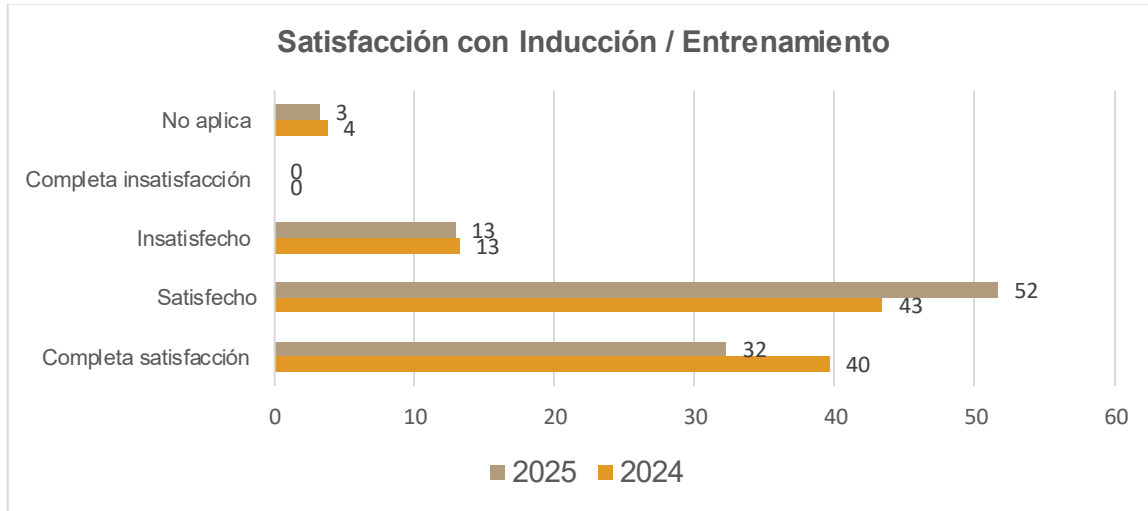
La mayoría de las respuestas se concentran en las categorías Satisfecho y Completa satisfacción, lo que indica una percepción positiva en ambos años. No se registran casos en la categoría Completa insatisfacción en ninguno de los dos años. La categoría No aplica disminuye en 2025 frente a 2024, lo que sugiere mayor participación en procesos de formación.

Alta satisfacción general: La mayoría de los servidores retirados se ubican en niveles positivos (Satisfecho y Completa satisfacción), lo que evidencia efectividad en los programas de formación.

Reducción en excelencia: La caída en “Completa satisfacción” sugiere que, aunque la formación sigue siendo bien valorada, hay oportunidades para mejorar la calidad percibida.

Incremento leve en insatisfacción: Aunque mínimo, debe ser monitoreado para evitar que crezca.

Mayor cobertura: La eliminación de la categoría “No aplica” indica que se logró incluir a todos los servidores en procesos de capacitación.



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

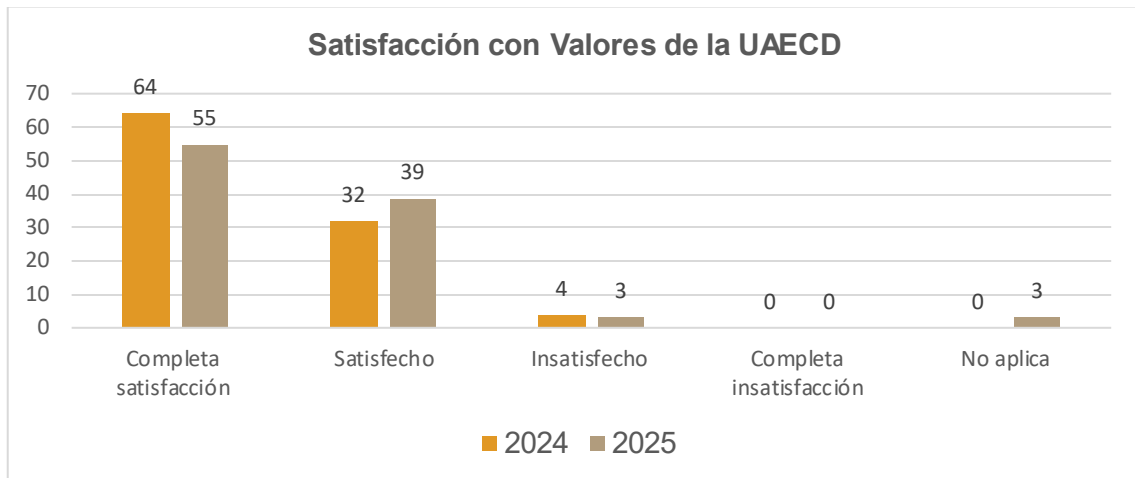
La mayoría de los servidores encuestados en su retiro de la Unidad concentran sus respuestas en las categorías Satisfecho y Completa satisfacción con los procesos de inducción y entrenamiento adelantados en la Unidad en su proceso de ingreso, lo que indica una percepción positiva en ambos años.

En 2025 aparece la categoría Completa insatisfacción con 8 casos, lo que representa un retroceso significativo en la percepción del proceso de inducción y entrenamiento en puesto, las categorías Insatisfecho y No aplica presentan valores bajos y estables.

Mejora parcial en satisfacción general: El aumento en la categoría “Satisfecho” es positivo, pero la disminución en “Completa satisfacción” y la aparición de “Completa insatisfacción” son señales de alerta.

Polarización en percepciones: Mientras algunos servidores mejoran su valoración, otros muestran insatisfacción extrema, lo que puede reflejar inconsistencias en la calidad del proceso concentrándose en el entrenamiento en puesto de trabajo.

Cobertura adecuada: La reducción en “No aplica” indica que más servidores participaron en la inducción.



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

La percepción es mayoritariamente positiva, concentrándose en Completa satisfacción y Satisfecho en ambos años. No se registran casos en la categoría Completa insatisfacción en ninguno de los dos años, lo que es favorable. En 2025 aparece la categoría No aplica con 3 casos, lo que indica que algunos servidores no participaron en la evaluación.

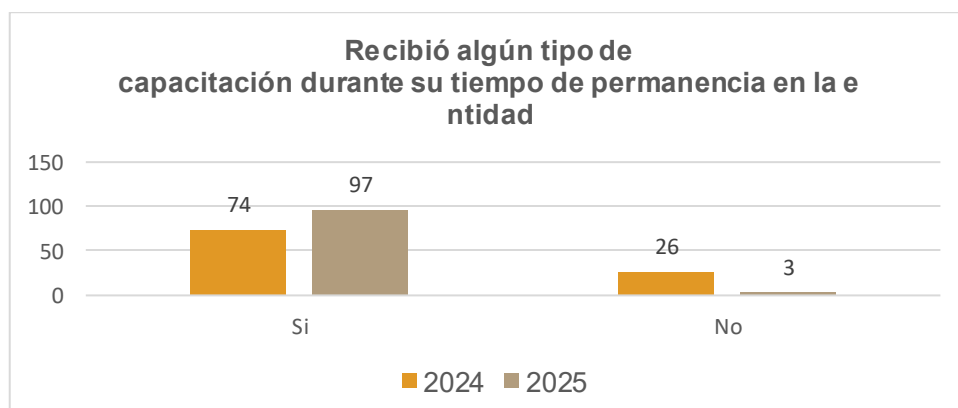
Alta satisfacción general: La mayoría de los servidores que se retiraron de la Unidad en las vigencias 2024 y 2025 se identifican con los valores institucionales, lo que fortalece la cultura organizacional.

Reducción en excelencia: La disminución en “Completa satisfacción” sugiere la necesidad de reforzar estrategias de apropiación de valores.

Estabilidad en percepciones negativas: La baja proporción de insatisfechos indica que no hay problemas críticos, pero debe mantenerse el seguimiento.

Aparición de “No aplica”: Puede reflejar falta de integración de nuevos servidores, lo que requiere acciones de inducción.

¿Recibió algún tipo de capacitación durante su tiempo de permanencia en la entidad?



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

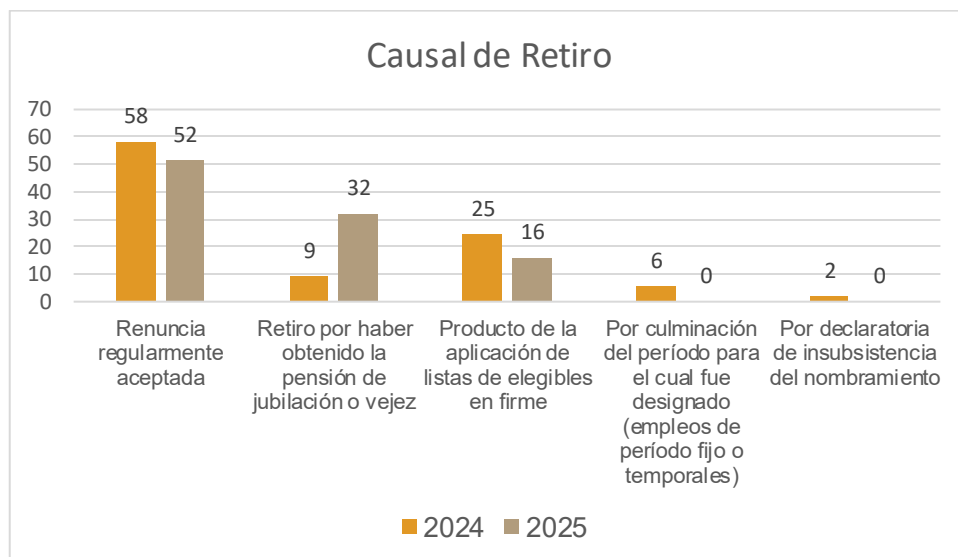
Existe una mejora significativa en la cobertura de capacitación en 2025 frente a 2024. La mayoría de los servidores en ambos años recibieron algún tipo de capacitación, pero el porcentaje aumentó notablemente en 2025.

Avance en cobertura: El aumento en la cantidad de servidores retirados para las vigencias 2024 y 2025 capacitados refleja una gestión más efectiva del Plan Institucional de Capacitación.

Reducción de brechas: La disminución en la categoría “No” indica que se está logrando una cobertura casi total, lo que contribuye a la equidad en el acceso a formación.

Impacto positivo en la percepción institucional: Este resultado puede fortalecer la imagen de la entidad en cuanto a desarrollo del talento humano.

Causal de Retiro



Fuente: Encuesta Entrevista de retiro asociada a temas de capacitación 2024-2025 - Componente Vinculación y retiro -STH

La principal causa de retiro en ambos años es la renuncia regularmente aceptada, aunque presenta una ligera disminución en 2025. Se observa un incremento significativo en los retiros por pensión de jubilación o vejez en 2025. Las demás causales presentan variaciones menores, pero reflejan cambios en la dinámica de desvinculación.

Renuncia regularmente aceptada: Disminuye de 58 en 2024 a 52 en 2025, lo que representa una reducción del 10%. Aunque sigue siendo la causa más frecuente, la tendencia es a la baja.

Retiro por pensión de jubilación o vejez: Aumenta de 9 en 2024 a 32 en 2025, lo que indica un crecimiento del 255%, posiblemente por envejecimiento de la planta o cumplimiento de requisitos pensionales.

Producto de la aplicación de listas de elegibles en firme: Baja de 25 en 2024 a 16 en 2025, lo que refleja menor impacto de procesos de selección externa.

Por culminación del periodo para el cual fue designado: Se mantiene estable con 6 en 2024 y 0 en 2025, lo que indica que en el último año no hubo retiros por esta causa.

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento: Surge en 2025 con 2 casos, cuando en 2024 no había ninguno.

Los datos indican que la entidad goza de un excelente clima laboral y relaciones interpersonales. Sin embargo, enfrenta desafíos importantes de retención en áreas críticas: la pérdida de personal altamente cualificado (Profesional/Posgrado) en el pico de su carrera (31-40 años), siendo la insatisfacción salarial el principal factor de desvinculación.

Resultados identificación de Proyectos de aprendizaje en Equipo

De acuerdo con los resultados obtenidos en la consolidación de mapas de conocimiento se identifican los siguientes temas los cuales fueron Identifique las acciones a implementar por las diferentes dependencias

PAE: Escuela de Formación - Curso Conceptualización de datos geoespaciales Socialización de adaptación y adopción de estándares (de acuerdo con el PAT Ideca 2025)

PAE: Escuela de Formación - Curso Metadatos

PAE: Escuela de Formación - Curso Conceptualización de datos geoespaciales

PAE: Escuela de Formación - Curso Captura, Geocodificación y/o Estructuración de Información Geográfica

PAE: Escuela de Formación - Curso Servicios Web Geográficos

PAE: Escuela de Formación - Curso Importancia Estratégica de los Datos Geoespaciales

PAE: Diseño Escuela de Formación - Programa Potencializando el uso y aprovechamiento de recursos de Ideca.

PAE: Gestión de Estándares

PAE - Seleccionar la estrategia que permita realizar la transferencia de conocimiento como gamificación, infografía, capacitaciones internas, mapas mentales, etc.

PAE - Gamificación

Propuesta Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

De acuerdo con los resultados obtenidos se realiza la propuesta de temas para ser desarrollados a través del plan institucional de capacitación PIC 2026, dicha propuesta se elabora teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y la normatividad aplicable.

Tabla 5. Se adjunta matriz :

Eje temático PNF	Temas de cumplimiento normativo	Objetivo de aprendizaje	Temas	Fechas
	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional	Inducción a demanda: Incluir los temas Prevención temprana y	26/01/2026 16/02/2026

Probidad, ética e identidad de lo público			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- Enfoque étnico, diversidad, derechos humanos y no discriminación	16/03/2026
				20/04/2026
				18/05/2026
				15/06/2026
				20/07/2026
				17/08/2026
				21/09/2026
				19/10/2026
				16/11/2026
Probidad, ética e identidad de lo público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional	Ingreso al Servicio Público 2024-2027	14/12/2026
				5/01/2026
				13/01/2026
				19/01/2026
				26/01/2026
				16/02/2026
				16/03/2026
				20/04/2026
				18/05/2026
				15/06/2026
				20/07/2026
				17/08/2026
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	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
				20/04/2026
				18/05/2026
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 Artificial Generativa	15/06/2026
				20/07/2026
				17/08/2026
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 Artificial Generativa	21/09/2026
				19/10/2026
				16/11/2026
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 Artificial Generativa	14/12/2026
				5/01/2026
				13/01/2026
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 Artificial Generativa	19/01/2026

				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
				19/10/2026
				16/11/2026
				14/12/2026
Habilidades competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento y Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Competencias Comportamentales para Directivos	11/02/2026
Probidad, ética e identidad de público	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional	Reinducción -Incluir enfoque étnico, diversidad, derechos humanos y no discriminación	26/06/2026
				24/07/2026
				28/08/2026
			Políticas públicas	
Probidad, ética e identidad de 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
Paz total, memoria y derechos humanos	Justicia transicional	Fortalecer competencias en justicia transicional	Derechos Humanos.	17/02/2026
				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 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 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

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
				30/07/2026
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	30/03/2026
				2/09/2026
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.	4/22/2026
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	22/07/2026
Paz total, memoria y derechos humanos	Participación ciudadana en procesos de paz	Fortalecer competencias en participación ciudadana en procesos de paz	Participación ciudadana	14/05/2026
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-	29/05/2026
				30/12/2026
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	21/05/2026
				22/12/2026
Territorio, vida y ambiente	Educación ambiental comunitaria	Fortalecer competencias en educación ambiental comunitaria	Adecuada separación en la fuente-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	27/02/2026
				31/07/2026
Territorio, vida y ambiente	Educación ambiental comunitaria	Fortalecer competencias en educación ambiental comunitaria	Semana ambiental- Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	1/06/2026
Territorio, vida y ambiente	Protección de ecosistemas urbanos	Fortalecer competencias en protección de ecosistemas urbanos	Consumo sostenible-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	16/06/2026
Territorio, vida y ambiente	Protección de ecosistemas urbanos	Fortalecer competencias en protección de ecosistemas urbanos	Agricultura urbana-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	22/06/2026
Territorio, vida y ambiente	Protección de ecosistemas urbanos	Fortalecer competencias en protección de ecosistemas urbanos	Movilidad sostenible-Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	10/03/2026
				11/11/2026
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)	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 la gestión pública	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional- Transferencia de conocimiento UAEC	Gestión documental	24/02/2026
				26/05/2026
				25/08/2026
				10/11/2026
Habilidades competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento y Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Cordis y mesa de servicios	10/03/2026
				11/06/2026
				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 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 competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento y Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Bilingüismo	14/04/2026
Habilidades 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 competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento y 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 competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento y Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Curso Piloto profesional de Drones	13/02/2026 6/07/2026
Probidad, ética e identidad de la identidad pública	Identidad institucional	Fortalecer competencias en identidad institucional - Transferencia de conocimiento UAEC	Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE)	2/02/2026 4/12/2026
Habilidades competencias para la gestión pública	Ruta del Crecimiento y Desarrollo profesional y liderazgo	Fortalecer competencias en ruta del crecimiento - desarrollo profesional y liderazgo	Equipo de trabajo	2/01/2026

7.6 Diplomados propuestos

Dadas las observaciones recibidas por los grupos de interés se propone el desarrollo de diplomados, se adjunta contenidos propuestos y estructura de cada uno

7.6.1 Diplomado en Inteligencia Artificial para la Gestión Pública

Duración total: 100 horas

Modalidad: Mixta (40% sincrónica, 60% asincrónica)

Nivel: Básico

Objetivo: Desarrollar competencias fundamentales en IA aplicada al sector público, garantizando uso ético, seguro y eficiente de herramientas digitales para la mejora de procesos y toma de decisiones.

Módulo 1: Fundamentos de Inteligencia Artificial y Gobierno Digital

Duración: 20 horas

Contenidos:

- Conceptos básicos de IA: definiciones, tipos (IA débil, IA fuerte), aplicaciones.
- Ecosistema de Gobierno Digital: seguridad, privacidad, protección de datos.
- Ética y normativa en el uso de IA en el sector público.
- Riesgos y sesgos en algoritmos: cómo identificarlos y mitigarlos.

Módulo 2: Herramientas Generativas y Prompt Engineering Inicial

Duración: 20 horas

Contenidos:

- Introducción a IA generativa (ChatGPT, Copilot, Gemini).
- Principios del diseño de prompts: estructura, contexto y precisión.
- Casos prácticos: generación de textos administrativos, lenguaje claro, borradores normativos.
- Buenas prácticas para evitar errores y sesgos.

Módulo 3: IA para Productividad y Automatización Ligera

Duración: 20 horas

Contenidos:

- Integración de IA en herramientas ofimáticas (Word, Excel, PowerPoint).
- Automatización de tareas repetitivas: plantillas, resúmenes, análisis básico.
- Uso de IA para gestión documental y atención al ciudadano.
- Ejercicios prácticos: creación de flujos simples con IA.

Módulo 4: Introducción a Analítica de Datos con IA

Duración: 20 horas

Contenidos:

- Conceptos básicos de analítica y minería de datos.
- Herramientas accesibles: Power BI con IA, Google Colab.
- Visualización de datos asistida por IA.
- Taller práctico: creación de dashboard con recomendaciones automáticas.

Módulo 5: Seguridad, Gobernanza y Buenas Prácticas en IA

Duración: 20 horas

Contenidos:

- Políticas de seguridad y protección de datos en entornos IA.
- Gobernanza de modelos: control, auditoría y trazabilidad.
- IA responsable: transparencia, explicabilidad y rendición de cuentas.
- Plan de acción para implementar IA en procesos institucionales.

7.6.2 Diplomado en Inteligencia Artificial para la Gestión Catastral

Duración total: 100 horas

Modalidad: Mixta (40% sincrónica, 60% asincrónica)

Nivel: Básico

Dirigido a: Servidores de la Gerencia de Información Catastral y áreas relacionadas (Subgerencias de Información Física, Jurídica y Económica).

Objetivo: Desarrollar competencias básicas en IA y analítica para optimizar procesos catastrales, mejorar la calidad de datos y fortalecer la toma de decisiones con herramientas digitales seguras y éticas.

Objetivos específicos

1. Comprender los fundamentos de IA y su aplicación en procesos catastrales.
2. Aplicar herramientas de IA para automatizar tareas y mejorar la eficiencia en la gestión de datos.
3. Introducir técnicas básicas de analítica y visualización de datos para control y seguimiento catastral.
4. Garantizar el uso ético y seguro de IA en el contexto del servicio público.
5. Fortalecer capacidades para la integración de IA en herramientas geoespaciales y ofimáticas.

Estructura del Diplomado (5 módulos)

Módulo 1: Fundamentos de IA y Gobierno Digital (20 horas)

- Conceptos básicos de IA y su relación con la transformación digital.
- Normativa y ética en el uso de IA en el sector público.
- Riesgos, sesgos y buenas prácticas.
- Introducción a Gobierno Digital y protección de datos.

Módulo 2: IA aplicada a procesos catastrales (20 horas)

- Casos de uso en catastro: automatización de reportes, validación de datos.
- IA para generación de documentos técnicos y lenguaje claro.
- Herramientas colaborativas (Teams, SharePoint) potenciadas con IA.
- Ejercicios prácticos: creación de flujos automatizados para trámites.
-

Módulo 3: Analítica de datos y visualización básica (20 horas)

- Introducción a analítica descriptiva y predictiva.
- Uso de Power BI para visualización de datos catastrales.
- Conexión con fuentes (SIIC, ArcGIS, bases alfanuméricas).
- Taller práctico: tablero de control para mutaciones y avalúos.

Módulo 4: IA y herramientas geoespaciales (20 horas)

- Principios de Geo-analítica y su relación con IA.
- Introducción a ArcGIS GeoAnalytics Engine y análisis espacial básico.
- Machine Learning aplicado a datos geográficos (conceptos iniciales).
- Ejercicios: análisis exploratorio de datos espaciales con IA.

Módulo 5: Seguridad, gobernanza y buenas prácticas (20 horas)

- Políticas de seguridad y protección de datos en entornos IA.
- Gobernanza de modelos y trazabilidad.
- IA responsable: transparencia y explicabilidad.
- Plan de acción para implementar IA en procesos catastrales.

Metodología

- Sesiones sincrónicas: clases magistrales y laboratorios prácticos.
- Microlearning asíncrono: cápsulas de 10–15 min, lecturas y ejercicios.
- Proyecto final: diseño de un tablero o flujo automatizado aplicado a un proceso catastral real.

7.6.3 Diplomado en Inteligencia Artificial para la Gestión Jurídica

Duración total: 100 horas

Modalidad: Mixta (40% sincrónica, 60% asíncrona)

Nivel: Básico

Dirigido a: Servidores de la Gerencia Jurídica y Subgerencias de Gestión Jurídica.

Propósito: Incorporar herramientas de IA para optimizar procesos jurídicos, mejorar la gestión documental, automatizar tareas repetitivas y garantizar el uso ético y seguro de tecnologías emergentes en el marco normativo vigente.

Objetivos específicos

1. Comprender los fundamentos de IA y su impacto en la gestión jurídica pública.
2. Aplicar herramientas de IA para automatizar procesos y generar documentos normativos con lenguaje claro.
3. Introducir técnicas básicas de analítica para seguimiento de procesos judiciales y normativos.
4. Fortalecer competencias en seguridad, ética y gobernanza de IA en el contexto jurídico.
5. Desarrollar habilidades para integrar IA en herramientas ofimáticas y plataformas colaborativas.

Estructura del Diplomado (5 módulos)

Módulo 1: Fundamentos de IA y Gobierno Digital (20 horas)

- Conceptos básicos de IA y su relación con la transformación digital.
- Normativa aplicable: protección de datos, ética y responsabilidad en IA.
- Riesgos y sesgos en algoritmos: implicaciones jurídicas.
- Gobierno Digital y seguridad de la información.

Módulo 2: IA aplicada a la gestión documental y procesos jurídicos (20 horas)

- Automatización de documentos normativos y contratos con IA.
- Uso de IA para lenguaje claro y redacción jurídica.
- Herramientas colaborativas (Teams, SharePoint) potenciadas con IA.
- Casos prácticos: generación de pliegos, normogramas y actas.

Módulo 3: Analítica de datos para control jurídico (20 horas)

- Introducción a analítica descriptiva para seguimiento de procesos judiciales.
- Uso de Power BI para control de demandas, conciliaciones y auditorías.
- Visualización de indicadores normativos y gestión de riesgos.
- Taller práctico: tablero de control para procesos disciplinarios y contractuales.
-

Módulo 4: IA y automatización en plataformas jurídicas (20 horas)

- Aplicación de IA en búsqueda y análisis normativo.
- Elaboración de prompts para consultas jurídicas y generación de informes.
- Integración con bases de datos legales y sistemas internos.
- Ejercicios prácticos: automatización de alertas y seguimiento normativo.

Módulo 5: Seguridad, gobernanza y buenas prácticas (20 horas)

- Políticas de seguridad y protección de datos en entornos IA.
- Gobernanza de modelos y trazabilidad en procesos jurídicos.
- IA responsable: transparencia, explicabilidad y control.
- Plan de acción para implementar IA en la gestión jurídica institucional.

Metodología

- Sesiones sincrónicas: clases magistrales y laboratorios prácticos.
- Microlearning asíncrono: cápsulas de 10–15 min, lecturas y ejercicios.
- Proyecto final: diseño de un flujo automatizado o tablero aplicado a un proceso jurídico real.

7.6.4 Diplomado en Gestión del Conocimiento y Transferencia de Conocimiento

Duración total: 100 horas

Modalidad: Mixta (40% sincrónica, 60% asíncrona)

Nivel: Básico–Intermedio

Dirigido a: Servidores de todas las dependencias con énfasis en Planeación, Observatorio Técnico, IDECA, Talento Humano y áreas transversales.

Objetivo: Desarrollar competencias para capturar, organizar, compartir y aplicar conocimiento institucional, garantizando la innovación y la mejora continua en procesos misionales y de apoyo.

Objetivos específicos

1. Comprender los fundamentos de la gestión del conocimiento y su impacto en la administración pública.
2. Aplicar metodologías para identificar, sistematizar y transferir conocimiento crítico.
3. Fortalecer habilidades en el uso de herramientas digitales para colaboración y repositorios institucionales.
4. Diseñar estrategias para la innovación y la apropiación del conocimiento en equipos de trabajo.

5. Garantizar la transferencia efectiva del conocimiento mediante formación de formadores y buenas prácticas.

Estructura del Diplomado (5 módulos)

Módulo 1: Fundamentos de Gestión del Conocimiento (20 horas)

- Conceptos clave: conocimiento tácito, explícito y organizacional.
- Normas y estándares aplicables (NTC-ISO 30401).
- Ciclo de gestión del conocimiento: creación, almacenamiento, difusión y aplicación.
- Rol estratégico en la UAECD y relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Módulo 2: Herramientas y Tecnologías para la Gestión del Conocimiento (20 horas)

- Plataformas colaborativas: Microsoft Teams, SharePoint, OneDrive.
- Repositorios digitales y control de versiones.
- Automatización de procesos documentales.
- Seguridad y protección de datos en entornos digitales.

Módulo 3: Metodologías para la Transferencia del Conocimiento (20 horas)

- Técnicas de sistematización de experiencias.
- Diseño de procesos de inducción y reinducción.
- Estrategias para la transferencia intergeneracional (mentoría, comunidades de práctica).
- Elaboración de ayudas didácticas (presentaciones, videos, guías).

Módulo 4: Innovación y Cultura Organizacional (20 horas)

- Metodologías ágiles para proyectos de innovación.
- Herramientas de creatividad y resolución de problemas.
- Gestión del cambio y cultura organizacional.
- Indicadores para medir impacto de la innovación.

Módulo 5: Formación de Formadores y Evaluación de Impacto (20 horas)

- Competencias pedagógicas para la transferencia efectiva.
- Diseño de planes de formación interna.
- Evaluación de impacto: indicadores, métricas y reportes.
- Proyecto final: plan de transferencia aplicado a un proceso crítico.

Metodología

- Sesiones sincrónicas: clases magistrales, talleres y laboratorios.
- Microlearning asíncrono: cápsulas de 10–15 min, lecturas y ejercicios.
- Proyecto final: diseño de un plan de transferencia de conocimiento para una dependencia.

Para los temas solicitados por las gerencias de Tecnología e IDECA se recomienda la construcción de cursos específicos para cada grupo de acuerdo con la experticia.

Este plan se encuentra dispuesto a cambios y ajustes con autorización de la Dirección

8. Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e incentivos 2026

8.1. Fuentes de información para el diagnóstico

El diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAEC D 2026 se basa en las siguientes fuentes de información:

- Encuesta de identificación de necesidades de bienestar 2026
- Resultados Evaluación de Clima Laboral
- Autodiagnóstico MIPG
- Mesas de trabajo con los grupos de interés
- Política Pública Distrital GITH
- FURAG
- Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital
- Índice de Transparencia de Bogotá
- Evaluación de Satisfacción
- Indicadores y Estadística GTH
- Normatividad

A continuación, se detallan los resultados generales y aspectos relevantes tomados de cada una de las fuentes diagnósticas, que son el sustento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la UAEC D.

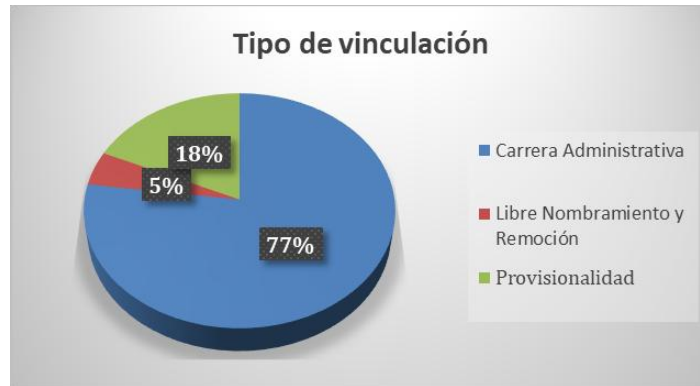
8.2. Encuesta de identificación de necesidades de bienestar 2026

Ficha Técnica

Responsable de realizar la encuesta:	Subgerencia de Talento Humano
Aplicación de la encuesta:	Por correo electrónico, teams, boletín de comunicaciones.
Herramienta de recolección de datos:	Analítica de datos
Total, de la Población:	422 servidores públicos al 30/11/2025
Total, de participantes:	214 servidores públicos que han contestado la encuesta
Porcentaje de participación:	51% de los servidores públicos participantes

**Tabla 3. Resultados de las preguntas de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar
Sección No. 1**

- Participación por tipo de vinculación

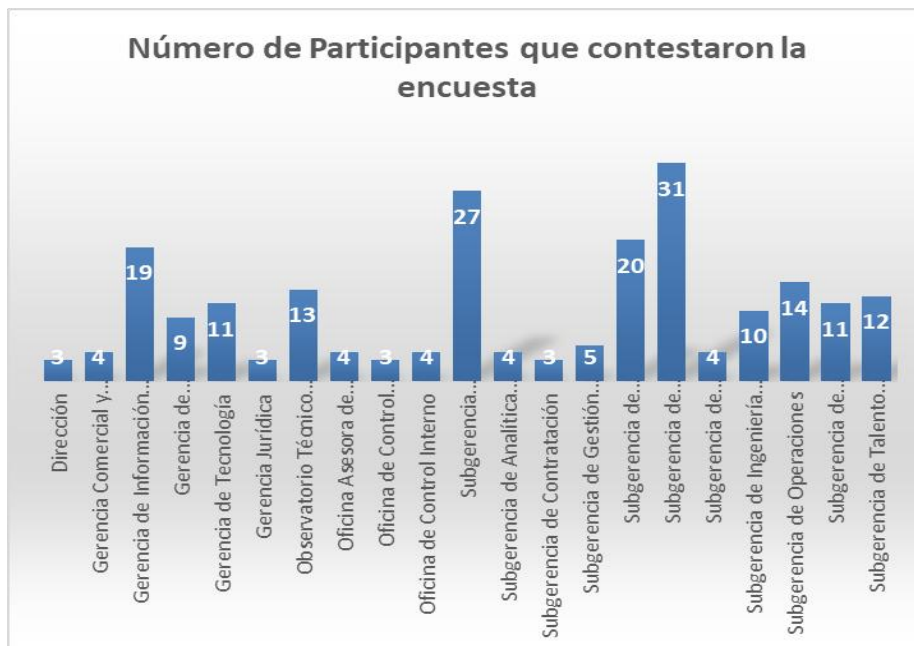


Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Tipo de vinculación	Número de participantes
Carrera Administrativa	165
Libre Nombramiento y Remoción	10
Provisionalidad	39
Total	214

Los anteriores resultados reflejan que participaron más los(as) servidores(as) de carrera administrativa con un 77%, con el diligenciamiento de la encuesta, seguida por los(as) servidores(as) en provisionalidad con un 18%.

- Participación por dependencia



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Tabla 6. Participación por dependencia

Dependencia	Número de Participantes	Porcentaje
	Que Contestaron la encuesta	
Dirección	3	1,39
Gerencia Comercial y Atención al Ciudadano	4	1,85
Gerencia de Información Catastral	19	8,80
Gerencia de Infraestructura de Datos	9	4,17
Gerencia de Tecnología	11	5,09
Gerencia Jurídica	3	1,39
Observatorio Técnico Catastral	13	6,02
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	4	1,85
Oficina de Control Disciplinario	3	1,39
Oficina de Control Interno	4	1,85
Subgerencia Administrativa y Financiera	27	12,96
Subgerencia de Analítica de Datos	4	1,85
Subgerencia de Contratación	3	1,39
Subgerencia de Gestión Jurídica	5	2,31
Subgerencia de Información Económica	20	9,26
Subgerencia de Información Física y Jurídica	31	14,81
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	4	1,85
Subgerencia de Ingeniería de Software	10	4,63
Subgerencia de Operaciones	14	6,48
Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano	11	5,09
Subgerencia de Talento Humano	12	5,56
Total	214	100%

De acuerdo con el resultado anterior, se observa que de la dependencia donde más participaron los(as) servidores(as) diligenciando la encuesta fue de la Subgerencia de Información física y jurídica con un 14,81%, seguida por la Subgerencia Administrativa y Financiera con un 12,96 %, cabe resaltar que la única dependencia en donde participaron el 100% de servidores(as) fue la Subgerencia Analítica de Datos.

- **Modalidad de trabajo de las personas que contestaron la encuesta**



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Modalidad de teletrabajo	Número de participantes
Presencial	104
Teletrabajo	110
Total	214

A pesar de que se fue puesto por puesto en cada uno de los pisos en donde se encuentran ubicados los(as) servidores(as) de la UAECD laborando en la modalidad presencial, se logró una mayor participación de quienes se encuentran laborando en la modalidad de teletrabajo, con un 51%, a quienes se les estuvo invitando a su diligenciamiento a través, del correo electrónico, teams, boletín de comunicaciones y demás medios de comunicación.

- Tiempo en la entidad de los participantes que contestaron la encuesta**



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Tiempo en la entidad	Número de participantes
Entre 1 a 3 años	62

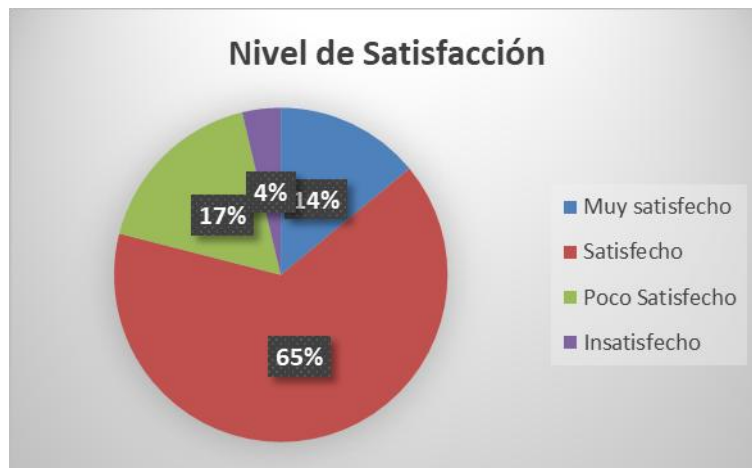
Entre 4 a 7 años	33
Más de 7 años	109
Menor de un año	10
Total	214

Los(as) servidores(as) que más participaron diligenciando la encuesta, fueron aquellos que llevan más de 7 años en la UAECD, con un 51%.

Sección 2

- Bienestar y calidad de vida**

¿Cómo califica su nivel general de satisfacción con las actividades de bienestar institucional desarrolladas en 2025?

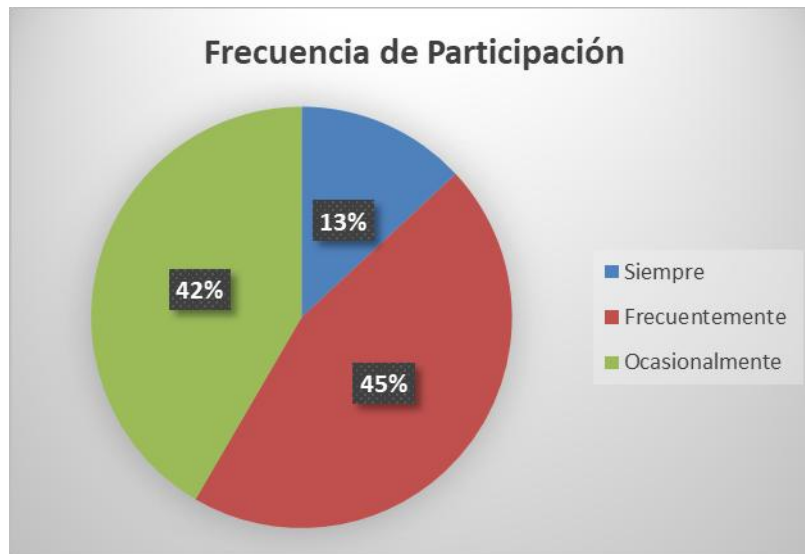


Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Nivel de satisfacción	Número de servidores(as)
Muy satisfecho	30
Satisfecho	139
Poco Satisfecho	37
Insatisfecho	8
Total	214

El nivel de satisfacción de los(as) servidores(as) frente a las actividades realizadas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, fue del 79% entre muy satisfechos y satisfecho, cuyo resultado se fortalecerá a través de las actividades que se tienen planeadas realizar en el 2026.

- ¿Con qué frecuencia participa en las actividades de bienestar ofrecidas por la Entidad?**

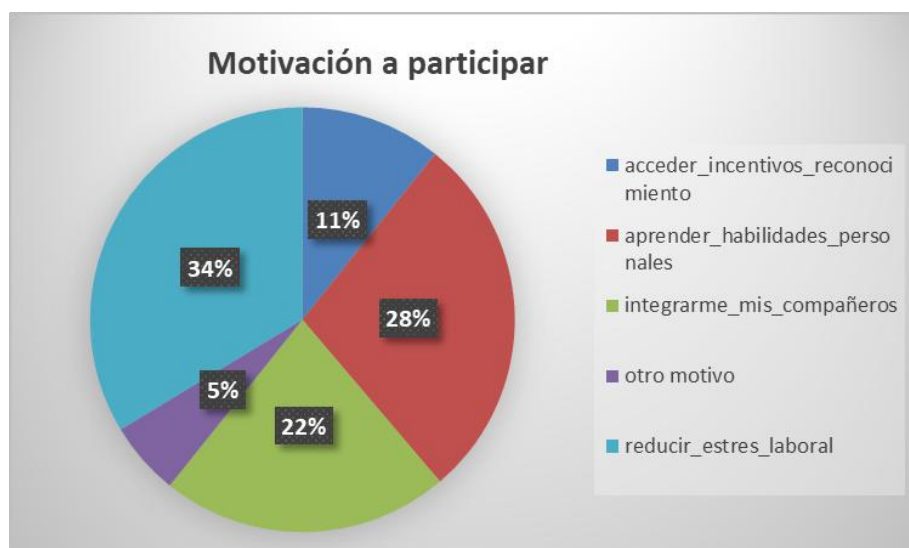


Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Frecuencia	Número de servidores(as)
Siempre	28
Frecuentemente	97
Ocasionalmente	89
Total	214

La frecuencia de participación en las actividades de bienestar con mayor porcentaje fue la de frecuentemente con un 45%, seguida por ocasionalmente con un 42%, indicando este último que se debe fortalecer el proceso de invitación a cada una de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, para que la participación pase de ocasionalmente a siempre, lo cual se puede lograr con el apoyo de los jefes de cada dependencia y del equipo de comunicaciones con una divulgación más estratégica.

- ¿Qué le motiva principalmente a participar en las actividades de bienestar?



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Motivación para participar	Número de servidores
Acceder_incentivos_reconocimiento	23
Aprender_habilidades_personales	60
Integrarme_mis_compañeros	47
Otro motivo	12
Reducir_estres_laboral	72
Total	214

De acuerdo con los resultados anteriores, lo que más le motiva a los(as) servidores(as), que participaron diligenciando la encuesta, es el reducir el estrés laboral, con un 34% seguido por el aprendizaje de habilidades personales, con un 28 %.

Lo anterior evidencia que los(as) servidores(as) se encuentran estresados laboralmente, lo cual se debe trabajar junto con las actividades del componente de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Entre los otros motivos que mencionan los(as) servidores(as) que diligenciaron la encuesta se encuentran los siguientes:**
 - ✓ *Cambio de rutina*
 - ✓ *Es de mi agrado participar*
 - ✓ *Participar en las actividades de bienestar por gusto*
 - ✓ *Realizar actividades integrales que permitan un ambiente ameno en el entorno laboral*
 - ✓ *Bienestar de los hijos*
 - ✓ *Por mirar participar*
 - ✓ *Tener más tiempo con la familia*
 - ✓ *Tal y como lo dice el Plan, disfrutar del día de la familia o del día de cumpleaños, se traducen en bienestar al tratarse de un tiempo libre para compartir con seres queridos o hacer otras actividades diferentes al trabajo*
 - ✓ *Personal*
 - ✓ *Practicar*
- **¿Cuál considera que es el principal obstáculo para participar en las actividades de bienestar social e incentivos institucionales?**



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Obstáculo para participar	No. Participantes
Falta_información_oportuna	18
Falta_tiempo_carga_laboral	145
Otro	17
Dificultad de conexión	1
Poca afinidad	33
Total	214

De acuerdo con los anteriores resultados se evidencia que hay un 68% de servidores(as), de quienes diligenciaron la encuesta, que consideran que el principal obstáculo para participar en las actividades de Bienestar es la falta de tiempo y la carga laboral, lo cual se espera mejorar con los resultados que se obtengan del estudio de cargas, que se darán a conocer en el 2026 y que se realice la intervención que se requiera.

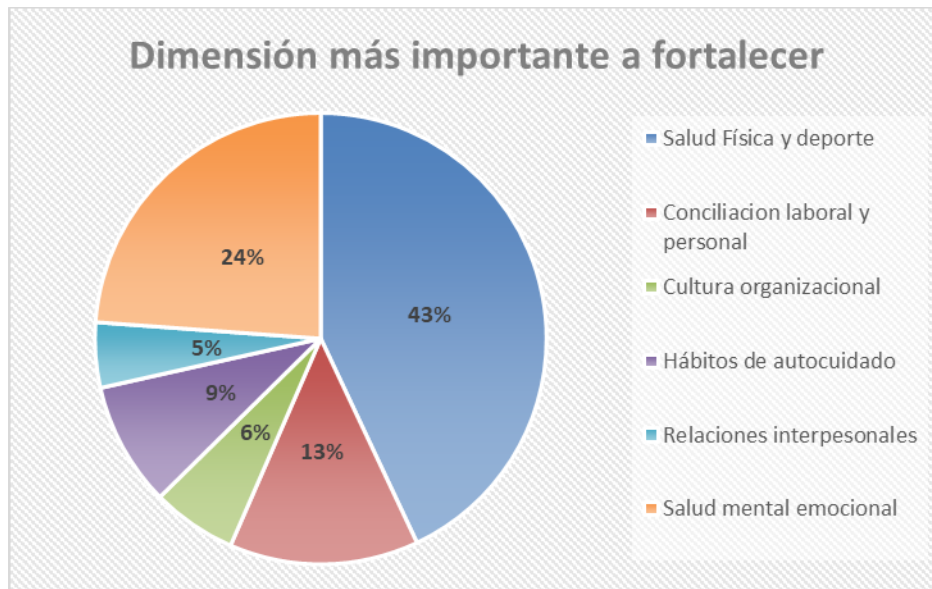
- Entre otros obstáculos que mencionan los(as) servidores(as) que diligenciaron la encuesta se encuentran los siguientes:
 - ✓ *Cruce de agenda con las actividades programadas*
 - ✓ *Desplazamientos*
 - ✓ *En ocasiones coincide con temas prioritarios*
 - ✓ *La poca empatía desde la subgerencia de recursos humanos con los servidores de carrera.*
 - ✓ *Programan las reuniones y no puedo asistir porque se deben apoyar varios temas en la oficina*
 - ✓ *Falta de tiempo por carga laboral, poca afinidad con las actividades ofrecidas*
 - ✓ *Por ejemplo, en cuanto a actividad física, no tengo un Smart Fit cerca a mi lugar de residencia. Otro ejemplo: No he podido tomar los talleres de cocina saludable, adicionalmente no fue posible acceder a las grabaciones*
 - ✓ *Salud*
 - ✓ *Pocas actividades ofrecidas*
 - ✓ *Muy pocas actividades y las pocas que hace se cruzan con lo laboral*

- ✓ *La administración y los jefes rechazan las actividades, niegan permisos, muestran mala disposición, inventan necesidades del servicio y acosan con llamadas durante la participación, además de no brindar transporte ni apoyo.*
- ✓ *Tuve la percepción que casi no se realizaron actividades de bienestar*
- ✓ *La gran carga laboral que se maneja en la SIFJ*
- ✓ *Muy limitados los cupos, cuando me voy a inscribir ya no hay cupos; los días y horarios para disfrutarlos son fijos, no hay opción diferente.*

Sección No.3

Salud, autocuidado y bienestar emocional

- **¿Qué dimensión considera más importante fortalecer en 2026?**

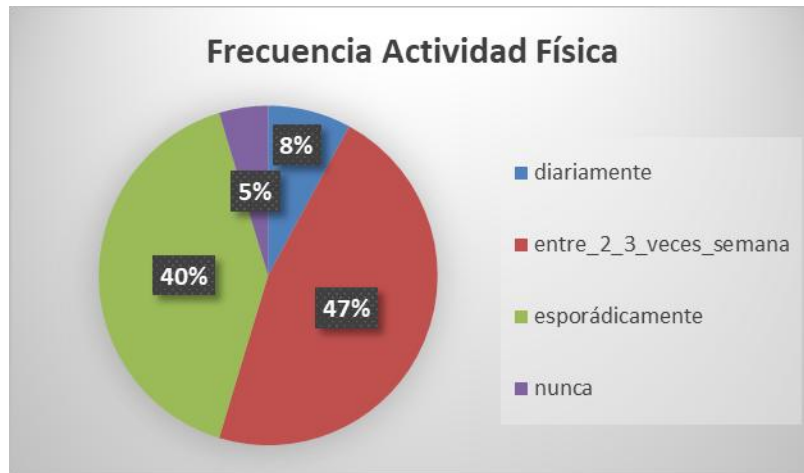


Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Dimensiones	Número de Participantes
Salud Física y deporte	92
Conciliación laboral y personal	29
Cultura organizacional	13
Hábitos de autocuidado	19
Relaciones interpersonales	10
Salud mental emocional	51
Total	214

Los resultados obtenidos evidencian que la dimensión a fortalecer, que obtuvo el mayor puntaje, con un porcentaje del 43%, es la dimensión de la salud física y del deporte, seguida de la salud mental emocional con un 24%, lo cual se trabajará desde Bienestar en equipo con el componente de Seguridad y Salud en el trabajo.

- ¿Con qué frecuencia realiza actividad física?



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

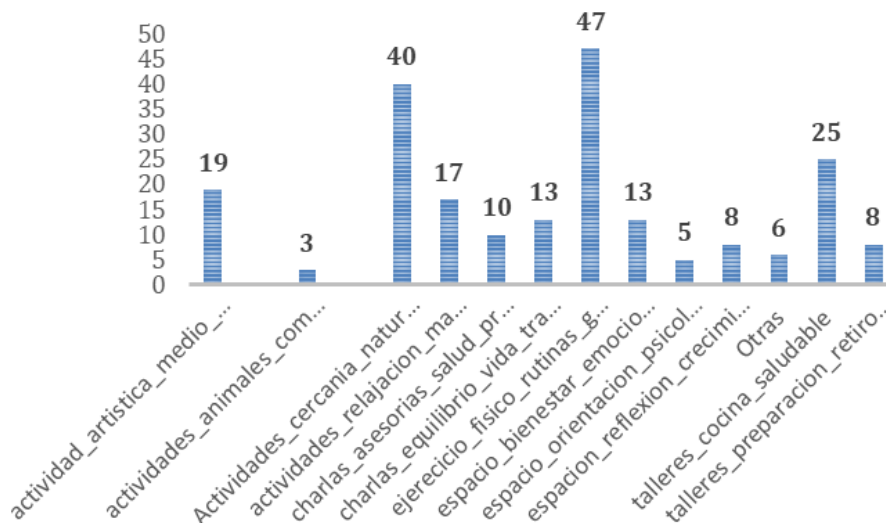
Frecuencia Actividad Física	Número de participantes
Diariamente	17
entre_2_3_veces_semana	100
esporádicamente	87
Nunca	10
Total	214

Los anteriores resultados aunque reflejan con mayor porcentaje quienes realizan actividad física entre 2 a 3 veces por semana, con un porcentaje del 47%, es preocupante que le sigue quienes lo hacen esporádicamente, con un 40%, lo cual no es beneficioso para la salud, razón por la cual se trabajará en equipo con Seguridad y Salud en el Trabajo para que se logre incrementar el porcentaje de quienes realizan actividad física entre dos a tres veces y diariamente, y se disminuya de quienes lo hacen esporádicamente o nunca.

- ¿Qué tipo de actividades de autocuidado le resultan más atractivas?

Entre las actividades de autocuidado que les parece más atractivas se encuentran, en primer lugar, las del ejercicio físico con rutinas guiadas, seguidas por las actividades de cercanía con la naturaleza, como se puede evidenciar a continuación:

ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Actividades de autocuidado	Número de participantes
Actividad_artistica_medio_autocuidado	19
Actividades_animales_compania	3
Actividades_cercania_naturaleza	40
Actividades_relajacion_manejo_estres	17
Charlas_asesorias_salud_preventiva	10
Charlas_equilibrio_vida_trabajo	13
Ejercicio_fisico_rutinas_guiadas	47
Espacio_bienestar_emocional	13
Espacio_orientacion_psicologica	5
Espacion_reflexion_crecimiento_personal	8
Otras	6
Talleres_cocina_saludable	25
Talleres_preparacion_retiro_laboral	8
Total	214

Entre las otras actividades de autocuidado, que mencionaron los participantes que diligenciaron la encuesta, se encuentran:

- ✓ Actividades deportivas, natación, bolos, caminatas.
- ✓ Ejercicio físico o rutinas guiadas (pausas activas, pausas activas psicológicas, yoga, baile, entrenamiento funcional), y talleres de cocina saludable o alimentación consciente, ejercicio físico o rutinas guiadas.
- ✓ Espacios para compartir con la familia
- ✓ Sí al teletrabajo, no a la persecución y acoso laboral, ni a la invasión de la privacidad mediante softwares de vigilancia

Sección No.4

Cultura, integración y familia

- ¿Qué tipo de actividades culturales prefiere?



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Actividades culturales	Número de servidores
Concursos muestras talento	8
Muestras_emprendimiento	14
Ninguna	22
Otras	12
Talleres artísticos	64
Visitas_recorridos_culturales	94
Total	214

Entre las actividades culturales que prefieren los(as) servidores(as), se encuentran en primer lugar las visitas con recorridos culturales, seguida por los talleres artísticos, lo cual será tenido en cuenta en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Con respecto a las otras actividades culturales se mencionaron las siguientes:

- ✓ conciertos
- ✓ cine
- ✓ diplomados en temas culturales
- ✓ actividades deportivas, natación

- ✓ *Ejercicio físico o rutinas guiadas (pausas activas, pausas activas psicológicas, yoga, baile, entrenamiento funcional)., y talleres de cocina saludable o alimentación consciente, ejercicio físico o rutinas guiadas*
- **Para la jornada semestral de integración familiar, ¿qué tipo de actividad prefiere?**



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Actividad de preferencia día de la familia	Número de servidores
Actividad aire libre	50
Actividad cultural	9
Actividad deportiva	22
Actividad espacios cerrados	14
Actividad familiar	77
actividad_virtual	12
otras_proponer	30
Total	214

- **Entre las otras actividades que proponen los servidores(as) públicos que manifestaron, quienes diligenciaron la encuesta, se encuentran las siguientes:**
 - ✓ *Asistencia a conciertos*
 - ✓ *Boletas para cine para ir en familia*
 - ✓ *Bonos para compartir en familia y día libre para la familia*
 - ✓ *Como se trata de compartir en familia, lo que más me gustaría es recibir un bono de alimentación para poder tomar un día para compartir con ellos (mi familia) como se hizo en otras oportunidades*
 - ✓ *Compartir el día donde uno quiera con la familia*
 - ✓ *Dar el día laboral al funcionario y bonos de restaurante o teatro para compartir con la familia según la disposición de tiempo familiar. Así las familias sin menores de edad pueden disfrutar del día alineando el tiempo libre del núcleo familiar.*

- ✓ *Dar el día laboral al funcionario y bonos de restaurante o teatro para compartir con la familia según la disposición de tiempo familiar. Así las familias sin menores de edad pueden disfrutar del día alineando el tiempo libre del núcleo familiar.*
- ✓ *Día para compartir con la familia*
- ✓ *Jornada libre (que la pueda tomar en cualquier momento del año) para integración con la familia en actividades antes descritas*
- ✓ *Para mí el día de la familia es espacio para mi familia no con las familias de mis compañeros- bonos de actividades (cine, concierto, parques) para disfrutar con mi familia según la disponibilidad de tiempo de mi familia y no de la entidad.*
- ✓ *Paseo en el tren de la sabana y visita a la catedral de Zipaquirá*
- ✓ *Que le otorguen el día al servidor público para que este pueda escoger en qué momento lo disfruta*
- ✓ *viaje o día*
- ✓ *Que den el día entre semana para compartir con la familia.*
- ✓ *Que le otorguen el día al servidor público para que este pueda escoger en qué momento lo disfruta*
- ✓ *Que sea libre y con mis familiares*
- ✓ *Realizar una actividad con mi familia*
- ✓ *Recorrido en el tren de la sabana*
- ✓ *Si corresponde al día de la familia, prefiero el día remunerado con eso puedo compartir con mi familia un día laboral.*
- ✓ *Tomarse un día laboral para disfrutar en familia, acompañado de un bono a restaurante o heladería*
- ✓ *Viaje o día*

- **¿Sus hijos(as) participan actualmente en actividades del Plan de Bienestar?**



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Si	60
No	70
No Aplica	84
Total	224

Los anteriores resultados, evidencia la necesidad de priorizar, en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, actividades para los hijos de los servidores(as) públicos(as) de la UAEC.

- En caso afirmativo, ¿qué tipo de actividades adicionales le gustaría que se ofrecieran para ellos(as)?



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Actividades adicionales	Total de servidores
Actividades animales compañía	1
Actividades culturales artísticas	7
actividades_deportivas_recreativas	24
actividades_ecológicas_ambientales	2
actividades_habilidades_blandas	4
espacios_integracion_familiar	7
jornadas_bienestar_emocional	4
Talleres educación financiera	4
talleres educativos	4
Otros	2
Vacías	154
Total	16

- Entre las actividades que proponen para los(as) hijos(as) se encuentran las siguientes:

*Me parece que fueran varias de las opciones anteriores

*Vacaciones recreativas

Sección No.5

Cultura Organizacional y Reconocimiento

Entre las preguntas y respuestas de esta sección se encuentran las siguientes:

- ¿Se siente valorado(a) y reconocido(a) por su trabajo en la Entidad?

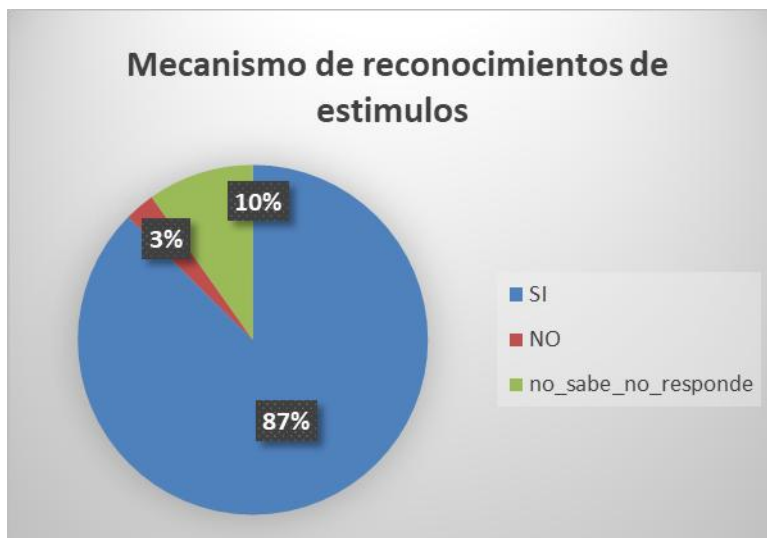


Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Se siente valorado	Total de servidores
siempre	44
Frecuentemente	68
Ocasionalmente	86
nunca	16
total	214

Aunque el 21% y 32% de los participantes se sienten valorados y reconocidos siempre y frecuentemente, hay un 40% que considera que ocasionalmente, lo que se debe fortalecer los reconocimientos para que más servidores(as) públicos(as) de la UAECD se sientan valorados y reconocidos.

- ¿Le gustaría que se fortalecieran los mecanismos de reconocimiento y estímulos?



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Fortalecer el mecanismo de estímulos	Número de servidores
SI	187
NO	6
no_sabe_no_responde	21
Total	214

De acuerdo con los resultados anteriores, se evidencia que se debe fortalecer el mecanismo de estímulos, en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, ya que el 87% de los participantes, que diligenciaron la encuesta consideran que se debe hacer.

- ¿Qué tipo de reconocimiento prefiere?

Tipo de reconocimiento prefiere	Número de servidores
Bienestar	100
desarrollo profesional	13
formativo	47
material_simbolico	30
otro	8
público	10
privado	6
Total	214

Entre los tipos de reconocimiento que mencionaron los(as) servidores(as) públicos(as) se encuentran:

- ✓ Entrega de un bono

- ✓ *De desarrollo profesional: asignación de roles o proyectos que fortalezcan su perfil y visibilidad interna. y de bienestar: acceso prioritario a actividades o beneficios del Plan de Bienestar Social e Incentivos.*
- ✓ *Se reconozca mi experiencia y conocimiento, No exclusión, se visualice en el grupo de trabajo, se vuelva a involucrar en los programas y proyectos de la dependencia.*
- ✓ *Económico*
- ✓ *Un Bono que pueda canjear por algo que yo necesite.*
- ✓ *Día libre para compartir en familia*
- ✓ *Encargos. Que me certifiquen como profesional así tenga rol de técnico, pues hago lo mismo que uno con rol profesional.*
- ✓ *En la SIFJ a diferencia de otras dependencias existen muy pocos profesionales especializados y habemos algunos funcionarios que por la experiencia y funciones deberíamos tener posibilidad de esos cargos”*

Sección No.6

Transformación digital y bienestar laboral

- **¿Considera que el uso de herramientas digitales facilita su bienestar y desempeño laboral?**

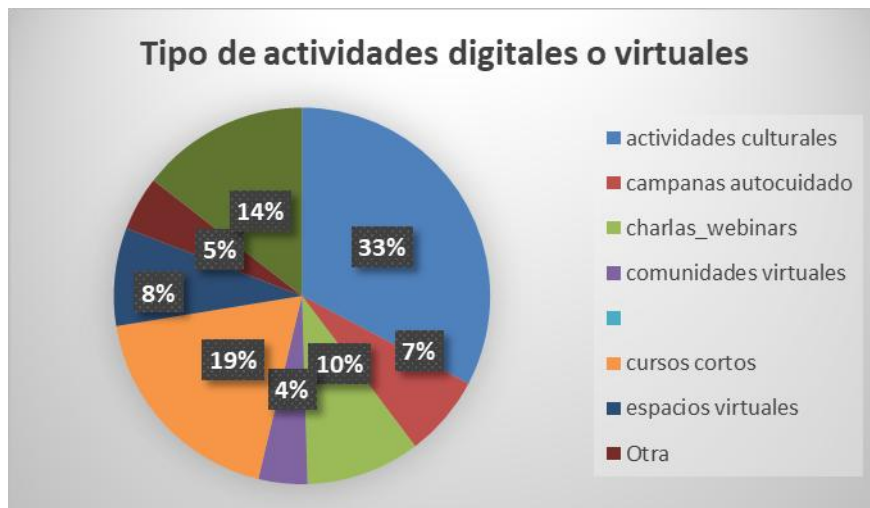


Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Herramientas digitales facilita bienestar y desempeño laboral	Número de servidores
no	1
no mucho	4
parcialmente	23
Si	187
Total	214

El 87% de servidores(as) consideran que las herramientas digitales facilitan el bienestar y su desempeño laboral, lo cual se seguirá fortaleciendo con las actividades a ejecutar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

- **¿Qué tipo de actividades digitales o virtuales considera que podrían incorporarse al Plan de Bienestar 2026?**



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Tipo de Actividades digitales o virtuales propuestas	Número de servidores
actividades culturales	70
campanas autocuidado	15
charlas_webinars	21
comunidades virtuales	9
cursos cortos	40
espacios virtuales	18
Otra	10
talleres virtuales	31
Total	214

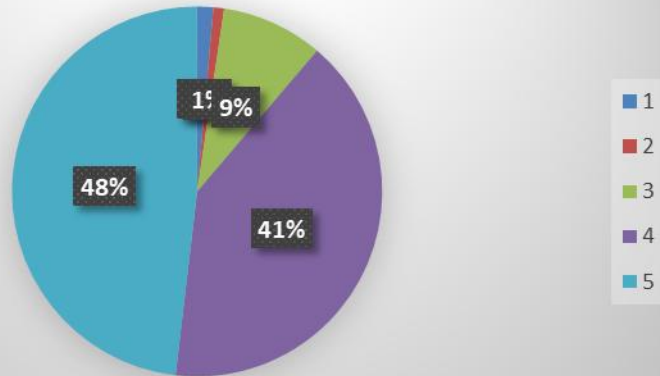
El tipo de actividades digitales o virtuales que prefieren los(as) servidores(as), son las actividades culturales con un 33% seguido por los cursos cortos con un 19%, lo cual será tenido en cuenta en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Sección No. 7

Cierre

- En una escala del 1 al 5, ¿qué tan satisfecho(a) se siente trabajando en la UAECD? (1 = nada satisfecho / 5 = totalmente satisfecho)

Satisfacción de los servidores en la UAECD



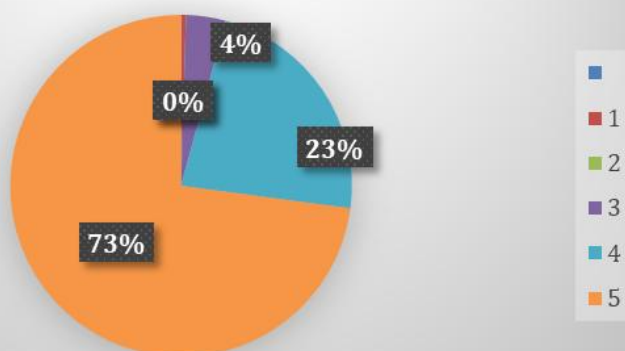
Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Satisfacción trabajando en la UAECD	Número de servidores
1	3
2	2
3	19
4	87
5	103
Total	214

Los resultados evidencian que el 89% de los(as) servidores(as) públicos(as), que contestaron la encuesta, se encuentran satisfechos laborando en la UAECD, a pesar de ser un resultado favorable tanto para la entidad como para los(as) servidores(as), se espera incrementar el porcentaje de satisfacción con los talleres de la estrategia “Somos parte de la transformación” y con las demás actividades que se realizarán en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

- En una escala del 1 al 5, ¿qué tan comprometido(a) se siente con los valores institucionales y la cultura organizacional?

Compromiso valores institucional y cultura organizacional

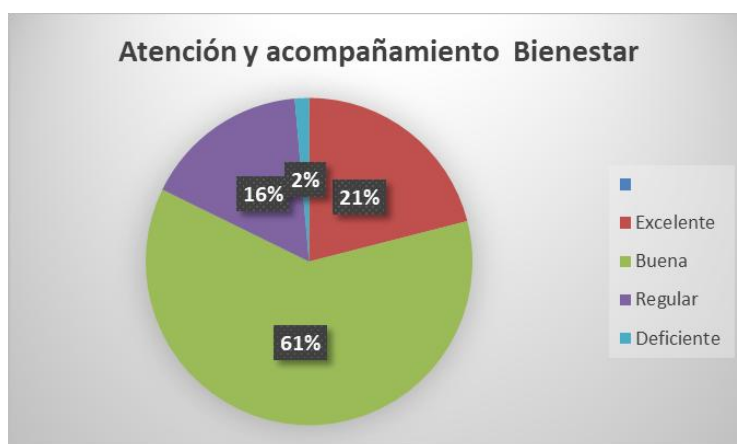


Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Compromiso con los valores institucionales y cultural organizacional en la UAECD	Número de servidores
1	1
2	0
3	8
4	49
5	156
Total	214

El 96% de los(as) servidores(as) de la UAECD, que diligenciaron la encuesta, manifiestan estar comprometidos con los valores institucionales y cultura organizacional de la entidad, siendo un resultado favorable para todos(as) y lo cual se continuará fortaleciendo a través de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

- ¿Cómo calificaría la atención y acompañamiento el componente de Bienestar Social e Incentivos de la entidad?



Fuente: Encuesta de necesidades 2025 - Componente Bienestar - STH

Atención y acompañamiento del equipo de bienestar	Número de servidores
Excelente	45
Buena	131
Regular	35
Deficiente	3
Total	214

Los resultados evidencian, que un 82% de los(as) servidores(as) que diligenciaron la encuesta, calificaron la atención y acompañamiento del componente de bienestar entre excelente y buena. Sin embargo, un

16% consideran que es regular, lo cual se debe fortalecer, en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

- **Informe Medición de Clima Laboral – Resultados**

A continuación, se dará a conocer los resultados de la evaluación de medición de clima laboral.

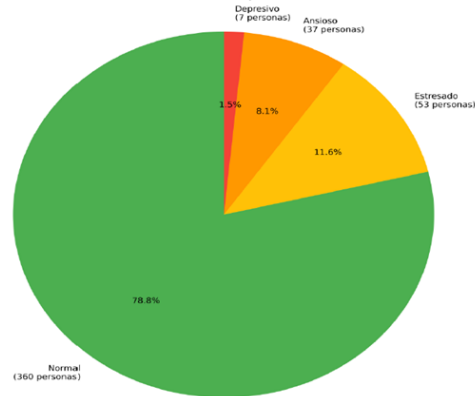
En la tabla se puede observar el nivel de riesgo resultado de cada uno de los instrumentos, este resultado se convierte en el referente para próximas mediciones buscando que las mismas sean una ruta para la mejora del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de todos los colaboradores de la entidad. Su medición se realizará de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASCD. Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos de la siguiente manera.

Instrumento	Población	Población Objetivo	Encuestados Área	Encuestados Entidad
Instrumento A	Servidores sin personal a cargo	388	381	381
Instrumento B	Servidores con personal a cargo	52	52	N/A
Contratistas	Contratistas de la entidad	45	24	24
Total personas entidad / encuestadas		485	457	

Área	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
Dirección	20	16.30%	11.26%
Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano	28	27.11%	29.50%
Gerencia Jurídica	5	13.81%	13.19%
Gerencia de Gestión Corporativa	4	32.34%	21.59%
Gerencia de Información Catastral	26	23.69%	21.29%
Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA	10	31.67%	25.48%
Gerencia de Tecnología	11	26.01%	27.06%
NO APLICA	24	22.40%	24.02%
Oficina Asesora Jurídica	7	30.27%	19.88%
Oficina Asesora de Planeación y de Aseguramiento de Procesos	9	25.93%	15.25%
Oficina Observatorio Técnico Catastral	16	33.62%	31.17%
Oficina de Control Disciplinario Interno	8	18.91%	25.19%
Oficina de Control Interno	6	28.11%	28.16%
Subgerencia Administrativa y Financiera	60	26.97%	24.39%
Subgerencia de Contratación	1	33.33%	33.33%
Subgerencia de Gestión Jurídica	6	34.16%	28.16%
Subgerencia de Información Económica	62	27.93%	27.71%
Subgerencia de Información Física y Jurídica	72	24.59%	23.57%
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	11	25.78%	25.44%
Subgerencia de Ingeniería de Software	13	25.58%	16.42%
Subgerencia de Operaciones	14	32.23%	30.30%
Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano	24	23.90%	26.37%
Subgerencia de Recursos Humanos	5	27.86%	32.26%
Subgerencia de Talento Humano	15	31.22%	30.04%

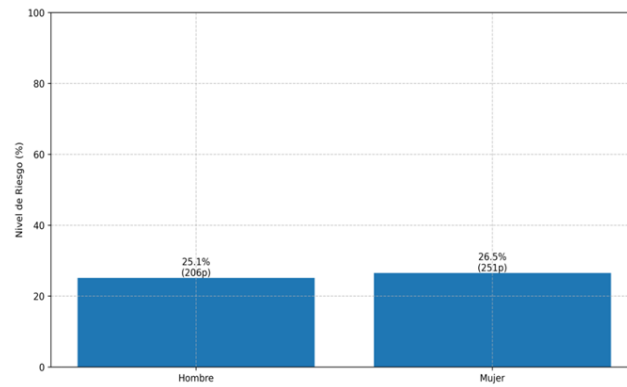
Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

Estado Emocional - Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

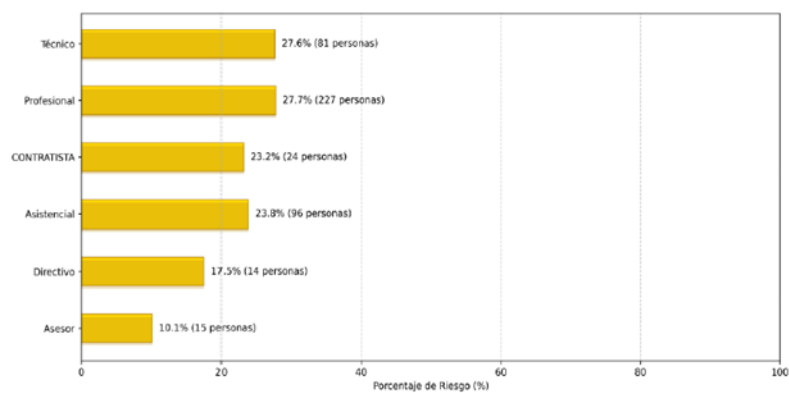
Nivel de Riesgo por Sexo - Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

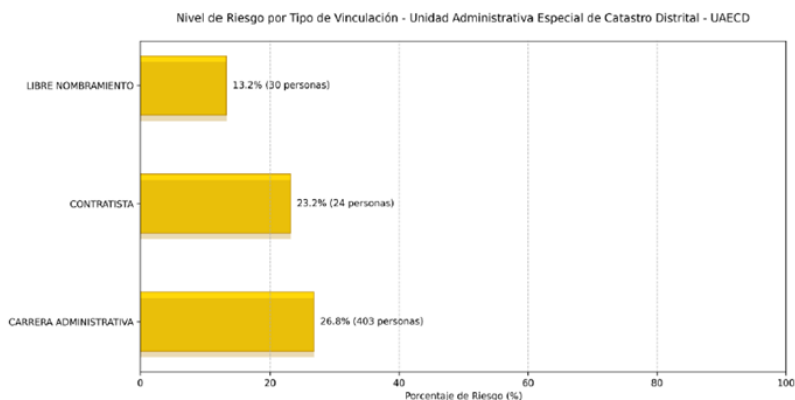
En esta ilustración, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional de la entidad Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD detectado de acuerdo con el nivel jerárquico de funcionarios. El análisis presenta la percepción de 15 asesor, 14 directivo, 96 asistencial, 24 contratista, 227 profesional y 81 técnico.

Nivel de Riesgo por Nivel Jerárquico - Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

forma de provisión del empleo/tipo de vinculación. El análisis presenta la percepción de 403 carrera administrativa, 24 contratista y 30 libre nombramiento.



Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

Estados mentales positivos						
Riesgo bajo						
Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Satisfacción e integración en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Motivación		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Salario emocional		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Seguridad en el trabajo		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo
Remuneración		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio
Burnout		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
Eje		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Propósito de vida		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Desarrollo de Personal		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Administración del tiempo		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Autoevaluación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Integridad		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Autonomía		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

Eje relaciones Interpersonales



Forma A: funcionarios sin personal a cargo			Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
Eje	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Relaciones Interpersonales	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad	
Comunicación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
Eje	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Conocimiento de las fortalezas propias	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad

Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

Liderazgo		Riesgo medio	Sin datos	Riesgo bajo	Riesgo medio	Sin datos
Manejo de conflictos		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Empoderamiento		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Administración del Talento Humano		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio
Autogestión		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Bienestar logrado a través del trabajo		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo

Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

V. Resultados calidad de vida laboral

Los resultados de la aplicación de los instrumentos estando alienados con el modelo de calidad de vida laboral y sus siete dimensiones permite obtener el nivel de riesgo asociado a cada dimensión.

Dimensión	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas
<i>Soporte institucional para el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Seguridad en el trabajo</i>	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Integración al puesto de trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Satisfacción por el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Desarrollo profesional</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del tiempo libre</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital



Fuente: Informe de Clima y Cultura - DASCD

Entre las recomendaciones enviadas en el informe del DASCD se encuentran las que se relacionan a continuación:

- ✓ Se recomienda implementar un programa integral de bienestar organizacional, orientado a abordar el estrés y la ansiedad laboral, con énfasis en el fortalecimiento del salario emocional, la seguridad en el trabajo y las redes de apoyo institucional. Este programa debe articularse con

el Cuadro de Mando Integral para asegurar su alineación estratégica con los objetivos institucionales y garantizar su sostenibilidad en el tiempo.

- ✓ Se sugiere desarrollar talleres de inteligencia emocional y resiliencia organizacional, enfocados en el manejo de emociones en contextos laborales exigentes. Estas iniciativas deben considerar la diversidad generacional y de género, asegurando un enfoque equitativo e inclusivo.
- ✓ Diseñar e institucionalizar un sistema de reconocimiento laboral alineado con los valores organizacionales, que promueva la motivación, el sentido de pertenencia y la cohesión entre áreas. La segmentación por género, edad y nivel jerárquico permitirá orientar intervenciones específicas hacia los grupos que presentan mayores niveles de riesgo psicosocial, promoviendo así un entorno laboral más saludable, productivo y comprometido.
- ✓ Los resultados deben interpretarse como insumos orientadores para la identificación de factores de riesgo psicosocial y condiciones organizacionales que puedan incidir en el bienestar y la salud ocupacional del talento humano, facilitando la toma de decisiones preventivas y el diseño de estrategias de mejora continua en el ámbito laboral
- ✓ La detección de patrones de agotamiento, sobrecarga o insatisfacción sostenida constituye un insumo valioso para la formulación de estrategias preventivas frente al estrés laboral, dentro del marco integral de riesgos psicosociales y bienestar organizacional. En este sentido, se recomienda implementar intervenciones estructurales en seis dimensiones clave:
 - ❖ Rediseño del trabajo, a través de la distribución equitativa de cargas, la claridad de roles y metas alcanzables.
 - ❖ Transformación del liderazgo, con base en modelos empáticos y emocionalmente inteligentes
 - ❖ Fortalecimiento de la comunicación organizacional, así como de los canales de retroalimentación efectivos
 - ❖ Promoción de la conciliación vida-trabajo, mediante políticas como la desconexión digital y la flexibilidad horaria
 - ❖ Evaluación continua del clima laboral y los riesgos psicosociales, articulada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - ❖ Transformación de la cultura organizacional, para fomentar el cuidado, el respeto, el bienestar emocional y la salud mental como valores institucionales centrales.

8.3. Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establece al talento humano como un eje estratégico para el logro de los objetivos misionales y el fortalecimiento de la gestión institucional, bajo el principio de articulación entre las prácticas de gestión del talento humano y la planeación estratégica de la entidad.

En desarrollo del autodiagnóstico del componente de Gestión Estratégica del Talento Humano, enmarcado en el MIPG, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD) realizó la evaluación de las rutas de creación de valor, con el propósito de identificar brechas, oportunidades de mejora y aspectos prioritarios de intervención. A partir de los resultados obtenidos, se priorizaron aquellas rutas de creación de valor que presentaron menores niveles de desempeño, orientando la formulación y ejecución de acciones de fortalecimiento institucional.

Como resultado del ejercicio de autodiagnóstico, se gestionaron de manera integral las actividades contempladas en la matriz de autodiagnóstico estratégica de Talento Humano, evidenciando un cumplimiento del 100 % en los siguientes frentes de actuación:

- Identificación y análisis de necesidades de bienestar laboral.
- Medición y seguimiento del clima organizacional.
- Identificación, evaluación y gestión del riesgo psicosocial.
- Gestión y seguimiento de los acuerdos sindicales.
- Implementación de los ejes temáticos del Programa Nacional.
- Aplicación de incentivos dirigidos a directivos.
- Fortalecimiento de equipos de trabajo en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Gestión integral del clima organizacional.
- Otorgamiento y seguimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Desarrollo de actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
- Ejecución de actividades artísticas y culturales.
- Implementación de acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Desarrollo de procesos de educación en artes y artesanías.
- Promoción y gestión de programas de vivienda.
- Gestión del cambio organizacional.
- Implementación de estrategias de adaptación laboral.
- Preparación para el retiro del servicio de los servidores en condición de prepensionados.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Promoción del trabajo colaborativo y en equipo.
- Apoyo y fomento a la educación formal (básica, media y superior).

8.4. Mesas de trabajo con grupos de interés

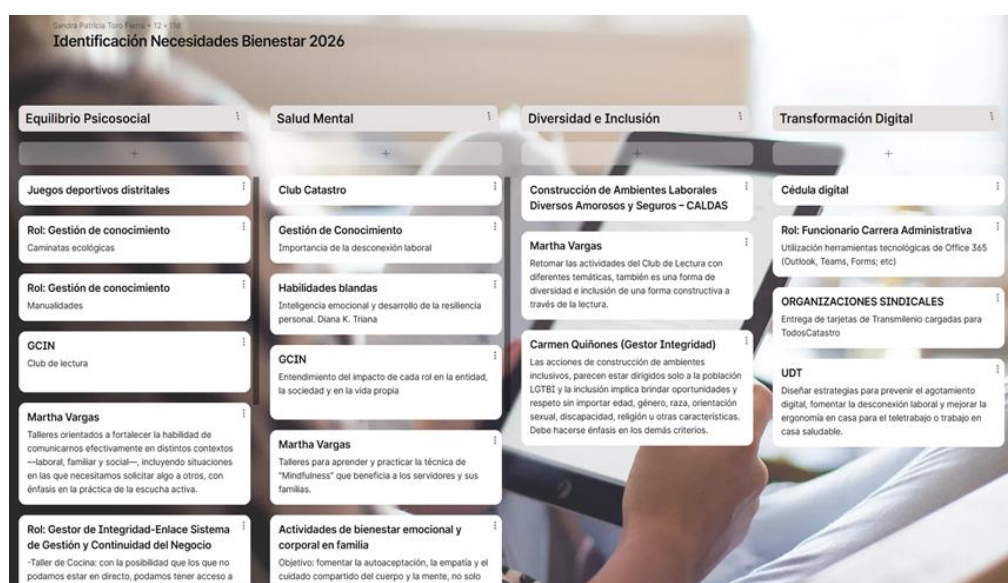
En el marco del proceso de participación y articulación con los grupos de interés, se adelantaron dos (2) jornadas de mesas de trabajo, realizadas el 4 de noviembre de 2025, de manera virtual a través de la plataforma Microsoft Teams, denominadas Mesas de trabajo para la identificación de necesidades de bienestar y capacitación 2026.

Estas jornadas contaron con la participación de 64 servidores, en calidad de representantes de los diferentes grupos de interés de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD), entre los cuales se destacan: la Comisión de Personal, el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), representantes de las organizaciones sindicales, enlaces de Gestión del Conocimiento y la Innovación, enlaces de calidad y enlaces de gestión documental, entre otros.

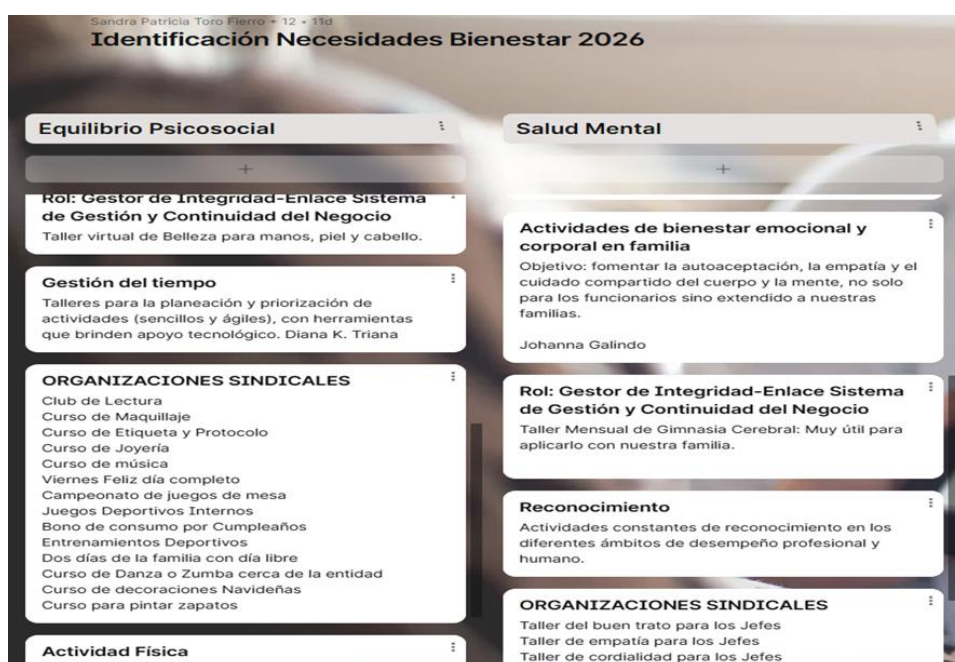
Como herramienta para la recolección, sistematización y consolidación de la información, se utilizó la plataforma Padlet, mediante la cual se registraron, para cada componente evaluado, las observaciones, aportes y sugerencias formuladas por los participantes. Esta información constituye un insumo fundamental para la formulación de acciones de bienestar y capacitación correspondientes a la vigencia 2026.

Para efectos de verificación, se adjunta el enlace correspondiente a la herramienta utilizada.

A continuación, se presentan algunos de los principales aportes registrados, tanto por los equipos de interés de la UAECD como por las organizaciones sindicales, en el desarrollo de las mesas de trabajo.



Fuente: Mesa de Trabajo – Grupos de interés



Fuente: Mesa de Trabajo – Grupos de interés

Actividad Física

Sería muy importante que nos garanticen entrenamientos frecuentes en las disciplinas deportivas que más se practiquen en la Entidad, esto es durante todo el año tener los espacios de entrenamiento y/o participación en torneos. Rafael Cortés

Identidad y Vocación por el Servicio Público

Apropiación del código de ética

Martha Vargas
Promover el código de Integridad de la Entidad, en forma permanente de una manera pedagógica y lúdica.

GCIN
Sensibilizar a todos los funcionarios de la necesidad de conocer y profundizar en temas de INNOVACIÓN en los procesos de la UAEC

Para los sindicatos
Taller: ¿Cómo manejar el fuero sindical que algunos compañeros tienen, pues a algunos no se les ve en sus puestos de trabajo y el argumento es porque tienen fuero?
El taller estaría dirigido a todos catastro para poder entender en qué consiste el fuero sindical.

ORGANIZACIONES SINDICALES
Muro del Empleado del Mes

Propuesta a incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

GCIN
Generación de espacios que permitan la desconexión laboral tales como zona de café lejos del puesto de trabajo, en las capacitaciones virtuales no es posible la desconexión con las actividades laborales, actividades de bienestar lejos de los puestos de trabajo

Rol: Gestor de Integridad-Enlace Sistema de Gestión y Continuidad del Negocio
Propuesta de Incentivo para los solteros, sin hijos y que viven con sus padres quienes son adultos mayores.

GCIN
Mi hija desde que es mayor de edad no la he podido involucrar en ningún plan de bienestar, tiene 29, no se podrían inventar así sea un día en la entidad con los padres o algo que los vincule o articule con al UAEC, aunque con las boletas de mundo aventura la lleve al parque, gracias

ORGANIZACIONES SINDICALES

JUEGOS DEPORTIVOS INTERNOS

Fuente: Mesa de Trabajo – Grupos de interés

Propuesta a incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

JUEGOS DEPORTIVOS INTERNOS

JUEGOS DE MESA INTERNOS

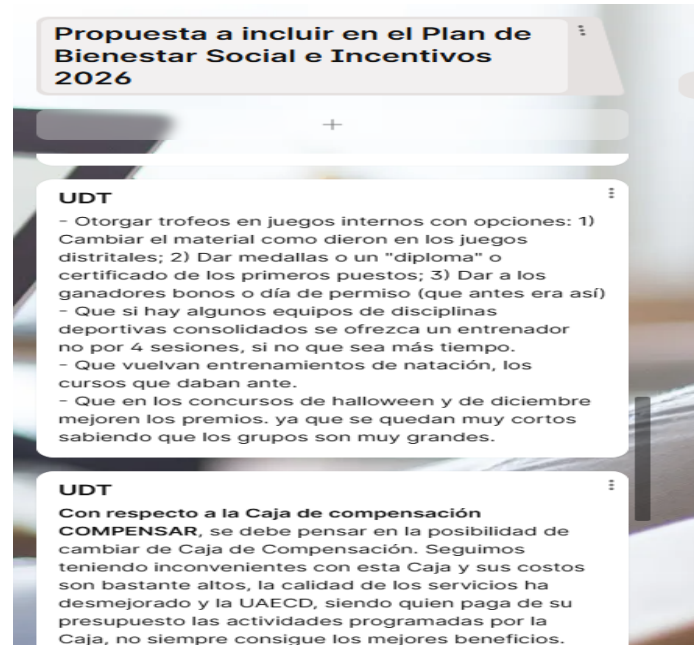
Cada Jefe debería entregar un detalle por cumpleaños a cada integrante de su equipo de trabajo.

Retos físicos semanales para los equipos de trabajo. Que impliquen el esfuerzo físico (romper bombas, carreras, patear un heavy bag, juegos tipo Desafío)

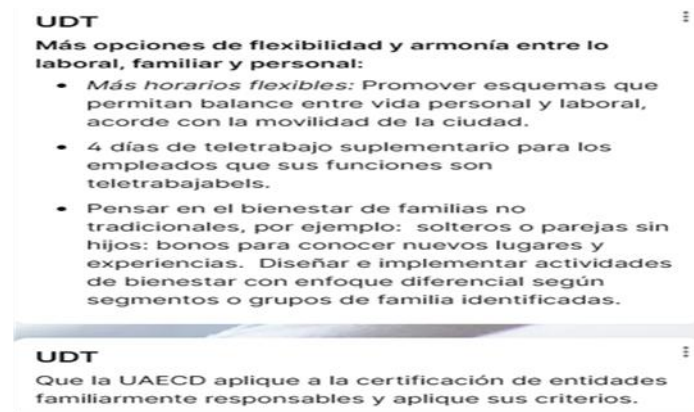
Carmen Quiñones (Gestor Integridad)
Para maximizar la motivación y asegurar que el reconocimiento del esfuerzo sea tangible para todos, sugiero que los premios de los concursos institucionales sean opciones de disfrute colectivo. El formato actual de un número reducido de boletas no permite compartir el premio de manera equitativa dentro del área.

UDT
Volver a hacer los torneos de mesa y los juegos internos, a demás buscar patrocinio de algunas carreras donde siempre ha existido participacion alta de los emplead@s

Fuente: Mesa de Trabajo – Grupos de interés



Fuente: Mesa de Trabajo – Grupos de interés



Fuente: Mesa de Trabajo – Grupos de interés

Y a continuación se relaciona el consolidado realizado:

Tabla 7.

Sección	Autor	Actividad propuesta
	Gestión de conocimiento	Caminatas ecológicas
	Gestión de conocimiento	Manualidades
	GCIN	Club de lectura
	Martha Vargas	Talleres orientados a fortalecer la habilidad de comunicarnos efectivamente en distintos contextos laboral, familiar y social, incluyendo situaciones en las que necesitamos solicitar algo a otros, con énfasis en la práctica de la escucha activa.

Gestor de Integridad-Enlace Sistema de Gestión y Continuidad del Negocio	-Taller de Cocina: con la posibilidad que los que no podamos estar en directo, podamos tener acceso a la grabación, es decir, si se solicita la grabación del taller de cocina, aunque no me haya inscrito, por favor, no negar el acceso.
Gestor de Integridad-Enlace Sistema de Gestión y Continuidad del Negocio	Taller virtual de Belleza para manos, piel y cabello.
Gestión del tiempo	Talleres para la planeación y priorización de actividades (sencillos y ágiles), con herramientas que brinden apoyo tecnológico. Diana K. Triana
Organizaciones Sindicales	Club de Lectura Curso de Maquillaje Curso de Etiqueta y Protocolo Curso de Joyería Curso de música Viernes Feliz día completo Campeonato de juegos de mesa Juegos Deportivos Internos Bono de consumo por Cumpleaños Entrenamientos Deportivos Dos días de la familia con día libre Curso de Danza o Zumba cerca de la entidad Curso de decoraciones Navideñas Curso para pintar zapatos
Actividad Física	Sería muy importante que nos garanticen entrenamientos frecuentes en las disciplinas deportivas que más se practiquen en la Entidad, esto es durante todo el año tener los espacios de entrenamiento y/o participación en torneos. Rafael Cortés.
Gestión de Conocimiento	Importancia de la desconexión laboral
Habilidades blandas	Inteligencia emocional y desarrollo de la resiliencia personal. Diana K. Triana
GCIN	Entendimiento del impacto de cada rol en la entidad, la sociedad y en la vida propia
Martha Vargas	Talleres para aprender y practicar la técnica de "Mindfulness" que beneficia a los servidores y sus familias.
Johanna Galindo	Actividades de bienestar emocional y corporal en familia Objetivo: fomentar la autoaceptación, la empatía y el cuidado compartido del cuerpo y la mente, no solo para los funcionarios sino extendido a nuestras familias.
Gestor de Integridad-Enlace Sistema de Gestión y Continuidad del Negocio	Taller Mensual de Gimnasia Cerebral: Muy útil para aplicarlo con nuestra familia.
	Reconocimiento Actividades constantes de reconocimiento en los diferentes ámbitos de desempeño profesional y humano.

	Organizaciones Sindicales	Taller del buen trato para los jefes Taller de empatía para los jefes Taller de cordialidad para los jefes Taller de saludo para Todo Catastro Más días libres Taller de desconexión laboral para los jefes Taller de planeación de trabajo para los jefes Curso de Yoga para los servidores Curso de Meditación para los servidores Curso de Budismo para los servidores
	Martha Vargas	Retomar las actividades del Club de Lectura con diferentes temáticas, también es una forma de diversidad e inclusión de una forma constructiva a través de la lectura.
	Carmen Quiñones (Gestor Integridad)	Las acciones de construcción de ambientes inclusivos parecen estar dirigidos solo a la población LGTBI y la inclusión implica brindar oportunidades y respeto sin importar edad, género, raza, orientación sexual, discapacidad, religión u otras características. Debe hacerse énfasis en los demás criterios.
	Funcionario Carrera Administrativa	Utilización herramientas tecnológicas de Office 365 (Outlook, Teams, Forms; etc.)
	Organizaciones Sindicales	Entrega de tarjetas de Transmilenio cargadas para Todo Catastro
	UDT	Diseñar estrategias para prevenir el agotamiento digital, fomentar la desconexión laboral y mejorar la ergonomía en casa para el teletrabajo o trabajo en casa saludable.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Martha Vargas	Promover el código de Integridad de la Entidad, en forma permanente de una manera pedagógica y lúdica.
	GCIN	Sensibilizar a todos los funcionarios de la necesidad de conocer y profundizar en temas de INNOVACIÓN en los procesos de la UAEC
	Para los sindicatos	Taller: ¿Cómo manejar el fuero sindical que algunos compañeros tienen, pues a algunos no se les ve en sus puestos de trabajo y el argumento es porque tienen fuero? El taller estaría dirigido a todo catastro para poder entender en qué consiste el fuero sindical.
	Organizaciones Sindicales	Muro del Empleado del Mes
Propuesta a incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026	GCIN	Generación de espacios que permitan la desconexión laboral tales como zona de café lejos del puesto de trabajo, en las capacitaciones virtuales no es posible la desconexión con las actividades laborales, actividades de bienestar lejos de los puestos de trabajo
	Gestor de Integridad-Enlace Sistema de Gestión y Continuidad del Negocio	Propuesta de Incentivo para los solteros, sin hijos y que viven con sus padres quienes son adultos mayores.
	GCIN	Mi hija desde que es mayor de edad no la he podido involucrar en ningún plan de bienestar, tiene 29, no se podrían inventar así sea un día en la entidad con los padres o algo que los vincule o articule con al UAEC, aunque con las boletas de mundo aventura la lleve al parque, gracias

Organizaciones Sindicales	JUEGOS DEPORTIVOS INTERNOS JUEGOS DE MESA INTERNOS Cada jefe debería entregar un detalle por cumpleaños a cada integrante de su equipo de trabajo. Retos físicos semanales para los equipos de trabajo. Que impliquen el esfuerzo físico (romper bombas, carreras, patear un heavy bag, juegos tipo Desafío)
Carmen Quiñones (Gestor Integridad)	Para maximizar la motivación y asegurar que el reconocimiento del esfuerzo sea tangible para todos, sugiero que los premios de los concursos institucionales sean opciones de disfrute colectivo. El formato actual de un número reducido de boletas no permite compartir el premio de manera equitativa dentro del área.
UDT	Volver a hacer los torneos de mesa y los juegos internos, además buscar patrocinio de algunas carreras donde siempre ha existido participación alta de los empleados
UDT	- Otorgar trofeos en juegos internos con opciones: 1) Cambiar el material como dieron en los juegos distritales; 2) Dar medallas o un "diploma" o certificado de los primeros puestos; 3) Dar a los ganadores bonos o día de permiso (que antes era así) - Que si hay algunos equipos de disciplinas deportivas consolidados se ofrezca un entrenador no por 4 sesiones, si no que sea más tiempo. - Que vuelvan entrenamientos de natación, los cursos que daban ante. - Que en los concursos de Halloween y de diciembre mejoren los premios. ya que se quedan muy cortos sabiendo que los grupos son muy grandes.
UDT	Con respecto a la Caja de compensación COMPENSAR, se debe pensar en la posibilidad de cambiar de Caja de Compensación. Seguimos teniendo inconvenientes con esta Caja y sus costos son bastante altos, la calidad de los servicios ha desmejorado y la UAECD, siendo quien paga de su presupuesto las actividades programadas por la Caja, no siempre consigue los mejores beneficios.
UDT	En cuanto a la parte de Integración entre los funcionarios: - Que los entrenamientos se inicien desde comienzo de año y no sólo para distritales. - Que se retome y apoye por parte de la UAECD la participación de los servidores públicos en las carreras atléticas. - Que se retomen los torneos Internos de la UAECD no sólo en bolos, sino en deportes como fútbol, natación, baloncesto, voleibol - Que se otorgue un día de permiso remunerado a los servidores públicos que ganen en las competencias deportivas internas.
UDT	En cuanto al Equilibrio entre la vida laboral y familiar: - Atención para CUIDADORES. Teniendo en cuenta que en la UAECD existen varios servidores (as) público(as) que son CUIDADORES y a la vez deben responder por su carga laboral, la UAECD se encargará de brindar todo el apoyo emocional para quienes desempeñan esta labor. Así mismo, la UAECD programará un recorrido por las MANZANAS DE CUIDADO, para que los servidores públicos que sean CUIDADORES conozcan y compartan experiencias con las actividades que se desarrollan allí. Dicha actividad deberá ser en horario laboral, otorgando permiso para este recorrido. - La UAECD institucionalizará el DIA DEL CUIDADOR, que consiste en un día especial para los CUIDADORES. - Bono para los servidores públicos que no tienen hijos: Para aquellos servidores públicos que no tienen hijos, la UAECD otorgará un bono, teniendo en cuenta que varias de las actividades enmarcadas en el plan de bienestar, se hacen para los hijos de los servidores, y quienes no los tienen, no pueden participar de ninguna de estas actividades - Que se creen más programas de apoyo emocional para los funcionarios - Día de luto adicional: La UAECD concederá un (1) día adicional a la licencia de luto, a aquellos servidores (as), que

		presenten el fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, cuyas exequias se realicen por fuera del Distrito Capital, siempre que se presenten los soportes que justifiquen cada situación. ✓ Acompañamiento citas médicas hijos y/o padres: Con el objetivo de proteger la dimensión familiar, la UAECD otorgará permiso a los servidores(as) públicos(as), permiso hasta por cuatro (4) horas de su jornada laboral para acompañar a las citas médicas a sus hijos y/o padres. ✓ Cuidado especial de animales de compañía: Teniendo en cuenta que en la UAECD existen familias interespecie donde se integran animales de compañía, la UAECD. concederá permiso remunerado hasta por un día, cuando estos enfermen o requieran cuidado especial. - Fallecimiento animal de compañía: La UAECD en el caso que se reporte el fallecimiento del animal de compañía, concederá 2 días hábiles para el servidor público que se encuentre en esta situación. - Que se institucionalice el día de la Felicidad, en el cual, los jefes y directivos deben contribuir a hacer por lo menos ese día "felices" a las personas que hacen parte de sus equipos.
	UDT	Fomento al Talento UAECD - Que se creen escuela de talentos para los empleados. Se ofertarán diferentes cursos de formación artística y cultural para los/as servidores/as creación literaria, audiovisual, artes electrónicas, artes escénicas y música. Puede ser a través de la Caja de compensación o de IDARTES.
	UDT	Incentivo a la superación - Día de grado: Para los(as) servidores(as) que reciban grado de: bachiller, pregrado o postgrado, podrán disfrutar de ese día remunerado. Así mismo, la UAECD extenderá el beneficio de permiso de grado para acompañar en esa fecha a los familiares cónyuge o compañero (a) permanente del servidor (a) o sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, que se gradúen de programas de bachillerato, pregrado y posgrado.
	UDT	Información permanente, clara y real con temas de TH - La UAECD creará la estrategia Talento para tu bienestar que consiste en una reunión mensual por teams de (1) hora, en la cual se resolverán dudas con todos los servidores (as) de la Entidad y se presentará la programación del mes.
	UDT	Más opciones de flexibilidad y armonía entre lo laboral, familiar y personal: Más horarios flexibles: Promover esquemas que permitan balance entre vida personal y laboral, acorde con la movilidad de la ciudad. 4 días de teletrabajo suplementario para los empleados que sus funciones son teletrabajables. Pensar en el bienestar de familias no tradicionales, por ejemplo: solteros o parejas sin hijos: bonos para conocer nuevos lugares y experiencias. Diseñar e implementar actividades de bienestar con enfoque diferencial según segmentos o grupos de familia identificadas.
	UDT	Que la UAECD aplique a la certificación de entidades familiarmente responsables y aplique sus criterios.

8.5. Política Pública Distrital GITH

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

8.6. FURAG

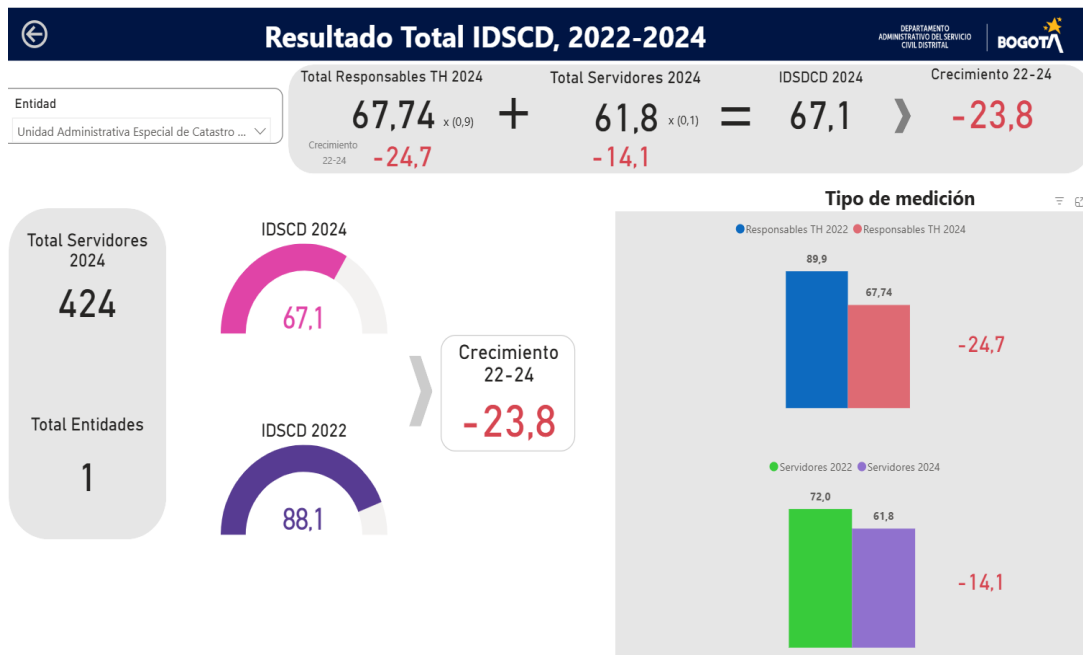
Implementación de los Ejes:

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

8.7. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital

El Departamento Administrativo del Servicio Distrital utiliza esta metodología para realizar un diagnóstico de la gestión del Talento Humano en el Distrito, con el fin de brindar recomendaciones para mejorar la gestión.

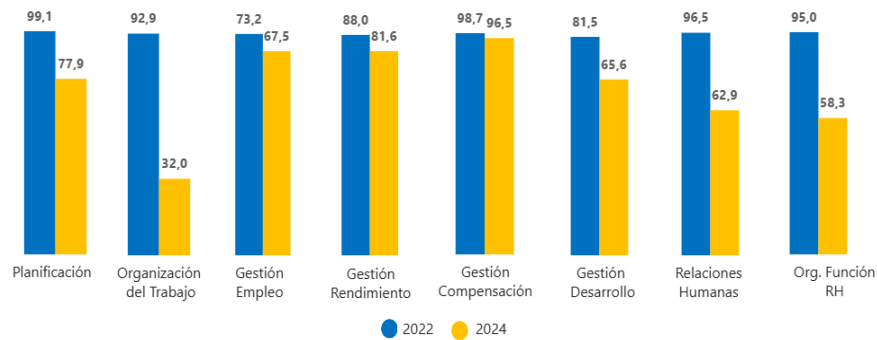
De acuerdo con los resultados que se relacionan a continuación se requiere para el 2026 una intervención urgente en cada uno de los ítems evaluados, ya que comparados con el 2022, el índice bajo notablemente, llevando a resultados negativos.



Fuente: Resultados del FURAG

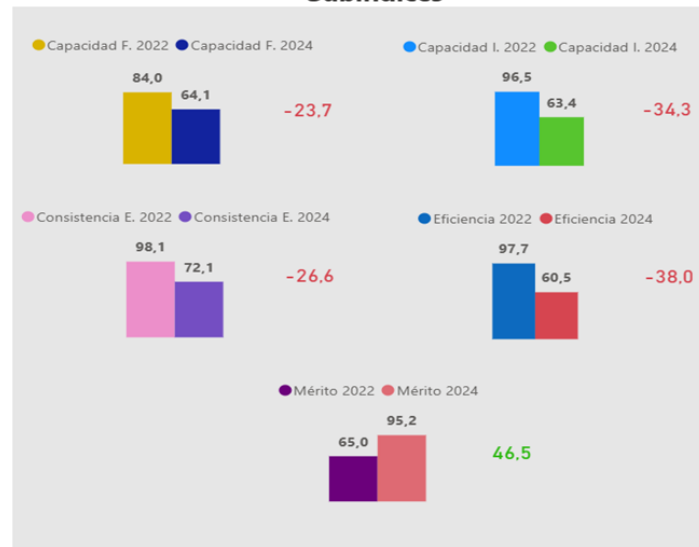
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD

Total entidad



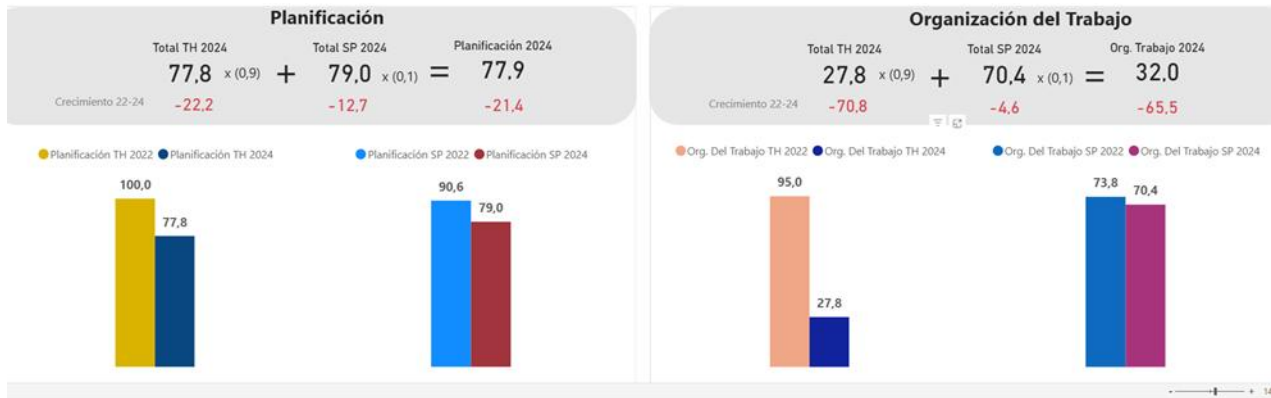
Fuente: Resultados del FURAG

Subíndices



Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subsistema de Planificación, la Entidad tuvo un crecimiento del **-21,4**, al pasar de **99,1** puntos en la vigencia **2022** a **77,9** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-22,2** pasando de **100,0** puntos en **2022** a **77,8** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-12,7** puntos, pasando de **90,6** en **2022** a **79,0** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subsistema de Gestión del Empleo, la Entidad tuvo un crecimiento del **-7,8**, al pasar de **73,2** puntos en la vigencia **2022** a **67,9** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-9,9** pasando de **75,3** puntos en **2022** a **67,9** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **18,1** puntos, pasando de **54,5** en **2022** a **64,4** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la Entidad tuvo un crecimiento del **-7,4**, al pasar de **88,0** puntos en la vigencia **2022** a **81,6** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-6,4** pasando de **89,0** puntos en **2022** a **83,3** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-17,4** puntos, pasando de **79,4** en **2022** a **65,6** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subsistema de Gestión de la Compensación, la Entidad tuvo un crecimiento del **-2,2**, al pasar de **98,7** puntos en la vigencia **2022** a **96,5** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **0,0** pasando de **100,0** puntos en **2022** a **100,0** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-25,4** puntos, pasando de **86,9** en **2022** a **64,8** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subsistema de Gestión del Desarrollo, la Entidad tuvo un crecimiento del **-19,5**, al pasar de **81,5** puntos en la vigencia **2022** a **65,6** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-18,3** pasando de **81,6** puntos en **2022** a **66,7** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-12,6** puntos, pasando de **80,5** en **2022** a **56,0** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas, la Entidad tuvo un crecimiento del **-34,9**, al pasar de **96,5** puntos en la vigencia **2022** a **62,9** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-35,3** pasando de **100,0** puntos en **2022** a **64,7** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-29,0** puntos, pasando de **64,9** en **2022** a **46,1** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



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

Fuente: Resultados del FURAG

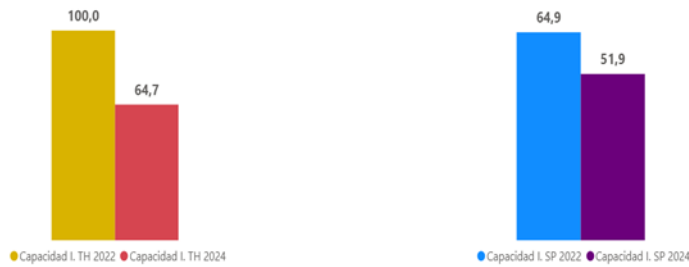
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subíndice de Capacidad Funcional, la Entidad tuvo un crecimiento del **-23,7**, al pasar de **84,0** puntos en la vigencia **2022** a **64,1** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-24,5** pasando de **84,6** puntos en **2022** a **63,9** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-15,8** puntos, pasando de **78,7** en **2022** a **66,3** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subíndice de Capacidad Integradora, la Entidad tuvo un crecimiento del **-34,3**, al pasar de **96,5** puntos en la vigencia **2022** a **63,4** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-35,3** pasando de **100,0** puntos en **2022** a **64,7** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-20,0** puntos, pasando de **64,9** en **2022** a **51,9** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subíndice de Consistencia Estructural, la Entidad tuvo un crecimiento del **-26,6**, al pasar de **98,1** puntos en la vigencia **2022** a **72,1** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-27,4** pasando de **100,0** puntos en **2022** a **72,6** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-17,4** puntos, pasando de **81,4** en **2022** a **67,2** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subíndice de Eficiencia, la Entidad tuvo un crecimiento del **-38,0**, al pasar de **97,7** puntos en la vigencia **2022** a **60,5** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **-38,9** pasando de **100,0** puntos en **2022** a **61,1** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **-28,1** puntos, pasando de **76,9** en **2022** a **55,3** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD



Con relación a los resultados del Subíndice de Mérito, la Entidad tuvo un crecimiento del **46,5**, al pasar de **65,0** puntos en la vigencia **2022** a **95,2** puntos en la vigencia **2024**. Con respecto a la medición realizada al jefe o responsable de Talento Humano creció un **48,5** pasando de **67,3** puntos en **2022** a **100,0** en **2024**. Por su parte en la medición realizada a las servidoras y servidores públicos de la Entidad creció en un **18,2** puntos, pasando de **44,3** en **2022** a **52,3** en **2024**.

Fuente: Resultados del FURAG

8.8. Índice de transparencia de Bogotá

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) aplica la metodología del Índice de Transparencia de Bogotá (ITB) como un instrumento de diagnóstico para evaluar el estado de la gestión del talento humano en las entidades del Distrito Capital, con el propósito de identificar riesgos, brechas y oportunidades de mejora, así como formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento institucional.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición 2024–2025, se evidencia la necesidad de adelantar, para la vigencia 2026, acciones de intervención sobre los ítems evaluados, las cuales serán abordadas de manera integral y articulada desde los distintos componentes que conforman la Gestión del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD).

Ranking entidades

Tabla 8.

Tabla 1. Ranking ITB 2024-2025

#	ENTIDAD	Calificación general	Nivel de riesgo
1	Secretaría Jurídica Distrital	92,1	Bajo
2	Secretaría Distrital de Movilidad	91,2	Bajo
3	Instituto Distrital de Turismo – IDT	90,4	Bajo
4	Secretaría de Educación del Distrito	90,0	Bajo
5	Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá	89,2	Moderado
6	Unidad Administrativa Especial de Catastro – UAECD	88,9	Moderado
7	Secretaría Distrital de Hábitat	88,4	Moderado
8	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC	87,7	Moderado
9	Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	87,6	Moderado
10	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR	87,6	Moderado
11	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	87,4	Moderado
12	Secretaría Distrital de Gobierno	87,4	Moderado
13	Jardín Botánico José Celestino Mutis	87,3	Moderado
14	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	87,2	Moderado
15	Secretaría Distrital de Integración Social	86,5	Moderado
16	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	86,4	Moderado
17	Secretaría Distrital de Planeación	86,1	Moderado
18	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD	85,8	Moderado
19	Secretaría Distrital de la Mujer	85,5	Moderado
20	Secretaría Distrital de Ambiente	84,9	Moderado
21	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	84,9	Moderado
22	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	84,6	Moderado
23	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	83,5	Moderado
24	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UMV	83,4	Moderado
25	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	82,7	Moderado
26	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	82,3	Moderado
27	Secretaría Distrital de Hacienda	81,8	Moderado
28	Instituto para la Economía Social – IPES	81,6	Moderado
29	Caja de Vivienda Popular	81,1	Moderado
30	Secretaría Distrital de Salud	80,3	Moderado
31	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	80,0	Moderado
32	Concejo de Bogotá (sección administrativa)	75,1	Moderado
33	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	72,1	Medio

Fuente: Índice de Transparencia de Bogotá - DASCD

Conforme a los resultados consolidados en la tabla de ranking, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD) obtuvo una calificación general de 88,9 puntos, ubicándose en un nivel de riesgo moderado, lo que refleja un desempeño favorable en relación con el promedio distrital y evidencia avances significativos en la gestión evaluada.

Se evidencia una evolución favorable en la distribución de indicadores por niveles de riesgo. En 2022-2023 se encontraban 4 indicadores en nivel de riesgo alto y medio, mientras que en 2024-2025 estos pasaron a nivel de riesgo moderado. Además, en 2022-2023 ningún indicador se encontró en nivel de riesgo bajo, mientras que en 2024-2025 dos indicadores lograron ubicarse en este nivel.

Estos resultados constituyen un insumo clave para la formulación y priorización de las acciones de mejora a desarrollar en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, orientadas a la mitigación de riesgos y al avance sostenido hacia niveles de desempeño óptimos.

Tabla 3. Indicadores por nivel de riesgo 2022-2023

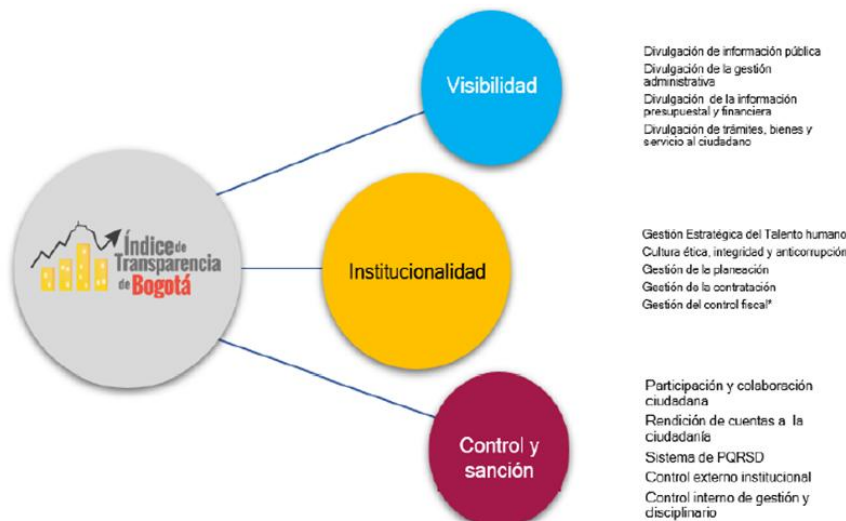
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	MODERADO	BAJO
	Gestión de la planeación	Cultura de ética, integridad y anticorrupción	Control interno de gestión y disciplinario	
		Gestión estratégica del Talento Humano	Participación y colaboración ciudadana	
		Sistema de PQRS	Rendición de cuentas a la ciudadanía gestión 2024	
			Divulgación de información pública	
			Divulgación de la gestión presupuestal y financiera	
			Divulgación de trámites, bienes y servicio al ciudadano	
			Divulgación de la gestión administrativa	
			Gestión de la contratación	
			Control externo institucional	

A nivel general el ITB 2024-2025 muestra avances significativos en comparación con los resultados del periodo 2022-2023. Sin embargo, también muestra puntos débiles que requieren la atención del Distrito para fortalecer la gestión y prevenir hechos de corrupción. A continuación, se presentan unas recomendaciones por factor

Batería de indicadores por factor

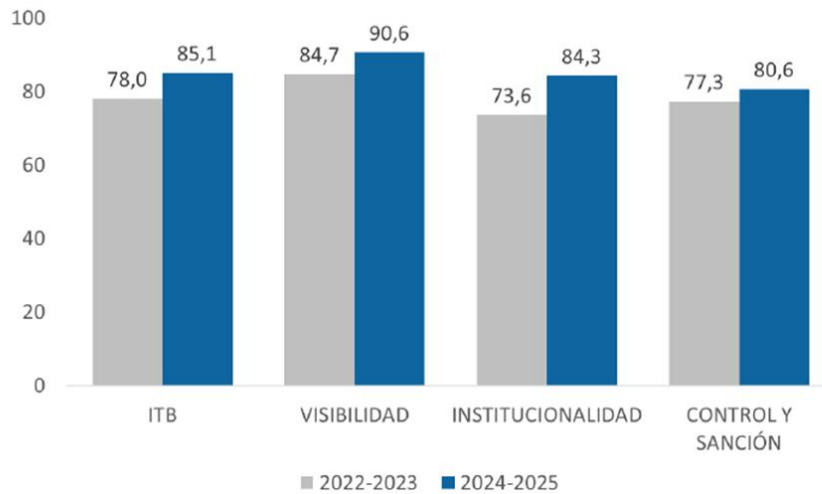
La siguiente gráfica muestra los indicadores que se evalúan en cada uno de los factores que comprenden el ITB:

Gráfica 2: Batería de indicadores del ITB 2024-2025⁷



Fuente: ITB. TPC

Fuente: Índice de Transparencia de Bogotá - DASCD



Fuente: Elaboración propia

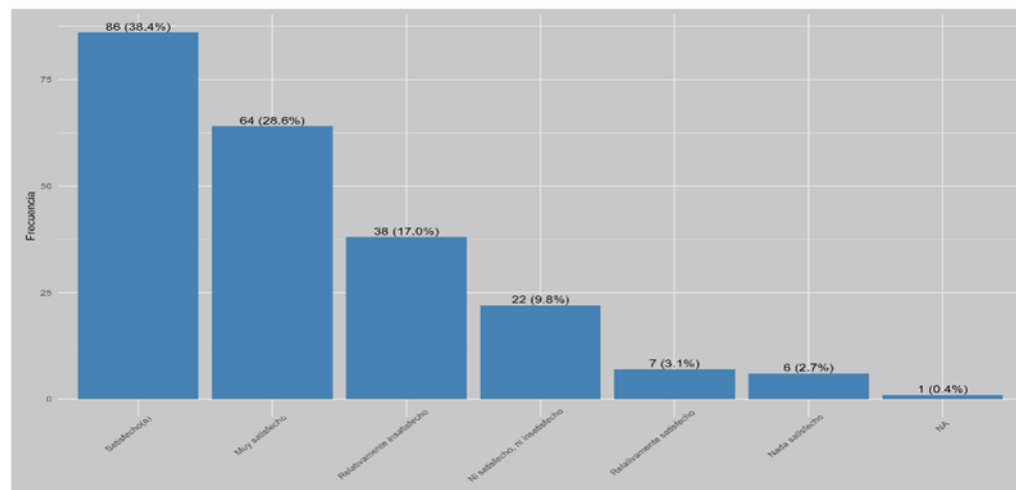
- El factor **Visibilidad** es el mejor calificado, con un incremento de 5,9 puntos, pasando de nivel de riesgo moderado a bajo, lo que indica que las entidades evaluadas han mejorado en los estándares de publicación de la información.

Evaluación de Satisfacción Subgerencia de Talento Humano

A continuación, se presentan los resultados de la Evaluación de Satisfacción de la Subgerencia de Talento Humano, los cuales constituyen un insumo relevante para el diagnóstico de necesidades orientado a la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026. Dichos resultados permiten identificar oportunidades de mejora y definir acciones estratégicas encaminadas al fortalecimiento del componente de Bienestar en sus distintas dimensiones, en beneficio de los(as) servidores(as) de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD) y de la entidad en general.

La información analizada corresponde a los resultados consolidados y socializados en la presentación realizada durante el mes de mayo de 2025, la cual sirvió como base para la evaluación del nivel de satisfacción y la priorización de líneas de intervención en materia de bienestar e incentivos.

Componente de Bienestar Social e Incentivos



De acuerdo con los resultados evidenciados en la gráfica anterior, se observa que el 67,2 % de los(as) servidores(as) manifiestan niveles de satisfacción ubicados entre satisfechos y muy satisfechos frente al componente de Bienestar Social e Incentivos. Este resultado refleja una percepción favorable del componente; no obstante, también pone de manifiesto la existencia de una brecha de mejora, en la medida en que un porcentaje significativo de servidores(as) se ubica en niveles de satisfacción intermedios o inferiores.

En este contexto, los resultados obtenidos sustentan la necesidad de fortalecer y diversificar las acciones de bienestar a implementar durante la vigencia 2026, orientándolas al mejoramiento continuo del componente, con el propósito de incrementar los niveles de satisfacción, consolidar una percepción positiva de las estrategias desarrolladas y contribuir al bienestar integral de los(as) servidores(as) de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD).

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 UAECD a 30 de abril 2025
Muestra	223 servidores de la UAECD 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 - UAECD 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

De una muestra total de **425 servidores** participaron **223** lo que corresponde al **52%** de la población total

Variable	Fue recibida la información o servicio	No recibió la información o servicio
El servicio o información que requerías te fue entregado	93%	6%

Variable	Totalmente satisfecho -satisfecho	Neutro	Insatisfecho-Totalmente insatisfecho.	Variable	Satisfactoriamente útil, excelente- muy buena - buena	No recibió	Pésima- deficiente- muy mala
Actitud del colaborador	88%	7%	5%	Fue útil la información recibida	86%	3%	10%

Variable	Sobresaliente- excelente – muy buena- buena	Aceptable	Pésima- deficiente- muy mala.
Satisfacción con la oportunidad de la atención proporcionada	87%	3%	9.7%

Grado de satisfacción con la calidad del servicio recibido por parte de los componentes					
Componente	Muy satisfactorio- satisfactorio	Relativamente satisfactorio	Neutro	Relativamente insatisfecho	Nada satisfecho
Selección y vinculación	68%	4%	11%	11%	
Seguridad y Salud en el Trabajo	68%	4%	12%	14%	
Nómina	79%	3%	5%	12%	
Situaciones administrativas	70%	3%	12%	14%	
Bienestar Social e Incentivos	67%	3%	10%	17%	3%
Capacitación e Innovación	67%	4%	11%	17%	1%
Evaluación del desempeño	74%	3%	9%	12%	
Totales	70,4%	3.4%	10%	14%	2%

8.9. Actividades ejecutadas por mes – Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

Enero de 2025

Durante el mes de enero se programaron y ejecutaron las siguientes actividades:

- Aniversario de Catastro Distrital: actividad realizada el 14 de enero de 2025, mediante gestión con la Caja de Compensación Familiar Compensar para la provisión de ponqué y actividad recreativa. Se contó con el apoyo del equipo de comunicaciones para la divulgación y acompañamiento del evento. Durante la jornada se realizó la rifa de boletas y refrigerios para cine, con participación de servidores(as) de la UAECD.
- Primera convocatoria de teletrabajo 2025: publicación realizada el 17 de enero de 2025, con apoyo del equipo de comunicaciones para su divulgación institucional.

Febrero de 2025

- Reconocimiento a biciusuarios, en el marco del Día sin Carro, a través del Boletín de Comunicaciones de la UAECD.
- Inicio y publicación de la Circular de Descanso Compensado – Semana Santa, proyectada, gestionada y socializada a todos los servidores(as) mediante boletín institucional e intranet.

Marzo de 2025

- Divulgación institucional del Día Cero Discriminaciones.
- Divulgación conmemorativa del Día de la Mujer.
- Divulgación e inscripción al programa de gimnasio, con comunicaciones personalizadas a los inscritos.

- Divulgación y participación en la Caminata Ecológica del DASCD, realizada el 15 de marzo de 2025.
- Feria Tributaria, realizada del 17 al 21 de marzo en las instalaciones de la UAECD.
- Conmemoración del Día del Hombre, el 25 de marzo, con apoyo de Compensar, sin costo para la entidad.
- Divulgación de actividades del Club Catastro (28 y 29 de marzo) y gestión con SST para la charla de salud mental familiar.
- Gestión para la atención presencial de asesores de Compensar en Catastro.

Abril de 2025

- Trámite de inscripción al gimnasio “Bienestar a su medida”, en el marco del contrato 533 de 2024.
- Entrega de reconocimientos por antigüedad.
- Publicación de fechas de cumpleaños y envío de tarjetas digitales.
- Feria de Servicios y charla de educación financiera con la EAN.
- Atención presencial de asesores de Compensar.
- Feria de Emprendimiento.
- Gestión ante el DASCD para la Conmemoración del Día del (la) Secretario(a).
- Día de la Niñez y la Recreación, realizado el 26 de abril, en el marco del contrato 296 de 2025.
- Proyección y envío de comunicados a organizaciones sindicales sobre la Semana Sindical.
- Celebración trimestral de cumpleaños.

Mayo de 2025

- Implementación de horarios flexibles.
- Gestión con el DASCD para la participación de conductores en la Conmemoración del Día del Conductor(a).
- Día de la Familia, realizado el 17 de mayo de 2025 en el Parque Mundo Aventura.
- Conmemoración del Día de la Madre, mediante video institucional y mensaje de felicitación; adicionalmente, inscripción a hidrocircuito en Compensar.
- Gestión con la EAN y Salud Total para el streaming sobre adicción a dispositivos tecnológicos, realizado el 30 de mayo.
- Participación en las actividades del Día de la Felicidad, organizadas por el DASCD.

Junio de 2025

- Semana de Bienestar Integral 2025, del 3 al 6 de junio, con actividades físicas, psicosociales y de autocuidado, en alianza con Compensar, el Programa Servimos del DAFP y otros aliados.
- Jornada especial de gimnasio “Bienestar a su medida”, el 15 de junio, mediante el contrato 296 de 2025.
- Conmemoración del Día del Padre, el 13 de junio, mediante tarjetas virtuales.
- Club Catastro, streaming sobre prevención de adicciones a sustancias psicoactivas.
- Vacaciones Recreativas, realizadas del 24 al 27 de junio, en el marco del contrato 296 de 2025.

Julio de 2025

- Gestión ante el DASCD para inscripción a Juegos Deportivos Distritales.
- Participación en carreras atléticas distritales.
- Campamento, realizado el 5 de julio, en el marco del contrato de bienestar.
- Reconocimiento a biciusuarios, mediante entrega de reportes de ingreso en bicicleta.
- Club Catastro: ponencia sobre *Violencia Intrafamiliar*, con apoyo de la Secretaría de Integración Social.
- Gestión para el Día de la Familia – Segundo semestre.
- Conmemoración del Día del Conductor(a), con apoyo en eucaristía institucional.
- Elección de mejores servidores públicos UAECD, incluyendo verificación de requisitos de más de 300 servidores, elaboración de matrices, actualización de términos y aplicativo.
- Actualización y divulgación de expectativa de la convocatoria de teletrabajo.

Septiembre de 2025

- Publicación de la Circular 05 de 2025 – Descanso compensado y recepción de reportes por dependencias.
- Taller de Cocina Saludable, en el marco del contrato 296 de 2025.
- Segunda convocatoria de teletrabajo, con ejecución de todas las etapas: postulación, evaluación, autorizaciones, entrevistas SST, pruebas psicotécnicas y visitas.
- Actividades de promoción del uso de la bicicleta, con apoyo de la SDM y conversatorio sobre mapas Bogotá con IDECA.
- Club Catastro: pódcast sobre tenencia responsable de animales de compañía.
- Encuentro de Colores, en conmemoración del Día del Amor y la Amistad.
- Continuidad en las inscripciones al gimnasio.

Octubre de 2025

- Conmemoración del Día del Servidor Público Distrital, el 1 de octubre, con actividades de rumba terapia y spa en puestos de trabajo.
- Pet Day, realizado el 3 de octubre, con apoyo de Compensar.
- Segunda Feria de Servicios de la UAECD, con aliados de Compensar y Programa Servimos del DAFP.
- Club Catastro, el 23 de octubre, con apoyo de la Secretaría de la Mujer.
- Día Dulce de Catastro (24 de octubre) y recorrido de Halloween (29 de octubre), con apoyo del Instituto Distrital de Turismo.
- Continuidad de inscripciones al gimnasio.
- Entrega de uniformes deportivos a servidores participantes en competencias distritales.

Noviembre de 2025

- Continuidad de inscripciones al gimnasio.
- Taller de emprendimiento – Desvinculación asistida.
- Inscripciones a Vacaciones Recreativas.

- Club Catastro presencial.
- Conferencia “Mi Casa en Navidad”.
- Participación en la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.
- Diagnóstico de necesidades de bienestar y socialización de encuesta institucional.
- Finalización de la convocatoria de teletrabajo, cumpliendo el 100 % del cronograma.

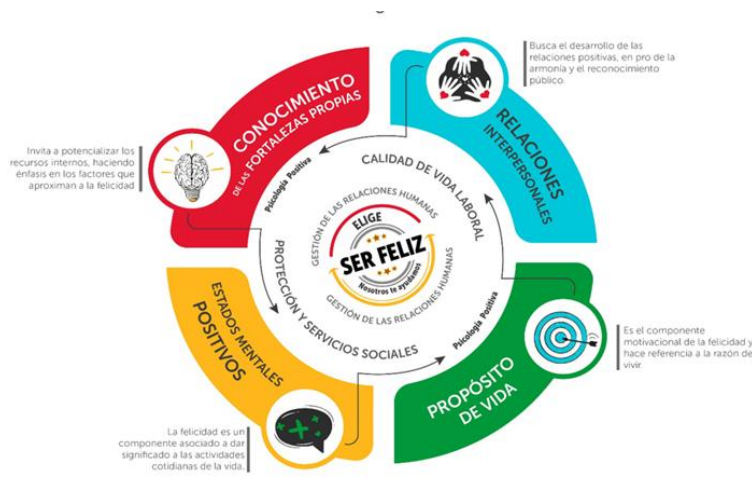
Diciembre de 2025

- Actividad de cierre de gestión.
- Vacaciones Recreativas.
- Entrega de bonos de Navidad para hijos(as) menores de 13 años.
- Novenas de Navidad, con apoyo de Compensar.
- Conmemoración del Día del Avaluador.
- Reconocimiento a mejores equipos de trabajo, mejores servidores(as) UAECB y mejor servidora SPAC.
- Reconocimiento por antigüedad en la UAECB.

8.10. Normatividad

La normatividad se encuentra relacionada en el documento del Plan Estratégico de la Subgerencia de Talento Humano 2026. Entre la normatividad para tener en cuenta para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos se encuentra la siguiente:

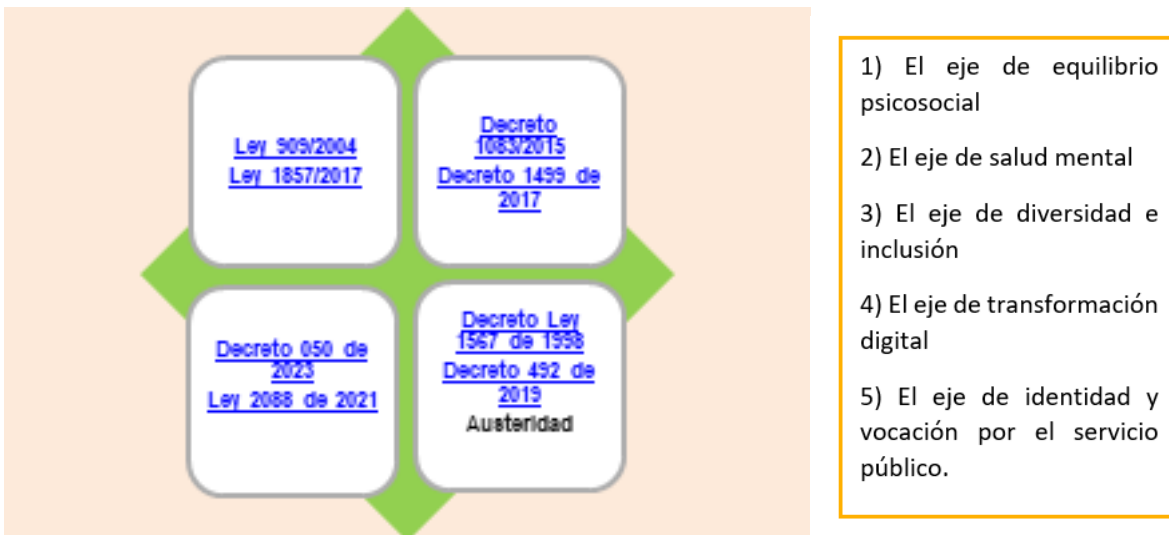
El Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral Distrital.



- El eje de equilibrio psicosocial
- El eje de salud mental
- El eje de diversidad e inclusión
- El eje de transformación digital
- El eje de identidad y vocación por el servicio público.

Otra normatividad para tener en cuenta:

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026



Fuente: DAFP



Y los lineamientos establecidos en la circular No. 24 de 2025 del Departamento Administrativo del Servicio Civil, entre los cuales se encuentran:

En ese marco, las entidades del Distrito deberán adelantar este proceso en concordancia con el Acuerdo 927 de 2004, mediante el cual se adoptó el Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 “Bogotá Camina Segura”. Para ello, se invita a las entidades y organismos distritales a consultar y aplicar las directrices emitidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el lineamiento para la “Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH– del MIPG en el Distrito Capital”, disponible en el siguiente enlace: serviciocivil.gov.co/sites/default/files/2022-08/Lineamiento_MIPG_GETH_2022.pdf.

Día de la Felicidad Laboral Distrital

La celebración del Día de la Felicidad Laboral Distrital constituye una oportunidad para resaltar la importancia del bienestar de las y los servidores y colaboradores del Distrito, promover la decisión de elegir la felicidad en el entorno laboral y fomentar prácticas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de quienes integran el servicio público. Todo ello en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral Distrital.

Programa de Reconocimiento

El Programa de Reconocimiento es un producto de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019–2030, y constituye una herramienta estratégica diseñada para visibilizar y exaltar el compromiso, el desempeño y el aporte significativo de las servidoras, los servidores y colaboradores al desarrollo de Bogotá. Esta iniciativa no solo responde a un mandato institucional, sino que se sustenta en evidencia científica que demuestra cómo el reconocimiento laboral incide de manera directa en el bienestar psicosocial, el compromiso organizacional y la calidad del clima laboral (Chiavenato, 2020; Robbins & Judge, 2017).

Gala Distrital de Reconocimiento

Su propósito es exaltar a las servidoras y los servidores que se distinguen por su alto desempeño, mediante un acto solemne de reconocimiento y entrega de galardones. Esta conmemoración se realiza en el marco del 1 de octubre, día de las y los servidores públicos distritales.

Congreso Distrital de Talento Humano

Su objetivo es generar un espacio de encuentro y aprendizaje para compartir tendencias, conocimientos y experiencias en gestión integral del talento humano, bienestar laboral e innovación aplicada a la gestión del talento humano en el sector público. Esta actividad se realizará en el Segundo Semestre de 2026.

Programa ALDAS (Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros)

El Programa ALDAS (Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros) es un producto desarrollado en el marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPGITH 2019–2030), concebido como una estrategia de transformación cultural y organizacional.

Su propósito es promover espacios de trabajo donde el respeto, la convivencia y el cuidado mutuo sean principios cotidianos, garantizando condiciones laborales seguras, libres de discriminación y basadas en la equidad.

El programa nace del reconocimiento de que el talento humano es el eje central de las entidades públicas. Su bienestar, seguridad y respeto constituyen condiciones esenciales para:

- Mejorar la eficiencia institucional.
- Garantizar entornos laborales sanos y justos.
- Fortalecer la convivencia y la confianza ciudadana en el gobierno

Resultados 2024: síntesis ejecutiva

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) realizó la más reciente medición distrital del clima laboral y de la calidad de vida en el trabajo en 2024, aplicada tanto a servidores públicos como a contratistas. Informe que se encuentra incluido en el presente documento.

Línea técnica para la medición 2026: calendario, roles y criterios

Este proceso tiene como propósito fortalecer la cultura del trabajo digno y decente, consolidar la confianza institucional, identificar factores de riesgo y orientar estrategias de bienestar que promuevan decisiones basadas en evidencia.

Fechas y fases del proceso:

Fase	Descripción	Periodo 2026	Responsable
I. Planeación	Alistamiento de la plataforma; ejecución de pruebas de captura de datos y generación de informes; comunicación con las entidades para la depuración de información en SIDEAP	Enero – febrero 2026	DASCD + Enlaces institucionales
II. Sensibilización	Desarrollar acciones de comunicación y campañas para promover la participación, así como procesos de sensibilización dirigidos a líderes y enlaces institucionales.	Marzo 2026	Entidades + DASCD
III. Aplicación	Realizar la encuesta de clima laboral y ambiente organizacional en modalidad virtual, brindar soporte a las entidades, efectuar el control de calidad y monitorear permanentemente la participación	Marzo a mayo de 2026	DASCD + Entidades
IV. Validación técnica	Ejecutar la validación técnica (controles de calidad, análisis de consistencia, trazabilidad de datos); revisar y consolidar informes; y realizar la entrega oficial a las entidades	Mayo a junio de 2026	DASCD
V. Lineamientos 2027	Priorización de factores críticos y lineamientos planes institucionales y estratégicos 2027.	Noviembre a diciembre de 2026	DASCD
VI. Planes de mejora	Formulación e incorporación de estrategias de mejora en planes institucionales y estratégicos 2027	15 diciembre a 31 enero de 2027	Entidades y organismos distritales

8.11. Elementos normativos del salario emocional

El salario emocional se constituye en una estrategia clave para consolidar entornos laborales saludables, motivadores y coherentes con los principios de trabajo digno y decente. El compendio normativo evidencia que los beneficios no pecuniarios —como permisos, licencias, reconocimientos y modalidades flexibles de trabajo— son herramientas legítimas para el bienestar integral del talento humano, sin generar obligaciones adicionales ni riesgos jurídicos para las entidades.

9. Diagnóstico de necesidades - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles

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

Conforme con la actualización de la matriz de identificación de peligros del 2025, los siguientes son los principales riesgos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital:

Tabla 1. Diagnóstico en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles:

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	CONSECUENCIA - RIESGO
Biomecánico	Postura, Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación de cargas.	Fatiga muscular, lesiones del sistema musculoesquelético (tendinitis, desgarros, distensiones)
Psicosocial	Gestión organización, características de la organización, Condiciones de la tarea, Interfase – Persona.	Estrés, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, falta de concentración en las tareas, Irritabilidad.
Biológico	Bacterias, virus, hongos. Contacto con fluidos corporales y secreciones.	Dermatosis, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas, alteraciones en los diferentes sistemas, muerte.
Condiciones de seguridad	Mecánico, Eléctrico, Locativo, Tecnológico, accidente de tránsito, Publico, trabajo en alturas, espacios confinados.	Quemaduras, cortes, huesos rotos, descargas eléctricas, o la muerte.
Físico	Ruido, Iluminación, Vibración, Temperaturas extremas, Radiaciones.	Sordera, fatiga, trastornos musculares, fatiga visual.
Fenómenos Naturales	Sismo, terremoto, Derrumbes y Precipitaciones	Golpe, Laceración, Muerte, Amputación y/o Ahogamiento.

Fuente: Matriz de IPVREC 2025

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta necesario dar continuidad a la implementación de acciones frente a los riesgos biomecánicos, psicosociales, biológicos, de seguridad, físicos y por fenómenos naturales que se encuentran en “nivel aceptable con control específico”, a través de medidas que contribuyan a su mitigación, tales como la implementación y consolidación del SVE Biomecánico y el PVE Psicosocial, la revisión periódica de las condiciones de salud, las capacitaciones en desórdenes musculoesqueléticos, las inspecciones de puestos de trabajo, la promoción de pausas activas y el acompañamiento psicosocial individual y grupal, entre otras.

De igual forma, se requiere continuar con las inspecciones locativas, la realización de mediciones ambientales y la implementación de acciones de mejora de acuerdo con los resultados evidenciados; así como fortalecer las capacidades de la brigada de emergencias mediante procesos de capacitación que potencien sus habilidades para la atención de incidentes y situaciones de emergencia.

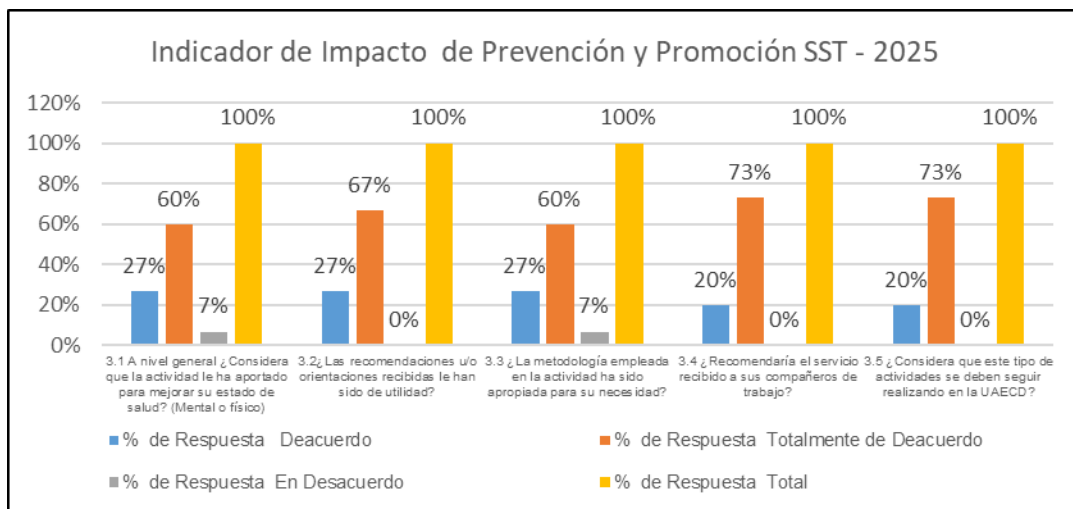
Dando cumplimiento a la normatividad vigente, en el 2026 se realizará la actualización periódica del documento.

9.1. Diagnóstico desde el programa de vigilancia epidemiológico riesgo psicosocial:

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

Considerando lo anterior, durante la vigencia 2025 se plantearon estrategias de prevención y promoción frente al riesgo psicosocial, por medio del desarrollo de actividades tales como: capacitaciones dirigidas al cuidado de la salud mental y física, acompañamiento psicosocial, pausas activas de relajación, coordinación y estiramientos entre otras, acompañamientos psicosociales, material gráfico con temas relacionados a la prevención de la salud mental, jornadas de relajación (masajes relajantes, respiración consciente, etc). Cabe resaltar que el 76,9% de la población que ha recibido acompañamiento psicosocial, considera que las recomendaciones u orientaciones recibidas le han sido de utilidad, esto de acuerdo con el resultado obtenido del indicador de impacto de prevención y promoción SST 2025, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 1. Indicador de Impacto de Prevención y Promoción SST-2025



Fuente: (2025) Indicador de Impacto PYP SST

Durante 2025 se aplicó la encuesta de satisfacción del servicio de acompañamiento psicosocial a 15 servidores públicos de la UAECD, con atenciones realizadas entre febrero y octubre de 2025. Los

resultados permiten concluir que el servicio es altamente valorado y se reconoce como un recurso clave para la salud mental de los servidores y contratistas de la UAEC.

En términos cuantitativos, entre el 86,7 % y el 93,3 % de las personas que respondieron se ubicaron en las categorías “De acuerdo” o “Totalmente de acuerdo” frente a los distintos aspectos evaluados: aporte del acompañamiento a la mejora del estado de salud mental o física, utilidad de las recomendaciones recibidas, pertinencia de la metodología empleada, disposición a recomendar el servicio a otros compañeros y necesidad de que este tipo de actividades continúe realizándose en la Entidad. Solo se registran casos aislados de desacuerdo (entre 1 y 2 respuestas según la pregunta), que, aunque minoritarios, invitan a profundizar cualitativamente en las expectativas y necesidades de esos usuarios. Vale la pena aclarar que, en ambos casos, los comentarios fueron: “Agradecer a la entidad y al profesional del área de la salud, por este espacio. Muchas gracias” y en el otro caso, “Muchas gracias”.

El análisis cualitativo de los comentarios refuerza esta valoración positiva. De manera reiterada se agradece la existencia del espacio y del profesional que lo brinda, se resalta que el acompañamiento ha sido “de mucha utilidad” para tramitar emociones en contextos de enfermedad o situaciones personales complejas, y se considera “indispensable” continuar con este tipo de apoyo. Varios testimonios subrayan que, contar con un profesional en salud mental dentro de la Entidad contribuye al seguimiento de casos, a la toma de decisiones oportunas y a que las personas se sientan escuchadas y contenidas emocionalmente. También se reconoce la entrega de herramientas concretas para el autocuidado y la gestión emocional.

Como oportunidad de mejora, algunos comentarios sugieren fortalecer la difusión de la ruta para agendar el acompañamiento, solicitando que comunicaciones recuerde con mayor frecuencia la forma de acceso al servicio y a la oferta distrital asociada. Esto indica que, aunque el servicio es muy bien valorado por quienes lo han utilizado, aún existe margen para ampliar su alcance y visibilidad.

Para efectos del autodiagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano, estos resultados permiten afirmar que el acompañamiento psicosocial se consolida como una estrategia efectiva de promoción de la salud mental y de gestión del riesgo psicosocial, con alto nivel de satisfacción y pertinencia percibida. No obstante, se identifican como retos para el siguiente periodo: (i) incrementar el número de personas beneficiarias, (ii) fortalecer la divulgación de la ruta de acceso y (iii) revisar, mediante espacios cualitativos, los pocos casos de insatisfacción, de manera que el servicio pueda seguir ajustándose a las necesidades reales de la población de la UAEC.

Persona N°.1

“En mi caso es de mucha utilidad, poder hablar de mi estado de ánimo, en este proceso tal lago de mi tratamiento oncológico.

Persona N°.2

“Que estos espacios se mantengan y que la forma de agendar el acompañamiento se difunda más a menudo desde comunicaciones”.

Persona N°.3

“Creo que es muy importante que, en la UAEC, exista un profesional que pueda prevenir una situación psicológica, de un funcionario, para tomar las medidas necesarias del caso.

Persona N°.4

“Excelente profesional que desempeña la actividad.”.

Persona N°. 5

“Agradezco tener las herramientas que me han brindado, ansiosa por usarlas. Gracias.”

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

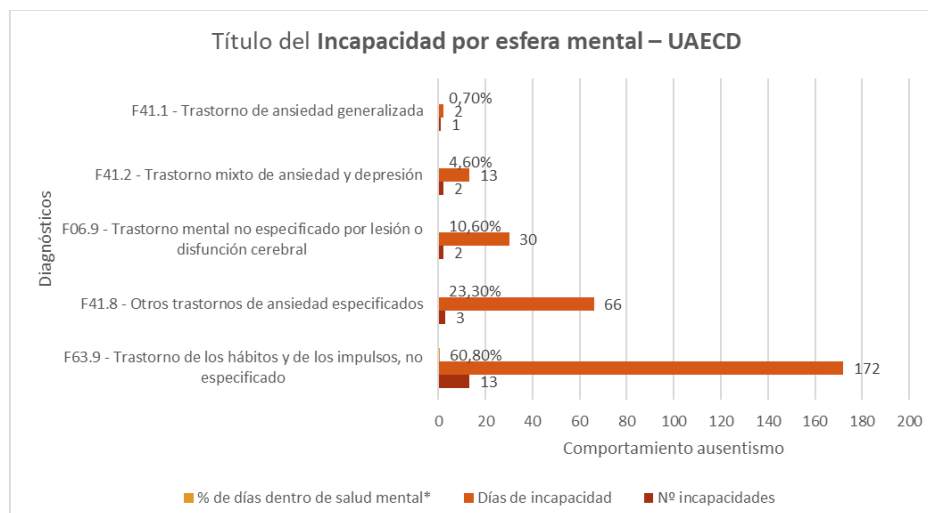
La ejecución de las actividades descritas ha contribuido a la preservación de la salud mental de los colaboradores. Como resultado de ello, los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad mental de origen laboral se mantienen en 0%, lo que evidencia que, a la fecha, la Entidad no presenta casos de enfermedad laboral asociados a factores de riesgo psicosocial.

Otro indicador de interés es el ausentismo laboral por causas médicas durante el año 2025 en la Unidad.; dentro de los diagnósticos asociados a salud mental, el “Trastorno de los hábitos y de los impulsos, no especificado” (código F63.9) se identifica como una de las causas que generó un número relevante de días de incapacidad, evidenciando el impacto que pueden tener estas patologías en la continuidad del servicio y en el bienestar de los servidores.

Este comportamiento refuerza la importancia de fortalecer las estrategias de prevención, detección temprana y acompañamiento psicosocial, así como de promover factores protectores en el entorno laboral (clima organizacional, liderazgo saludable, gestión adecuada de las cargas de trabajo, entre otros). El seguimiento sistemático de este indicador permitirá monitorear la evolución de los casos relacionados con salud mental y orientar de manera más precisa las acciones del Plan Estratégico de Talento Humano y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el 2026.

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

Gráfica 2. Incapacidad por esfera mental – UAECDD



Para el año 2025, el comportamiento de las incapacidades de interés psicosocial o de esfera mental en la UAECD muestra un fenómeno poco frecuente en número de casos, pero con alto peso en días de ausentismo.

En el periodo analizado se registraron 368 incapacidades médicas en total, de las cuales 21 corresponden a diagnósticos de salud mental (capítulo F de la CIE-10). Esto representa aproximadamente el 5,7% de las incapacidades, pero concentra 283 días de incapacidad, equivalentes a cerca del 12% del total de días no laborados por causa médica. Es decir, aunque las incapacidades de origen mental son pocas en comparación con otros diagnósticos, cada evento tiende a ser más prolongado y tiene un impacto desproporcionado en el ausentismo.

El análisis por grupos diagnósticos muestra tres núcleos principales:

- Trastornos de los hábitos y de los impulsos (F63.9): Corresponde al mayor peso dentro de las incapacidades de esfera mental. Este diagnóstico genera 13 eventos de incapacidad, que suman 172 días, lo que equivale aproximadamente al 61,9 % de los casos y al 60,8 % de los días de incapacidad asociados a salud mental. Esto evidencia que este tipo de trastorno se ha constituido en el principal motivo de ausentismo por causas psicológicas en la Entidad durante 2025.
- Trastornos de ansiedad (F41.x, incluyendo trastorno mixto de ansiedad y depresión – F41.2): En conjunto, los trastornos de ansiedad aportan 6 incapacidades, que suman 81 días de ausencia, es decir, del 28,6% de los días por diagnósticos de salud mental. Esto confirma que la ansiedad y sus manifestaciones asociadas siguen siendo un grupo relevante en la carga de enfermedad de la esfera psicosocial.
- Otros trastornos mentales debidos a lesión o disfunción cerebral (F06.9): Se registran 2 incapacidades con este diagnóstico, que acumulan 30 días de ausencia, equivalentes al 9,5% de los casos y al 10,6% de los días de incapacidad por causas mentales, lo cual, aunque menos frecuente, refleja procesos de mayor compromiso clínico y duración intermedia.

En términos de duración promedio, las incapacidades por diagnósticos de salud mental presentan una media cercana a 13,5 días por evento, con una mediana de 14 días, mientras que el promedio general de todas las incapacidades médicas en 2025 se sitúa alrededor de 6,4 días, con una mediana de 2 días. Esto indica que las incapacidades de origen psicosocial o de esfera mental duran más del doble, en promedio, que las asociadas a otras causas médicas, reforzando su carácter de alto impacto, aunque sean menos frecuentes.

Desde la perspectiva del autodiagnóstico para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, estos hallazgos permiten concluir que:

- La carga de ausentismo por causas mentales, aunque no es la principal en términos de número de casos, sí es significativa en términos de días perdidos, lo que la convierte en un foco prioritario de gestión.
- Los trastornos de los hábitos y de los impulsos (F63.9) y los trastornos de ansiedad (F41.x) se configuran como diagnósticos clave para orientar acciones de prevención, intervención temprana y acompañamiento psicosocial.
- La mayor duración promedio de estas incapacidades sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de promoción de la salud mental, gestión del riesgo psicosocial, acompañamiento y seguimiento para continuidad de tratamiento clínico por EPS y

psicosocial articulado, y trabajo con líderes y equipos, de modo que se reduzca la incidencia y, en especial, la severidad y cronicidad de los casos.

En síntesis, el comportamiento de las incapacidades de esfera mental en 2025 evidencia que la salud mental de los servidores y contratistas de la UAECD sigue siendo un eje crítico para la sostenibilidad del trabajo y el bienestar, y justifica plenamente la inclusión de objetivos, programas y recursos específicos en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 orientados a su abordaje integral.

9.2. Identificación de factores de Riesgo psicosocial:

○ Caracterización general de la población evaluada

Durante la vigencia 2025 se aplicó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social a 374 colaboradores de la UAECD, incluyendo servidores públicos y contratistas. Esta aplicación hace parte del cumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgo psicosocial y del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La población evaluada presenta una distribución equilibrada por sexo, con un 51,1 % de hombres y un 48,9 % de mujeres, lo que permite realizar análisis sin sesgos marcados de representación por género. En cuanto al ciclo vital laboral, la mayor proporción se concentra en los grupos de 40 a 49 años (34,0 %) y de 50 a 59 años (29,9 %), seguidos por el grupo de 30 a 39 años (20,1 %). Los grupos de 18 a 29 años (3,7 %) y 60 años o más (12,3 %) tienen menor participación relativa. Este patrón indica una fuerza laboral predominantemente madura, con amplia experiencia acumulada, y una menor presencia de personas en etapas iniciales de su vida laboral.

En términos de vinculación, aproximadamente el 90 % de las personas cuenta con contrato a término indefinido, mientras que cerca del 10 % se vincula mediante contrato de prestación de servicios. Esta estructura contractual aporta un contexto de estabilidad y continuidad, que se refleja en una mayor permanencia en los equipos y en los procesos misionales.

La estructura ocupacional está fuertemente orientada a lo técnico: el 78,9 % de la población corresponde a cargos profesionales, el 16,0 % a cargos auxiliares, el 4,5 % a cargos de jefatura y el 0,5 % a cargos operativos. Este perfil es consistente con la naturaleza de la UAECD como entidad técnica-administrativa especializada en información catastral, donde predominan funciones de análisis, procesamiento y validación de datos, y existe un número relativamente reducido de cargos directivos formales.

Este contexto sociodemográfico, contractual y ocupacional es clave para interpretar los resultados de la Batería y para orientar las necesidades estratégicas de talento humano: se trata de una entidad con alta cualificación técnica, estabilidad laboral relativa y una fuerza laboral madura que, en buena medida, ha vivido los procesos de transformación institucional de los últimos años.

Tabla 2. Distribución de la Población

DEPENDENCIA	N°
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE DATOS ESPACIALES IDECA	14
SUBGERENCIA DE OPERACIONES	17

DEPENDENCIA	N°
GERENCIA DE TECNOLOGIA	11
SUBGERENCIA DE GESTION JURIDICA	5
SUBGERENCIA DE INGENIERIA DE SOFTWARE	14
SUBGERENCIA DE ANALITICA DE DATOS	4
SUBGERENCIA DE CONTRATACION	4
SUBGERENCIA DE INFORMACION ECONOMICA	33
GERENCIA DE GESTION CORPORATIVA	10
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	10
SUBGERENCIA DE INFORMACION FISICA Y JURIDICA	57
GERENCIA DE INFORMACION CATASTRAL	26
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	39
SUBGERENCIA DE PARTICIPACION Y ATENCION AL CIUDADANO	38
SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO	14
OFICINA DE CONTROL INTERNO	5
GERENCIA JURIDICA	6
GERENCIA COMERCIAL Y DE ATENCION AL CIUDADANO	25
DIRECCIÓN	15
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ASEGURAMIENTO DE PROCESOS	10
OBSERVATORIO TECNICO CATASTRAL	12
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	5
TOTAL	374

Fuente: (2025) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

Resultados intralaborales

La evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral se realizó mediante los cuestionarios Forma A (para cargos profesionales y de jefatura) y Forma B (para cargos auxiliares y operativos), siguiendo los criterios del Ministerio de la Protección Social.

Forma A: cargos profesionales y de jefatura

En la Forma A, el puntaje global intralaboral se ubica en nivel de riesgo medio (26,1 puntos). Aunque el 32,0 % se clasifica sin riesgo y el 19,7 % en riesgo bajo, existe una proporción relevante que se distribuye en niveles medio, alto y muy alto, lo que indica que una parte importante del personal profesional y directivo percibe condiciones de trabajo que pueden afectar su bienestar.

Mapa de calor - Perfil intralaboral Forma A.

Dimensión	Sin riesgo (%)	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Riesgo muy alto (%)
Capacitación	15,80	12,00	21,60	27,80	22,80
Características del liderazgo	23,90	17,40	20,50	15,80	22,40

Dimensión	Sin riesgo (%)	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Riesgo muy alto (%)
Claridad de rol	23,90	17,80	11,20	27,80	19,30
Consistencia del rol	26,60	26,30	21,60	16,20	9,30
Control y autonomía sobre el trabajo	15,40	24,70	22,40	22,40	15,10
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,50	24,70	16,20	15,40	13,10
Demandas cuantitativas	28,20	20,50	27,00	12,40	12,00
Demandas de carga mental	27,80	23,90	21,60	16,60	10,00
Demandas de la jornada de trabajo	25,10	32,40	16,60	13,90	12,00
Demandas emocionales	71,00	10,00	9,70	6,90	2,30
Exigencias de responsabilidad del cargo	78,00	12,40	5,00	0,80	3,90
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	21,20	26,30	26,30	8,50	17,80
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	23,90	10,40	23,20	25,90	16,60
Participación y manejo del cambio	22,00	16,60	18,90	18,10	24,30
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	31,70	18,90	15,10	20,10	14,30
Reconocimiento y compensación	22,40	21,60	23,20	21,20	11,60
Relaciones sociales en el trabajo	20,10	13,90	16,20	23,20	26,60
Relación con los colaboradores	92,70	1,50	1,90	2,30	1,50
Retroalimentación del desempeño	28,60	19,30	18,50	16,20	17,40

Las dimensiones intralaborales más comprometidas son:

- Capacitación
- Relaciones sociales en el trabajo
- Claridad de rol
- Control sobre el trabajo
- Participación y manejo del cambio
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

En estas dimensiones se concentran porcentajes elevados en riesgo medio, alto o muy alto, lo que sugiere dificultades en aspectos como:

- Ajuste entre las exigencias del puesto y la formación recibida.
- Calidad de las relaciones con compañeros y jefaturas.
- Definición clara de funciones, expectativas y prioridades.
- Grado de autonomía y capacidad para organizar el trabajo propio.
- Participación efectiva en la implementación de cambios organizacionales.
- Posibilidades de aprovechar y desarrollar los conocimientos técnicos y profesionales.

En términos de necesidades para el Plan Estratégico de Talento Humano, estos resultados apuntan a la importancia de fortalecer la gestión del rol, el liderazgo y la organización del trabajo en los equipos profesionales, donde se concentra el núcleo más sensible de la Entidad.

Forma B: cargos auxiliares y operativos

Mapa de calor - Perfil intralaboral Forma B.

Dimensión	Sin riesgo (%)	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Riesgo muy alto (%)
Capacitación	67,00	13,00	6,10	9,60	4,30
Características del liderazgo	51,30	13,90	10,40	13,00	11,30
Claridad de rol	52,20	4,30	13,90	21,70	7,80
Consistencia del rol	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Control y autonomía sobre el trabajo	63,50	18,30	8,70	0,90	8,70
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	77,40	9,60	7,80	3,50	1,70
Demandas cuantitativas	56,50	20,90	7,80	7,00	7,80
Demandas de carga mental	53,90	23,50	13,00	8,70	0,90
Demandas de la jornada de trabajo	67,00	19,10	6,10	3,50	4,30
Demandas emocionales	67,00	7,00	10,40	5,20	10,40
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	57,40	24,30	6,10	7,80	4,30
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	52,20	13,00	12,20	19,10	3,50
Participación y manejo del cambio	55,70	13,00	11,30	13,90	6,10
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	72,20	7,80	6,10	4,30	9,60

Dimensión	Sin riesgo (%)	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Riesgo muy alto (%)
Reconocimiento y compensación	55,70	16,50	16,50	7,80	3,50
Relaciones sociales en el trabajo	49,60	13,00	15,70	11,30	10,40
Relación con los colaboradores	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Retroalimentación del desempeño	47,00	19,10	13,90	13,00	7,00

En la Forma B, aplicada a cargos auxiliares y operativos, el riesgo intralaboral global es despreciable (16,3 puntos). En este grupo, el 59,1 % de las personas se clasifica sin riesgo y el 13,0 % en riesgo bajo, con menores proporciones en niveles medio, alto o muy alto. Esto sugiere que, para este segmento, la estructura de tareas, la supervisión y la organización cotidiana del trabajo se perciben en términos generales como manejables.

No obstante, el análisis por dimensiones y por dependencia muestra algunos focos específicos de riesgo, que deben ser tenidos en cuenta para evitar que pequeños núcleos problemáticos se conviertan en fuentes de conflicto o desgaste sostenido. Aunque la magnitud global del riesgo es menor que en la Forma A, es importante que las estrategias del Plan 2026 no pierdan de vista las particularidades de los equipos auxiliares, especialmente en lo relacionado con comunicación, reconocimiento y carga de trabajo en períodos de mayor demanda.

Resultados extralaborales

El componente extralaboral refleja las condiciones de vida por fuera de la jornada, incluyendo desplazamiento, vivienda, entorno, situación económica y relaciones familiares, entre otros aspectos. En el análisis global, solo el 15,2 % se ubica sin riesgo, el 17,6 % en riesgo bajo y el 67,2 % restante en riesgo medio, alto o muy alto. Es decir, dos de cada tres colaboradores afrontan condiciones extralaborales que añaden presión sobre su bienestar percibido en el trabajo.

Mapa de calor - Perfil extralaboral Global.

Dimensión	Sin riesgo (%)	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Riesgo muy alto (%)
Características de la vivienda y de su entorno	12,60	18,20	13,40	34,20	21,70
Comunicación y relaciones interpersonales	39,80	18,40	17,40	15,20	9,10
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	9,10	6,10	17,40	21,10	46,30
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	32,90	13,10	17,90	21,10	15,00
Relaciones familiares	74,90	17,10	3,50	3,20	1,30
Situación económica del grupo familiar	30,50	27,50	17,60	14,70	9,60

Dimensión	Sin riesgo (%)	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Riesgo muy alto (%)
Tiempo fuera del trabajo	19,80	38,00	17,60	15,50	8,80

Las dimensiones con mayor concentración de personas en riesgo alto y muy alto son:

- Desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda, con tiempos y condiciones de traslado que, en muchos casos, son prolongados y desgastantes.
- Características de la vivienda y de su entorno, asociadas a condiciones de espacio, ruido, seguridad o acceso a servicios.
- Situación económica del grupo familiar, que refleja preocupaciones por ingresos, deudas y estabilidad financiera.

En contraste, las dimensiones de Relaciones familiares y de Comunicación y relaciones interpersonales aparecen en su mayoría como factores protectores, lo que indica que, para una proporción importante de la población, la red familiar y social inmediata funciona como un soporte.

Desde la perspectiva del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, estos resultados ponen de relieve la necesidad de avanzar en estrategias que faciliten la conciliación vida–trabajo como acciones de orientación en economía familiar y articulación con programas distritales de apoyo social. Aunque la Entidad no controla directamente estos factores, sí puede contribuir a mitigarlos a través del diseño de horarios, modalidades de trabajo, campañas de bienestar y mejor información sobre recursos disponibles.

Evaluación del estrés y sintomatología asociada

Mapa de calor - Perfil global de estrés.

Dimensión	Puntaje Estrés A	Nivel de riesgo A	Puntaje Estrés B	Nivel de riesgo B
Síntomas fisiológicos	10,3	Riesgo bajo	9,8	Riesgo bajo
Síntomas de comportamiento social	3,9	Sin riesgo o riesgo despreciable	2,9	Sin riesgo o riesgo despreciable
Síntomas intelectuales y laborales	3,5	Sin riesgo o riesgo despreciable	2,7	Sin riesgo o riesgo despreciable
Síntomas psicoemocionales	1	Sin riesgo o riesgo despreciable	0,8	Sin riesgo o riesgo despreciable
Total, estrés	18,7	Riesgo alto	16,1	Riesgo medio

La evaluación específica del estrés permite observar cómo se traducen, en la experiencia subjetiva de los colaboradores encuestados, los factores de riesgo identificados. En 2025, solo el 19,3 % de la población se ubica sin riesgo de estrés y el 17,9 % en riesgo bajo, mientras que el 62,9 % restante se distribuye entre riesgo medio (19,0 %), riesgo alto (18,2 %) y riesgo muy alto (25,7 %).

Mapa de calor - Resultados de la evaluación de estrés Forma A y Forma B.

Dimensión	Tipo de cuestionario	Sin riesgo (%)	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)	Riesgo muy alto (%)
Síntomas fisiológicos	Forma A	32,8	38,6	17,4	8,1	3,1
	Forma B	36,5	35,7	13,9	9,6	4,3
Síntomas de comportamiento social	Forma A	80,7	18,1	0,8	0,4	0
	Forma B	81,7	14,8	2,6	0,9	0
Síntomas intelectuales y laborales	Forma A	95	3,9	1,2	0	0
	Forma B	93,9	6,1	0	0	0
Síntomas psicoemocionales	Forma A	100	0	0	0	0
	Forma B	100	0	0	0	0

El análisis por tipo de sintomatología muestra que:

- Los síntomas fisiológicos (fatiga, dolores de cabeza, tensiones musculares, malestares digestivos, entre otros) concentran las mayores proporciones en niveles medio, alto y muy alto, tanto para la Forma A como para la Forma B. Es decir, el estrés se está manifestando principalmente en el cuerpo.
- Los síntomas de comportamiento social presentan, en su mayoría, niveles sin riesgo o de riesgo bajo, aunque existe un grupo que comienza a reportar cambios en la forma de relacionarse (mayor irritabilidad, aislamiento, dificultad para interactuar).
- Los síntomas intelectuales y laborales se comportan mayormente como protectores, con porcentajes muy altos en nivel sin riesgo, lo que indica que la capacidad de concentración y desempeño se mantiene relativamente preservada en la mayoría de los casos.
- Los síntomas psicoemocionales se sitúan, según el instrumento, en nivel sin riesgo, lo que no descarta la presencia de malestares emocionales en casos puntuales, pero sí sugiere que, en general, no alcanzan los umbrales considerados de relevancia clínica por la Batería.

En términos de necesidades, estos resultados muestran que la Entidad requiere reforzar la gestión del estrés y la salud mental, con intervenciones que prioricen:

- La reducción de fuentes de estrés en la organización del trabajo.
- La formación en estrategias de afrontamiento y autocuidado, especialmente para los equipos profesionales.
- La visibilización y uso efectivo de la ruta de atención en salud mental (interna, EPS, ARL, IPS).
- La incorporación de acciones de promoción y prevención en el Plan de Talento Humano, de manera articulada con el SG-SST.

9.3. Implicaciones generales del diagnóstico para el Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial 2025 constituyen un insumo central para el Diagnóstico de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano 2026. A partir de la evidencia disponible, se identifican como necesidades prioritarias:

1. Gestión del rol, liderazgo y organización del trabajo

- Clarificar funciones, prioridades y canales de comunicación, especialmente en cargos profesionales y de jefatura.
- Fortalecer estilos de liderazgo que promuevan apoyo, participación y feedback constructivo.
- Revisar la distribución de cargas y los picos de demanda, en articulación con Planeación y las gerencias.

2. Conciliación vida–trabajo y mitigación de factores extralaborales

- Promover medidas que reduzcan el impacto del desplazamiento y faciliten el descanso efectivo.
- Desarrollar acciones de orientación en economía familiar y difusión de programas distritales de apoyo social.

3. Gestión del estrés y promoción de la salud mental

- Implementar programas continuos de psicoeducación en estrés, autocuidado y salud mental.
- Fortalecer la ruta de atención, la detección temprana y la derivación oportuna de casos que lo requieran.
- Incorporar en la cultura organizacional el cuidado de la salud mental como un eje transversal, no solo reactivo.

4. Consolidación de un sistema de vigilancia en riesgo psicosocial

- Mantener y depurar la información generada por la Batería y otros instrumentos relacionados.
- Construir tableros de indicadores psicosociales que permitan hacer seguimiento periódico y orientar decisiones.
- Vincular los resultados de vigilancia con la planeación anual del SG-SST y del Talento Humano.

9.4. Diagnóstico de condiciones de salud:

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

Al finalizar el período de contratación con el proveedor encargado de Exámenes Médicos Ocupacionales para la vigencia 2025, se remitió un informe consolidado de condiciones de salud. Dicho informe incluye una serie de recomendaciones orientadas a fomentar estilos de vida y entornos de trabajo saludables, reforzando el compromiso de la UAECD con la promoción del bienestar integral de sus servidores.

Informe de condiciones de salud:

Contexto y alcance del diagnóstico

El diagnóstico de condiciones de salud 2025 elaborado por la IPS de exámenes médicos ocupacionales se basa en las evaluaciones médicas periódicas realizadas a 85 servidores de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD). Estas valoraciones incluyen examen clínico general, pruebas paraclínicas (laboratorios), optometría, audiometría y énfasis osteomuscular, de acuerdo con la Resolución 2346 de 2007 y demás normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Este diagnóstico constituye un insumo estratégico para el autodiagnóstico de Talento Humano y la construcción del Plan Estratégico 2026, en tanto permite:

- Describir el estado de salud de la población evaluada.
- Relacionar las patologías identificadas con los factores de riesgo ocupacional.
- Definir prioridades para los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) y las acciones de promoción y prevención en la UAECD.

Caracterización sociodemográfica y laboral

Población evaluada: 85 servidores.

Tipo de cargo

La población valorada es mayoritariamente administrativa:

- Administrativos: 53 servidores (62 %).
- Operativos: 32 servidores (38 %).

Esto indica que el diagnóstico se centra principalmente en personal con labores de escritorio, análisis de información y gestión administrativa, con un grupo operativo más reducido pero relevante (por ejemplo, conducción y apoyo operativo).

Edad

La distribución por grupos de edad evidencia una población predominantemente adulta:

- Menor de 30 años: 5 servidores (6 %).
- 31 a 40 años: 19 servidores (22 %).
- 41 a 50 años: 21 servidores (25 %).
- Mayor de 50 años: 40 servidores (47 %).

Casi la mitad de la población es mayor de 50 años, lo que incrementa la probabilidad de patologías crónicas (cardiovasculares, osteomusculares, metabólicas) y demanda una estrategia sólida de prevención secundaria y seguimiento.

Género

- Hombres: 45 servidores (53 %).
- Mujeres: 40 servidoras (47 %).

Escolaridad

La mayoría cuenta con formación superior:

- Doctorado: 1 servidor (1%)
- Universitaria: 27 servidores (32 %).
- Postgrado: 27 servidores (31%)

- Técnica: 10 servidores (12%).
- Tecnólogo: 10 servidores (12%)
- Secundaria: 10 servidores (12 %).

Estado civil y responsabilidades familiares

- Soltero/a: 32 personas (37 %).
- Casado/a: 37 personas (43 %).
- Unión libre: 12 personas (14 %).
- Separado/a: 3 personas (3 %).
- Viudo/a: 1 persona (1 %)

Estrato socioeconómico

- Estrato 3: 29 personas (35,80 %).
- Estrato 4: 3 personas (23,0 %).
- Estrato 2: 47 personas (3,70 %).
- Estrato 1: 2 personas (2,47 %).

La población se concentra principalmente en estratos medios (3 y 4), con algunos casos en estratos 1 y 2.

Perfil de factores de riesgo ocupacional

De acuerdo con el diagnóstico emitido por la IPS, a partir de la caracterización de cargos, recorridos a instalaciones y matriz de peligros (GTC 45), se identifican como principales factores de riesgo:

- **Riesgos físicos:** ruido e iluminación, particularmente relevantes para cargos de conducción y algunos operativos.
- **Riesgos biomecánicos:** posturas (prolongadas, mantenidas, forzadas, anti-gravitacionales), movimientos repetitivos, esfuerzo, manipulación ocasional de cargas y puestos de trabajo que requieren ajustes ergonómicos.
- **Riesgo visual:** uso intensivo de pantallas, lectura de planos y documentos, tareas de precisión visual.
- **Riesgos psicosociales:** gestión organizacional, características de la organización del trabajo, jornada de trabajo, condiciones de la tarea, características grupo social del trabajo.
- **Riesgo químico:** polvos orgánicos e inorgánicos.
- **Riesgo biológico:** Virus.
- **Condiciones de seguridad:** Tecnológicos, mecánicos, público, locativo, accidentes de trabajo.

Este perfil respalda la necesidad de mantener y fortalecer los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de riesgo biomecánico, visual, auditivo, cardiovascular y psicosocial.

Hábitos y estilos de vida

Los hábitos de salud identificados se constituyen en un componente clave del diagnóstico:

- **Tabaquismo:**
 - NO: 77 servidores (59 %).

- Sí: 4 servidores (5 %).
- **Consumo de alcohol:**
 - NO: 72 servidores (89 %).
 - Sí: 9 servidores (11 %).
- **Actividad física:**
 - NO practica deporte: 68 servidores (85 %).
 - Sí practica: 13 servidores (15 %).

Este panorama muestra que existe un grupo de personas que mantiene hábitos como el consumo de cigarrillo y de bebidas alcohólicas, y que más de la mitad de la población no realiza actividad física regular, lo que constituye una oportunidad clara de mejora en este ámbito de la salud para la Entidad.

Esto coincide con las recomendaciones de la IPS de seguir fortaleciendo los programas de actividad física y estilos de vida saludables dentro del SG-SST y las estrategias de bienestar institucional.

Resultados clínicos y paraclínicos

i. Estado nutricional y riesgo cardiovascular:

La variable de estado nutricional (IMC) muestra:

- Normopeso: 33 servidores (39%).
- Sobrepeso: 37 servidores (43%).
- Obesidad grado I: 7 servidores (8%).
- Obesidad grado II: 3 servidores (3%).
- Infrapeso: 1 servidores (1%).

En conjunto, 54 % de la población presenta exceso de peso (sobrepeso u obesidad I y II), lo que sitúa al riesgo cardiovascular como uno de los principales retos de salud en la UAECD.

A estos hallazgos se suman alteraciones detectadas en exámenes de laboratorio (perfil lipídico, glicemia, antígeno prostático específico, entre otros), que motivan remisiones a especialidades como Medicina Interna y Nutrición e inclusión en el SVE de riesgo cardiovascular.

ii. Salud osteomuscular:

En la valoración osteomuscular, la IPS recomienda incluir alrededor de 18 servidores en el SVE de riesgo biomecánico, dado que presentan antecedentes o hallazgos osteomusculares que ameritan seguimiento.

Estos resultados se relacionan con la naturaleza sedentaria de gran parte del trabajo y con posturas mantenidas, lo que refuerza la importancia de programas de ergonomía, pausas activas e inspecciones de puestos de trabajo.

iii. Salud visual:

iv.

En optometría:

- **INTERVIENE:** 44 servidores (52 %), que requieren acciones inmediatas desde el SG-SST (uso adecuado de corrección óptica, controles especializados, posibles restricciones específicas).
- **APTO:** 15 servidores (17%).
- **NO INTERVIENE:** 26 servidores (31 %), varios de los cuales, sin requerir intervención laboral inmediata, sí demandan seguimiento por diagnósticos oftalmológicos (glaucoma, pterigión, cataratas, defectos de refracción, entre otros).

Dado el uso intensivo de pantallas y las tareas de lectura y análisis, la salud visual se consolida como un frente de vigilancia clave.

v. Salud auditiva:

En la audiometría aplicada a una parte de la población:

- **INTERVIENE:** 2 servidores (2,3 % del total evaluado), con pérdidas auditivas que comprometen el área conversacional y requieren intervención.
- **NO INTERVIENE:** 27 servidores (32 %).
- **APTO:** 27 servidores (32 %).

Estos hallazgos se vinculan principalmente a la exposición a ruido en algunas actividades específicas (por ejemplo, en la conducción), y justifican la continuidad del SVE de riesgo auditivo y las medidas de control sobre este riesgo físico ocupacional.

Salud mental y riesgo psicosocial

La valoración psicológica realizada en el marco de los exámenes periódicos permite identificar condiciones relevantes en la esfera psicosocial.

En la variable de diagnóstico:

- Z007 – Examen de psicología: 6 personas (7%).

Estos resultados refuerzan la importancia de:

- Mantener y fortalecer el SVE de riesgo psicosocial.
- Sostener y ampliar el servicio de acompañamiento psicosocial individual y grupal.
- Integrar los hallazgos clínicos con las intervenciones organizacionales y los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Accidentes de trabajo, enfermedad laboral y remisiones

En la población evaluada se registran:

- **Accidente de trabajo:**

- NIEGA: 77 servidores (95,06 %).
- Sí: 4 servidores (4,94 %).

El diagnóstico también reporta remisiones a EPS (alrededor de 3), principalmente a Optometría, Nutrición, Medicina Interna y Ortopedia, para seguimiento de los hallazgos detectados e integración con los diferentes SVE.

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

Tabla 3. Análisis basado en los conceptos de aptitud y diagnóstico de salud del trabajo

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Condición de salud que requiere recomendaciones medico laborales. - apto con recomendaciones	28	34,57 %
Examen de retiro dentro de límites normales	15	18,52 %
Condición de salud adecuada para continuar desempeñado los requerimientos de la tarea y del perfil del cargo.	13	16,05 %
Apto con recomendaciones, condición de salud que requiere recomendaciones medicas	9	11,11 %
Apto para el cargo	6	7,41 %
Puede continuar en el cargo con recomendaciones	4	4,94 %
Sin evidencia de patología estructural evidente al examen físico con sintomatología clínica quien requiere seguimiento eps	3	3,70 %
Cumple con perfil del cargo	1	1,23 %
Condición de salud que requiere adaptación al puesto de trabajo.	1	1,23 %
Condición de salud que requiere recomendaciones medico laborales.	1	1,23 %
TOTALES	81	100 %

Fuente: Informe condiciones de Salud – Reyvelt 2025

Según el concepto de aptitud la mayoría de la población evaluada se encuentra con condición de salud que requiere recomendaciones medico laborales (apto con recomendaciones) con un 34.57%, seguido de Condición de salud adecuada para continuar desempeñando los requerimientos de la tarea y del perfil del cargo con un 16,05%.

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

Tabla 4. Diagnóstico según morbilidad

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Enfermedades del ojo y sus anexos	83	30,51 %

Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	41	15,07 %
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	38	13,97 %
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	37	13,60 %
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	26	9,56 %
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	18	6,62 %
Enfermedades del sistema circulatorio	10	3,68 %
Enfermedades del sistema nervioso	4	1,47 %
Trastornos mentales y del comportamiento	3	1,10 %
Neoplasias	3	1,10 %
Enfermedades del aparato genitourinario	2	0,74 %
Enfermedades del sistema respiratorio	2	0,74 %
Enfermedades del aparato digestivo	2	0,74 %
Causas externas de morbilidad y de mortalidad	1	0,37 %
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa	1	0,37 %
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo	1	0,37 %
TOTALES	272	100 %

Fuente: Informe condiciones de Salud – Reyvelt 2025

Los tres principales diagnósticos por morbilidad presentados en la población trabajadora evaluada son enfermedades del ojo y sus anexos con un 30.51%, seguido de Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud con un 15.07% y luego Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas con un 13.97%.

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

- Las variables socio demográficas expuestas están asociadas al tipo de empresa, la confluencia del personal en la región y la labor a desarrollar.
- El 85% de los trabajadores son sedentarios, lo que puede incrementar riesgos de enfermedades cardiovasculares y metabólicas.
- Se encontró que el 45.68% de trabajadores presenta sobrepeso y un 12.34% padece obesidad (en diferentes grados), lo cual es preocupante por su impacto en la salud y productividad. Por lo cual se recomienda implementar campañas internas para promover actividad física regular, alimentación saludable y control del peso.
- No se destaca el consumo de alcohol de forma social con desconocimiento del tema referente a las enfermedades asociadas; sin embargo, se recomienda realizar capacitación en el tema específico para el personal, conociendo el alcance de un cambio en la cultura local.
- Los diagnósticos de los riesgos ocupacionales son basados en la anamnesis médica por lo cual se clasifican como riesgos subjetivos por el servidor.

- Se recomienda diseñar intervenciones psicosociales que mitiguen los efectos de las condiciones de tarea e interfase persona-tarea, como talleres de manejo del estrés y técnicas de organización laboral.
- se recomienda fortalecer campañas de prevención y promoción de la salud para las enfermedades prevalentes del personal según lo dispuesto por las RIAS para definir las actividades y servicios en los posibles eventos por enfermedades generales según el análisis de morbilidad y demás reglamentaciones actuales.
- Fortalecer nexos administrativos con la ARL al servicio de la población laboral para continuar con la mejora en la cobertura de las actividades de promoción y prevención, capacitaciones y eventos relacionados obligatorios como lo establece la norma.
- Continuar implementando y ejecutando los diferentes PVE en cabeza de un médico laboral con el objetivo de controlar y disminuir las patologías presentes en el personal y así evitar el aumento en su morbilidad que ocasiona ausentismo y las posibles pérdidas económicas.
- Establecer metodologías de motivación e incentivos para gestar la cultura del no consumo de alcohol y la práctica deportiva en la entidad.
- Optimizar la motivación e incentivos para el manejo de la higiene postural.

9.5. Interpretación general y conclusiones para Plan Estratégico de Talento Humano 2026

A partir del diagnóstico de condiciones de salud 2025 se destacan las siguientes conclusiones para el presente autodiagnóstico:

- Envejecimiento relativo de la planta y cronicidad de los riesgos: la alta proporción de personas mayores de 50 años y con más de 5 años de antigüedad sugiere procesos de salud cada vez más influenciados por patologías crónicas y por la exposición acumulada a los factores de riesgo del trabajo. Esto refuerza la necesidad de consolidar el SVE cardiovascular y biomecánico, así como de fortalecer los programas de control y seguimiento médico.
- Exceso de peso y sedentarismo: ambas variables, como problema central de salud, dado que, casi la mitad de la población presenta sobrepeso u obesidad y un 85 % no practica actividad física regular. Lo anterior, sitúa el estilo de vida y el riesgo metabólico en el centro de la planeación de actividades de SST y bienestar, donde se hace necesario incorporar programas de estilos de vida saludables, combinando actividad física, alimentación saludable, educación en riesgo cardiovascular y acceso oportuno a controles preventivos.
- Riesgos osteomusculares, visuales y auditivos: los hallazgos en valoración osteomuscular, optometría y audiometría confirman que estos sistemas se encuentran comprometidos en una proporción significativa de la población. De allí deriva la necesidad de robustecer la ergonomía, las pausas activas, la gestión de fatiga visual y el control del ruido como políticas permanentes.
- Salud mental y riesgo psicosocial: la identificación realizada, muestra que la salud mental en el trabajo es un eje crítico para la sostenibilidad del desempeño y el bienestar. El Plan Estratégico debe consolidar una línea robusta de Salud Mental Laboral, articulada con el SVE psicosocial, el acompañamiento psicosocial, los protocolos de atención de eventos de interés en salud mental y las acciones de cultura del cuidado.

- Accidentes y enfermedad laboral: la ocurrencia de accidentes de trabajo y la identificación de enfermedad laboral, aunque con baja frecuencia, confirma que la prevención debe seguir siendo un propósito permanente, con énfasis en la identificación de riesgos críticos y la mejora continua de los controles.
- Hábitos y estilos de vida: el bajo porcentaje de personas fumadoras, el consumo de alcohol y la alta proporción de trabajadores que refieren no realizar actividad física regular deben incorporarse como líneas de acción de promoción de la salud dentro del Plan Estratégico, articuladas con campañas de prevención, programas deportivos y acciones de educación en riesgo cardiovascular y bienestar integral.
- Corresponsabilidad en el cuidado de la salud: el diagnóstico confirma que la gestión de la salud es una responsabilidad compartida, la UAECD debe garantizar sistemas de vigilancia activos, seguimiento a remisiones, programas de promoción y prevención y condiciones de trabajo seguras y por su parte, la población trabajadora debe asumir un rol activo en el autocuidado, la asistencia a controles y la participación en las actividades de SST y bienestar.

En conclusión, el Diagnóstico de Condiciones de Salud 2025 muestra retos claros en materia de prevención de riesgo cardiovascular, osteomuscular, visual, auditivo y psicosocial, así como en hábitos de vida saludable. Estos hallazgos justifican plenamente que el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 incorpore metas, programas y recursos específicos en estos frentes, articulando el SG-SST, la gestión del riesgo psicosocial y las iniciativas de bienestar integral de la UAECD.

9.6. Aportes de los integrantes del COPASST para identificación de necesidades

Los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo diligenciaron la encuesta “Propuestas del COPASST al Plan de trabajo anual 2026 SG-SST”, con el fin de identificar las necesidades de capacitación y actividades desde SST a realizar durante el año 2026, donde se encontraron los siguientes resultados:

Teniendo en cuenta las actividades desarrolladas desde SST durante el año 2025, ¿cuáles considera que fueron una fortaleza para el cumplimiento de la política y objetivos del SG-SST?

- Planear, ejecutar y hacer seguimiento al plan de capacitación del SG-SST
- Realizar la semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestionar y realizar actividades de pausas activas y relajación
- Planear y realizar simulacro para todo el personal de la UAECD
- Realizar mediciones de higiene ocupacional: ruido e iluminación.
- Realizar evaluación de cumplimiento de estándares mínimos con base en la Resolución 0312 de 2019 con acompañamiento ARL.
- La cantidad de actividades y la reiteración de los temas hace visible la política SST.
- En general todas las actividades ejecutadas, en especial las de prevención, las pausas activas y la semana de SST.
- El acompañamiento brindado al COPASST durante todo el 2025 y la presentación oportuna de los informes de incidentes y accidentes de trabajo.
- Las capacitaciones.

Teniendo en cuenta las actividades desarrolladas desde SST durante el año 2025, ¿cuáles considera que requieren de acciones de mejora, para el cumplimiento de la política y objetivos del SG-SST?

- Realizar inspecciones locativas
- Preparar información y realizar la rendición de cuentas del SGSST a todos los niveles de la organización
- Realizar proceso de contratación proveedor exámenes médicos ocupacionales
- Tomar medidas concluyentes con las recomendaciones dadas por la ARL y las inspecciones (mejorar la señalética para ser incluyentes, dar espacios a las personas con movilidad reducida - uso de baños, encauchar cables, entre otras)
- Ninguna
- Considero que se debe hacer una mayor sensibilización en temas de SST a todos los funcionarios.
- En las campañas de vacunación no se indica cuáles son las que están disponibles para que las personas se puedan inscribir.

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

- Revisar el PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2025, que no queden actividades repetidas o similares.
- Desarrollar procesos de prevención de accidentes antes de los juegos distritales.
- Ninguna.
- Trabajar de manera articulada con la SAF para atender los requerimientos de los funcionarios, principalmente con los temas informados del segundo piso de la torre B.
- Seguimiento a los resultados de los exámenes médicos periódicos. En el que se notifique al funcionario si algo está fuera de rango y cuál es la forma de corregirlo.
- Los resultados de los exámenes deben ser enviados a los funcionarios sin necesidad de solicitarlos.
- Proceso de inspecciones completos a los cuales se les realice seguimiento hasta solucionar.
- Que no queden actividades repetidas

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

- Las que están cubren las necesidades, buscar alternativas para lograr mayor participación de los servidores y contratistas.
- Continuar con las capacitaciones existentes.
- Optimización del tiempo en el trabajo, posible burnout
- Ergonomía, acondicionamiento físico e identificación de matrices de posibles riesgos asociados a SST.
- Capacitaciones a los directivos para concientizar sobre la importancia de las pausas activas y que desde ellos se promueva la participación en esto y otras actividades de SST.
- Buscar alternativas para que los contratistas y servidores participen un poco más en las actividades.

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

- Pienso que las que están cubren esa normatividad.
- Continuar con las capacitaciones existentes.
- Respuesta a emergencias.
- Inspecciones de instalaciones y puestos de trabajo y como tratar o identificar riesgos asociados a salud mental o manejo de estrés.
- Refuerzo en normatividad general, inspecciones, obligaciones.
- No aplica.

Sugerencias a tener en cuenta en el desarrollo de actividades por parte del componente de Seguridad y Salud en el trabajo:

- Revisar el PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2025, que no queden actividades repetidas o similares.
- Favor revisar la redacción de estas actividades: Realizar convocatoria, elección y conformación del Comité de Convivencia Laboral 2023-2025. Realizar convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST 2023-2025.
- Dar respuestas por escrito a las solicitudes de los funcionarios siempre.
- Dar continuidad a las actividades desarrolladas en la vigencia.
- Hacer más visible la gestión que adelantan.
- Reforzar el aspecto psicológico.

Sugerencias a tener en cuenta en el desarrollo de actividades por parte del COPASST:

- Trabajar en equipo en busca del beneficio general.
 - Las reuniones de COPASST deben ser atendidas por los delegados y no mandar a terceros a las mismas, siento que muchos temas se quedan en el tintero cuando los jefes no asisten, esto hace que se dilaten las discusiones y no se tengan los puntos de vista que se requieren.
 - Ninguna.
 - Desarrollar jornadas de sensibilización más frecuentes en temas de seguridad y salud en el trabajo.
 - Cambiar el formato de inspecciones para que se ajuste a las necesidades de la Unidad, incluyendo actividades que se realizan la calle.
 - Trabajo en equipo y todos aportando.
- Solicitudes realizadas por los comités, sindicatos y otros grupos de interés a través de las mesas de trabajo de identificación de necesidades**

Conforme con la identificación de necesidades de bienestar social y capacitación relacionadas en las mesas de trabajo realizadas en el mes de noviembre de 2025, y una vez evaluadas dentro la pertinencia a los programas de gestión de SST, se considera incluir dentro del plan de seguridad y salud en el trabajo las siguientes actividades sugeridas:

- Manejo de conflictos y comunicación asertiva, tanto para funcionarios como para jefes.
- Liderazgo transformacional y trabajo en equipo.

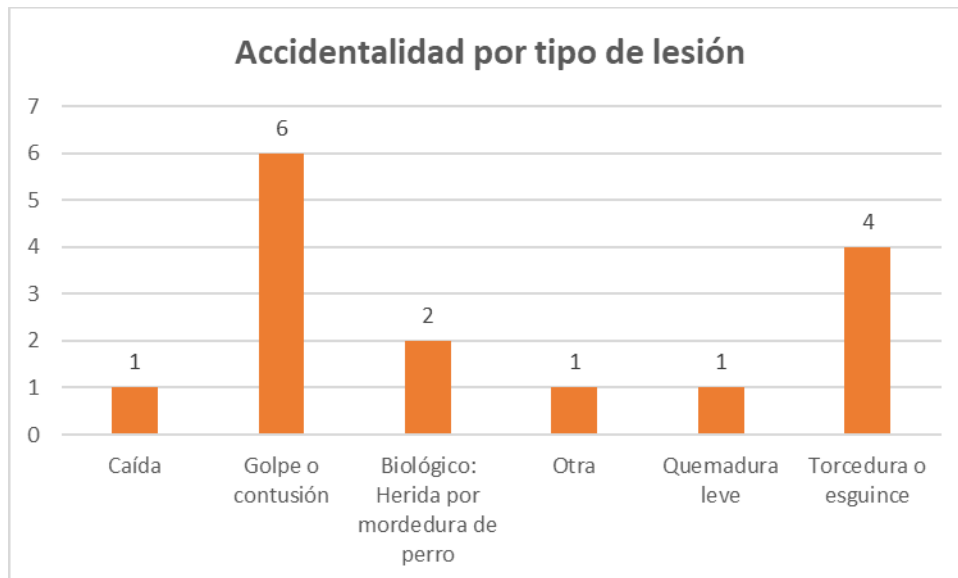
- Inteligencia emocional y bienestar laboral.
- **Accidentalidad y enfermedades laborales**

Accidentalidad

Para la formulación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2026 se analizaron las estadísticas de accidentalidad en la vigencia 2025, a continuación, se presentan los aspectos con mayor relevancia acerca del comportamiento del indicador de accidente laboral:

Durante el año 2025 se presentaron 15 accidentes de trabajo, los accidentes se presentaron de la siguiente manera:

Gráfica 3. Clasificación de los eventos por tipo de lesión:



Fuente: Base de datos accidentalidad 2025

Los accidentes por tipo de lesión presentados durante el año 2025 están relacionados así: 7% (1 servidor) caídas al mismo nivel, quemadura leve 7% (1 servidor), con un 13% (2 servidores) riesgo biológico: mordedura de perro, con un 27% (4 servidores) torcedura o esguince, con un 40% (6 servidores) golpe o contusión y el 7% (1 servidor) restante otra. Es importante realizar capacitación y campañas informativas relacionadas con prevención a todos los colaboradores de la entidad.

Durante el año 2025 no se han presentado accidentes mortales.

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

Por lo anterior, es importante seguir trabajando en el autocuidado, identificación de comportamientos y riesgos y en el reporte de incidentes laborales; así como fortalecer las capacitaciones relacionadas con el riesgo locativo: caídas a nivel y riesgo biológico: mordeduras, debido a que se presenta con mayor

frecuencia como causa de la accidentalidad; es necesario que durante el año 2026 se implementen estrategias relacionadas con la prevención de la accidentalidad en actividades deportivas.

Enfermedades laborales.

De acuerdo con el reporte de la ARL de la mesa laboral realizada en el mes de noviembre de 2025, los diagnósticos que se tienen a la fecha en firme con calificación de origen laboral son los siguientes:

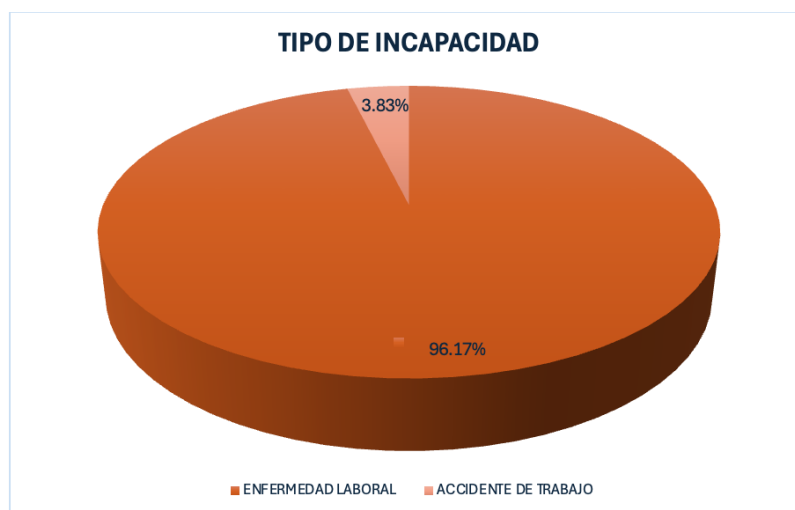
Tabla 6. Diagnósticos según reporte de ARL

Nombre de DX del Siniestro
Tenosinovitis de estiloides radial (de Quervain) derecho
Epicondilitis media bilateral
Epicondilitis lateral bilateral
Síndrome de manguito rotatorio bilateral
Tendinitis de bíceps izquierda
Síndrome de túnel carpiano derecha
Otros trastornos especificados de los discos intervertebrales lumbares
Otras sinovitis y tenosinovitis de flexoextensores del carpo bilateral

Fuente. Informe Gestión del Siniestro ARL Positiva – noviembre 2025

Se encuentran enfermedades laborales de origen osteomuscular en dos servidoras de la entidad; por lo anterior, se hace necesario continuar con las actividades del Programa de Vigilancia Epidemiológico de desórdenes músculo esqueléticos.

Gráfica 4. Ausentismo por causa médica



Fuente Base de Incapacidades 2025

Durante el año 2025 se presentaron 377 incapacidades por enfermedad general correspondiente al 96.17% y 15 incapacidades debido a accidente laboral que corresponde al 3.83% de la totalidad de las incapacidades; por lo anterior, se hace necesario realizar procesos de capacitación y sensibilización para la prevención de accidentes e incidentes en la entidad.

Tabla 7. Incapacidades por tipo de diagnóstico:

Diagnóstico	Cantidad
Rinofaringitis aguda (resfriado común)	36
Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	21
Trastorno de los hábitos y de los impulsos, no especificado	13
Colitis y gastroenteritis no infecciosas, no especificadas	10
Cefalea	9
Tumor maligno del recto	8
Lumbago no especificado	8
Infección de vías urinarias, sitio no especificado	8
Bronquitis aguda, no especificada	7
Otras porfirias	7
Migraña, no especificada	6
Embolia y trombosis de vena no especificada	5
Fractura de la epífisis inferior del radio	5
Otras enteritis virales	5
Dolor en articulación	5
Tumor maligno del ovario	5
Mieloma múltiple	4
Infección viral, no especificada	4
Gastritis, no especificada	4
Laringofaringitis aguda	4
Faringitis aguda, no especificada	3
Sinusitis aguda, no especificada	3
Parálisis de bell	3
Hipertensión esencial (primaria)	3
Otros síndromes de cefalea especificados	3
Infección intestinal viral, sin otra especificación	3
Otros trastornos de ansiedad especificados	3
Esguinces y torceduras del tobillo	3
Rinofaringitis aguda (resfriado común)	3
Laringitis aguda	3
Esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla	3
Otros vértigos periféricos	3
Herpes zoster sin complicaciones	3
Leiomioma del útero, sin otra especificación	3
Angina de pecho, no especificada	3

Diagnóstico	Cantidad
Otras colitis y gastroenteritis no infecciosas especificadas	3
Amigdalitis aguda, no especificada	3
Migraña con aura [migraña clásica]	2
Varicela sin complicaciones	2
Gota, no especificada	2
Migraña sin aura [migraña común]	2
Diabetes mellitus insulino dependiente, sin mención de complicación	2
Otras colelitiasis	2
Heridas de otras partes del antebrazo	2
Hemorragia vaginal y uterina anormal, no especificada	2
Trastorno mental no especificado debido a lesión y disfunción cerebral y a enfermedad física	2
Traumatismo de tendón y músculo del grupo muscular posterior a nivel del muslo	2
Lumbago con ciática	2
Otros estados postquirúrgicos especificados	2
Migraña con aura [migraña clásica]	2
Contractura muscular	2
Otras infecciones agudas de sitios múltiples de las vías respiratorias superiores	2
Infección aguda de las vías respiratorias superiores, no especificada	2
Celulitis de otras partes de los miembros	2
Porfiria eritropoyética hereditaria	2
Dorsalgia, no especificada	2
Presencia de lentes intraoculares	2
Traumatismo superficial de otras partes de la cabeza	2
Esterilización	2
Dolor en miembro	2
Síndrome de manguito rotatorio	2
Bronquitis, no especificada como aguda o crónica	2
Cólico renal, no especificado	2
Embolia y trombosis de otras venas especificadas	2
Trastorno mixto de ansiedad y depresión	2
Otros trastornos del iris y del cuerpo ciliar en enfermedades clasificadas en otra parte	2
Fractura de otro dedo de la mano	2
Artritis reumatoide, no especificada	2
Dedos de la mano deformes	2
Celulitis de otros sitios	1
Cardiomiopatía dilatada	1

Diagnóstico	Cantidad
Enfermedad de la sangre y de los órganos hematopoyéticos, no especificada	1
Celulitis de los dedos de la mano y del pie	1
Epicondilitis media	1
Colitis ulcerativa, sin otra especificación	1
Otras bursitis de la cadera	1
Sacroiliitis, no clasificada en otra parte	1
Estado migrañoso	1
Faringitis aguda debida a otros microorganismos especificados	1
Cefalea postraumática crónica	1
Contusión de la rodilla	1
Otros dolores abdominales y los no especificados	1
Tos	1
Síndrome de colon irritable con predominio de diarrea [ibs-d]	1
Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía	1
Embolia y trombosis de arterias de los miembros inferiores	1
Artritis, no especificada	1
Hemorragia conjuntival	1
Absceso periamigdalino	1
Cálculo del uréter	1
Contusión del tobillo	1
Otras migrañas	1
Amigdalitis estreptocócica	1
Cefalea debida a tensión	1
Otras contracturas de tendón (vaina)	1
Gastroduodenitis, no especificada	1
Gastroenteritis y colitis de origen no especificado	1
Fractura de la epífisis inferior del humero	1
Absceso periapical sin fistula	1
Otros dolores en el pecho	1
Glaucoma, no especificado	1
Dolor en el pecho, no especificado	1
Lesión de sitios contiguos de la nasofaringe	1
Infección aguda no especificada de las vías respiratorias inferiores	1
Colecistitis, no especificada	1
Anemia por deficiencia de folatos, sin otra especificación	1
Quiste epidérmico	1
Cistitis aguda	1
Cálculo de conducto biliar sin colangitis ni colecistitis	1
Otras deformidades del hallux (adquiridas)	1

Diagnóstico	Cantidad
Venas varicosas de los miembros inferiores sin ulcera ni inflamación	1
Hernia inguinal unilateral o no especificada, sin obstrucción ni gangrena	1
Contusión de otras partes de la muñeca y de la mano	1
Conjuntivitis aguda, no especificada	1
Otras bursitis de la rodilla	1
Vértigo paroxístico benigno	1
Miopía degenerativa	1
Fractura de la epífisis superior del humero	1
Otitis externa, sin otra especificación	1
Dolor, no especificado	1
Dolor crónico intratable	1
Dishidrosis [ponfolix]	1
Fractura de los huesos de la nariz	1
Cistitis agudas	1
Contusión del tórax	1
Bronquitis aguda debida a otros microorganismos especificados	1
Blefaritis	1
Trastorno de ansiedad generalizada	1
Tenosinovitis de estiloides radial [de Quervain]	1
Otros trastornos no inflamatorios del ovario, de la trompa de Falopio y del ligamento ancho	1
Masa no especificada en la mama	1
Artritis reumatoide seronegativa	1
Traumatismo superficial de la cabeza, parte no especificada	1
Venas varicosas de los miembros inferiores con inflamación	1
Poliartropatia inflamatoria	1
Esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla	1
Espondilopatía inflamatoria, no especificada	1
Contracciones primarias inadecuadas	1
Iridociclitis aguda y subaguda	1
Leiomioma intramural del útero	1
Conjuntivitis atópica aguda	1
Parto único espontaneo, presentación cefálica de vértice	1
Enfermedad del reflujo gastroesofágico sin esofagitis	1
Síndrome seco [sjgren]	1
Otras enfermedades periodontales	1
Otras alteraciones del gusto y del olfato y las no especificadas	1
Infección debida a el virus del herpes, no especificada	1
Alergia no especificada	1

Diagnóstico	Cantidad
Artrosis, no especificada	1
Mordedura o ataque de perro, calles y carreteras	1
Otros partos únicos por cesárea	1
Esguince y torcedura de la muñeca	1
Aborto espontaneo: completo o no especificado, sin complicación	1
Infecciones respiratorias, no clasificadas en otra parte	1
Mialgia	1
Cervicalgia	1
Pterigión	1

Fuente: Base de datos Incapacidades 2025

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

9.7. Informe encuesta necesidades Seguridad y Salud en el trabajo

Ficha Técnica

Responsable de realizar la encuesta:	Subgerencia de Talento Humano
Aplicación de la encuesta:	Por correo electrónico
Herramienta de recolección de datos:	Google Forms
Total de la Población:	452 servidores públicos al 30/11/2025
Total de participantes:	214 servidores públicos contestaron la encuesta
Porcentaje de participación:	47% de los servidores

Tabla 8. Participación por dependencia

Dependencia	Número de participantes que contestaron la encuesta
Dirección	3
Gerencia Comercial y Atención al Ciudadano	4
Gerencia de Información Catastral	20
Gerencia de Infraestructura de Datos	10
Gerencia de Tecnología	11
Gerencia Jurídica	3
Observatorio Técnico Catastral	12
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	4

Oficina de Control Disciplinario	3
Oficina de Control Interno	4
Subgerencia Administrativa y Financiera	27
Subgerencia de Analítica de Datos	4
Subgerencia de Contratación	3
Subgerencia de Gestión Jurídica	5
Subgerencia de Información Económica	20
Subgerencia de Información Física y Jurídica	31
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	4
Subgerencia de Ingeniería de Software	10
Subgerencia de Operaciones	14
Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano	10
Subgerencia de Talento Humano	12
Total	214

El área que más participó en la aplicación de la encuesta fué la gerencia de información catastral con un total de 20 servidores equivalente al 9.3%.

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

Tabla 9. Tipo de vinculación

Tipo de vinculación	No. De trabajadores
Carrera administrativa	165
Libre nombramiento y remoción	10
Periodo	1
Provisionalidad	38
Total	214

El 77% de la población trabajadora que respondió la encuesta tiene como tipo de vinculación carrera administrativa.

Tabla 10. ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con condiciones seguras (orden, iluminación, ventilación, mobiliario adecuado, señalización, etc.)?

En su lugar de trabajo cuenta con condiciones seguras	No. De trabajadores
Casi nunca	15
Casi siempre	43
Nunca	7
Ocasionalmente	28
Siempre	121

Total	214
--------------	------------

El 56.5% de los servidores que respondieron la encuesta refieren que su lugar de trabajo siempre cuenta con condiciones seguras, el 20% casi siempre, el 13% ocasionalmente, el 7% casi nunca y el 3% restante nunca.

Tabla 11. ¿Ha identificado riesgos físicos, eléctricos, ergonómicos, biológicos, o de otro tipo en su entorno laboral?

¿Ha identificado riesgos físicos, eléctricos, ergonómicos, biológicos, o de otro tipo en su entorno laboral?	SI	NO
	64	150

El 30% de los servidores refiere haber identificado algún tipo de riesgo en su entorno laboral, el 70% restante no.

Tabla 12. Si respondió "SI" Especifique

Qué tipo de riesgo ha identificado	Número de participantes que contestaron la encuesta
Actividades de riesgo sin los elementos de protección adecuados	1
Acumulación de gases como smog, falta de aire puro circulante, calor extremo	1
Ausencia de ventilación natural y problemas con el aire acondicionado	15
Biológicos (ratones en el techo, manejo de excretas, y de seguridad para las personas que realizan labores de campo, ambiente muy cerrado que favorece la transmisión de virus)	15
Brillo del sol en las mañanas afecta	1
Cables de los equipos	1
Temperaturas altas, problemas de iluminación	11
Caninos en trabajo de campo, Riesgo de insolación o deshidratación en días calurosos.	1
Espacio en el piso 2 es tan cerrado, hay bastante riesgo de contaminación por virus, se recibe demasiada polución ambiental, no se tiene ventilación natural o artificial	5
El ruido que se genera en las instalaciones del piso 12 es demasiado alto. Adicional el aire acondicionado en mi caso, hace que mi audífono se altere generándome migrañas y fuertes dolores de cabeza	1
El tomar bebidas o comer en el puesto de trabajo pone en riesgo los PC y demás elementos bajo el cuidado de los empleados	1

Encierro	1
Ergonómicos y públicos	2
Mobiliario y elementos de trabajo (esquinas escritorio, sillas no cumplen con lo sugerido ARL, ajustar la altura del monitor pero no se puede colocar más alto, teclados dañados)	19
Exceso de iluminación	1
La gente asiste enferma al trabajo, estornudando muy cerca, contaminando a los empleados	1
No hay salidas de emergencia	1

Los principales riesgos identificados en los puestos de trabajo son mobiliario y elementos de trabajo con un 9%, ausencia de ventilación natural y problemas con el aire acondicionado y Biológicos (ratones en el techo, manejo de excretas, y de seguridad para las personas que realizan labores de campo, ambiente muy cerrado que favorece la transmisión de virus) cada uno con un 7% y temperaturas altas y problemas de iluminación un 5%.

Tabla 13. ¿Recibe oportunamente los elementos de protección personal (EPP) necesarios para sus labores?

¿Recibe oportunamente los elementos de protección personal (EPP) necesarios para sus labores?	SI	NO	No aplica a sus funciones
	75	22	117

El 35% de los servidores evaluados refiere recibir oportunamente los elementos de protección personal, el 10% no y el 55% restante refiere que no le aplica a sus funciones.

Tabla 14. ¿Conoce los procedimientos para reportar accidentes, incidentes o condiciones inseguras?

¿Conoce los procedimientos para reportar accidentes, incidentes o condiciones inseguras?	SI	NO	Parcialmente
	108	39	67

El 50% de los servidores encuestados refiere conocer los procedimientos para reportar accidentes. Incidentes o condiciones inseguras, el 31% parcialmente y el 19% restante no.

Tabla 15. ¿Ha experimentado molestias musculares o articulares relacionadas con su trabajo (espalda, cuello, manos, hombros, etc.)?

	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
--	----------------	----------------	-------

¿Ha experimentado molestias musculares o articulares relacionadas con su trabajo (espalda, cuello, manos, hombros, etc.)?	52	131	31
--	----	-----	----

El 61% de los servidores ha experimentado ocasionalmente molestias musculares o articulares relacionadas con su trabajo (espalda, cuello, manos, hombros, etc.), el 24% frecuentemente y el 15% nunca.

Tabla 16. ¿Conoce y aplica las pausas activas durante su jornada laboral?

¿Conoce y aplica las pausas activas durante su jornada laboral?	Si Frecuentemente	Ocasionalmente	No
	79	130	5

El 37% de los encuestados refiere que sí conoce y aplica las pausas activas durante su jornada laboral, el 61% lo hace ocasionalmente y el 2% no.

Tabla 17. ¿Cuenta con condiciones ergonómicas adecuadas (silla, escritorio, altura del monitor, iluminación, etc.)?

¿Cuenta con condiciones ergonómicas adecuadas (silla, escritorio, altura del monitor, iluminación, etc.)?	Si	Parcialmente	No
	138	67	9

El 64% de los servidores refiere que cuenta con condiciones ergonómicas adecuadas (silla, escritorio, altura del monitor, iluminación, etc.), el 31% parcialmente y el 5% no.

Tabla 18. ¿Le gustaría recibir asesoría o capacitación sobre ergonomía y autocuidado postural?

¿Le gustaría recibir asesoría o capacitación sobre ergonomía y autocuidado postural?	SI	NO
	180	34

Al 84% de los servidores encuestados les gustaría recibir asesoría o capacitación sobre ergonomía y autocuidado postural, el 16% restante refiere que no.

Tabla 19. ¿Considera que su entorno de trabajo promueve el respeto, la colaboración y la convivencia sana?

¿Considera que su entorno de trabajo promueve el respeto, la colaboración y la convivencia sana?	Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Nunca
	79	98	31	6

El 46% de los servidores encuestados Considera que casi siempre su entorno de trabajo promueve el respeto, la colaboración y la convivencia sana, el 37% siempre, el 15% ocasionalmente y el 3% nunca.

Tabla 20. ¿Ha sentido estrés o sobrecarga laboral durante los últimos meses?

¿Ha sentido estrés o sobrecarga laboral durante los últimos meses?	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
	66	125	23

El 31% refiere que frecuentemente ha sentido estrés o sobrecarga laboral durante los últimos meses, el 58% ocasionalmente y el 11% restante nunca.

Tabla 21. ¿Conoce los canales institucionales para solicitar apoyo en temas de salud mental o convivencia laboral?

¿Conoce los canales institucionales para solicitar apoyo en temas de salud mental o convivencia laboral?	Sí	Parcialmente	No
	94	88	32

El 44% de los servidores encuestados refiere conocer los canales institucionales para solicitar apoyo en temas de salud mental o convivencia laboral, el 41% parcialmente y el 15% restante no.

Tabla 22. ¿Qué temas considera prioritarios para fortalecer el bienestar emocional y la salud mental en la entidad?

Tema	Número de participantes que contestaron la encuesta
Apoyo psicosocial	1
Comunicación asertiva	31
Fortalecimiento trabajo en equipo	5

Liderazgo	5
Equilibrio-vida	25
Prevención acoso	17
Respeto	24
Autocuidado	10
Educación emocional	12
Manejo estrés	117

Los principales temas que los servidores encuestados consideran prioritarios para fortalecer el bienestar emocional y la salud mental en la entidad serían manejo estrés con un 55%, comunicación asertiva con un 14%, equilibrio-vida con 12%, respeto con el 11% y prevención acoso con el 8%.

Tabla 23. ¿Conoce las rutas de evacuación y puntos de encuentro de su lugar de trabajo?

	Sí	Parcialmente	No
¿Conoce las rutas de evacuación y puntos de encuentro de su lugar de trabajo?	186	27	1

El 87% de los servidores encuestados refiere conocer las rutas de evacuación y puntos de encuentro de su lugar de trabajo, el 12% refiere hacerlo parcialmente y el 1% restante no.

Tabla 24. ¿Sabe qué hacer en caso de una emergencia (incendio, sismo, evacuación, etc.)?

	Sí	Parcialmente	No
¿Sabe qué hacer en caso de una emergencia (incendio, sismo, evacuación, etc.)?	165	46	3

El 77% de los servidores encuestados refiere saber qué hacer en caso de una emergencia (incendio, sismo, evacuación, etc.), el 21% parcialmente y el 1% restante no.

Tabla 25. ¿Participa en los simulacros de emergencia programados por la Entidad?

	Sí siempre	Ocasionalmente	No
¿Participa en los simulacros de emergencia programados por la Entidad?	179	31	4

El 84% de los servidores encuestados participa en los simulacros de emergencia programados por la Entidad, el 14% ocasionalmente y el 2% restante no.

Tabla 26. ¿Le interesaría participar como integrante de la Brigada de Emergencias o del COPASST?

¿Le interesaría participar como integrante de la Brigada de Emergencias o del COPASST?	Sí	Tal vez	No
	18	34	162

Al 76% de los servidores encuestados no le interesaría participar como integrante de la Brigada de Emergencias o del COPASST, al 16% tal vez y al 8% restante no.

Tabla 27. ¿Participa en las actividades de promoción de la salud y bienestar que organiza la entidad (pausas activas, campañas de salud, jornadas de bienestar, etc.)?

¿Participa en las actividades de promoción de la salud y bienestar que organiza la entidad (pausas activas, campañas de salud, jornadas de bienestar, etc.)?	Sí frecuentemente	Ocasionalmente	No
	85	120	9

El 56% de los servidores encuestados refiere que ocasionalmente participa en las actividades de promoción de la salud y bienestar que organiza la entidad (pausas activas, campañas de salud, jornadas de bienestar, etc.), el 40% si lo hace con frecuencia y el 4% restante no.

Tabla 28. ¿Qué temáticas de salud le gustaría que se reforzaran durante el 2026?

Tema	Número de participantes que contestaron la encuesta
Actividad física	54
Alimentación saludable	55
Primeros auxilios	13
Higiene del sueño	13
Prevención enfermedades	41
Salud mental	78
Salud visual	31
Salud cardiovascular	20

Al 36% de los servidores encuestados le gustaría salud mental como tema principal de salud reforzado en el 2026, al 26% alimentación saludable, seguido de actividad física con un 25%, prevención de enfermedades con un 19%.

Tabla 29. ¿Qué tipo de actividades considera más efectivas para promover la salud y seguridad en el trabajo?

Tema	Número de participantes que contestaron la encuesta
Actividades prácticas vivenciales	7
Actividades bienestar físico - emocional	6
Asesorías personalizadas salud	6
Evaluaciones, jornadas, tamizaje	9
Concurso retos saludables	5
Capacitaciones teórico-prácticas primeros auxilios	7
Campañas virtuales informativas	7
Acompañamiento psicosocial	3
Charlas – Talleres presenciales de prevención	8

Los servidores encuestados consideran las siguientes actividades como más efectivas para promover la salud y seguridad en el trabajo el 4% Evaluaciones, jornadas, tamizaje, 3% Charlas – Talleres presenciales de prevención, 3% Campañas virtuales informativas Capacitaciones teórico-prácticas primeros auxilios y un 7% más Actividades prácticas vivenciales.

Tabla 30. ¿Conoce los programas o actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAECD?

¿Conoce los programas o actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAECD?	Sí	Parcialmente	No
	73	116	25

El 54% de los servidores encuestados refiere conocer parcialmente los programas o actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAECD, 34% sí y el 12% restante no.

Tabla 31. ¿Considera que la entidad se preocupa por su salud y seguridad en el trabajo?

¿Considera que la entidad se preocupa por su salud y seguridad en el trabajo?	Sí	Parcialmente	No
	115	86	13

El 54% de los servidores encuestados considera que la entidad se preocupa por su salud y seguridad en el trabajo, el 40% parcialmente y el 6% restante no.

Tabla 32. ¿Qué recomendaciones tiene para fortalecer el SG-SST en la UAECD?

Recomendaciones	Número de participantes que contestaron la encuesta
Acompañamiento presencial	1
Videos SG-SST	1
Visitas e inspecciones a los puestos	2
Realización de brigadas	1
Más acercamiento con los servidores	1
Implementación de medidas que resuelvan los problemas de la Entidad	1
Que los jefes apoyen más las actividades	1
Charlas con los líderes y jefes de área	2
Tener en cuenta las cargas laborales asignadas y coordinar fechas apropiadas	1
Mayor divulgación de la información	3
Charlas relacionadas con el tema	1
Exámenes médicos específicos	1
Más atención a situaciones de salud mental y física	1
Evaluación participativa de funcionarios con relación a EPP y necesidades reales	1
Promover espacios de seguimiento al bienestar del personal	1

El 1% de los servidores encuestados tiene como principales recomendaciones para fortalecer el SG-SST en la UAECD Mayor divulgación de la información, el 0.9% Charlas con los líderes y jefes de área, el 0.9% Visitas e inspecciones a los puestos, entre otras.

Tabla 33. ¿Cómo calificaría la atención y acompañamiento del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad?

¿Cómo calificaría la atención y acompañamiento del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad?	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
	44	141	26	3

El 66% de los servidores encuestados califica como buena la atención y acompañamiento del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, el 21% como excelente, el 12% como regular y el 1% restante como deficiente.

De acuerdo con los resultados encontrados en la encuesta, se identifica lo siguiente:

- Cultura favorable hacia el autocuidado y la salud, con interés alto por formación en ergonomía y prevención de riesgos (más del 80 % manifestó interés).
- Gestión del tiempo y carga laboral: el 67,7 % identifica la carga laboral como el principal obstáculo para participar en actividades realizadas, lo cual evidencia:
 - Riesgos de sobrecarga operativa.
 - Fatiga organizacional.
 - Necesidad de rediseño de tiempos institucionales.
- Se identifican condiciones que requieren fortalecimiento:
 - Más del 80 % de los servidores manifestó interés en recibir capacitación en ergonomía y autocuidado postural.
 - Existe percepción de presencia de riesgos físicos y ergonómicos, incluso entre quienes no los han identificado formalmente (cruces de variables superiores al 80 % en interés por capacitación).
 - La coexistencia de teletrabajo y presencialidad aumenta la necesidad de controles diferenciados en seguridad y salud.
- Existe alta conciencia del riesgo y una demanda insatisfecha de formación técnica preventiva.

10. DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG

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 el test 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

10.1. Autodiagnóstico De Gestión Del Código De Integridad – MIPG

Componentes	Categorías	Actividades De Gestión	Puntaje
Condiciones institucionales idóneas para la	Realizar el diagnóstico del estado actual de la	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la	100

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

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

10.2. Resultados del test de percepción de integridad

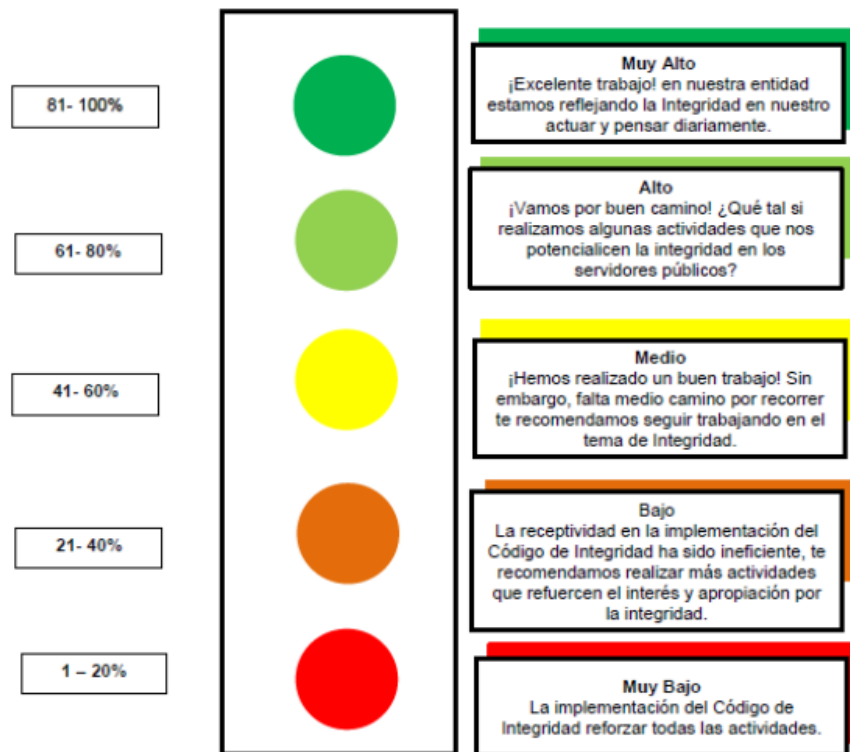
El Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP- elaboró un test de percepción, con el fin de realizar una medición de la apropiación del código de integridad para conocer la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general en los temas relacionados.

Para la implementación, considerando que a 30 de septiembre se tenía una planta de 422 servidores y 320 contratistas, para un total de 742 personas, se verificó en la tabla de población y muestra suministrada por el DAFP, para lo cual se requería aplicar el test a una muestra de 260 personas.

Para esto se implementó por medio de un forms una serie de preguntas y se ingresaron los datos en la tabla destinada para consolidar resultados proporcionada por el DAFP y de la cual se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a apropiación y percepción del código de integridad:

CODIGO DE INTEGRIDAD	91%
HONESTIDAD	87%
RESPECTO	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

Teniendo en cuenta la información suministrada por el DAFP y los resultados obtenidos, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital está en una valoración de resultados de: “¡muy bien! Las actividades que has implementado con el código de integridad más la vocación de los servidores públicos de tu entidad muestran porqué debemos trabajar para un futuro mejor. ¡Felicitaciones!”

Así mismo, también se consultó si habían participado en las actividades, a lo que el 73% positivamente, sin embargo, el 23% manifestó no haberse involucrado en las actividades realizadas en la presente vigencia. Igualmente, se solicitó asignar una calificación entre 1 y 5 al plan de integridad implementado en la vigencia 2025, con lo cual se obtuvo un promedio de 4.22. Lo anterior refleja que aceptación y satisfacción general, aunque no llega al máximo por lo que hay espacio para la optimización e inclusión en actividades que permitan mejorar la participación y percepción en la implementación del plan de gestión de integridad.

En general, dentro de las recomendaciones para tener en cuenta son continuar constantemente con la socialización y realización de actividades que permitan la apropiación del tema, preferiblemente de una manera dinámica, lúdica e interactiva (juegos virtuales, foro), que se realicen capacitaciones teniendo en cuenta casos prácticos, otra sugerencia recibida por parte de los servidores de manera reiterativa es que la entidad destine recursos para mejorar los premios en las actividades y así llamen la atención de los funcionarios, pues eso ayuda a promover con más eficiencia los valores.

Así como también solicitan que el equipo directivo sea un modelo de comportamientos íntegros asumiendo sus responsabilidades frente al tema y reconozcan públicamente las buenas prácticas que tengan sus servidores y/o colaboradores, además de dirigir actividades respecto al tema

Dentro de la identificación de necesidades del plan de capacitación que realizan por grupos de gerencias y se solicitó a los participantes calificar su nivel de conocimiento en diversas temáticas tales como integridad y conflicto de intereses, a lo cual el 74.15% respondieron que se sienten capacitados y perfectamente capacitados en los temas, 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