

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 1 de 117

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

BOGOTÁ D.C. ENERO 2024

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		Página 2 de 117

Director
 Henry Rodríguez Sosa
Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Eugenio Elías Cortes Reyes
Gerente de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA

Elba Nayibe Núñez Arciniegas
Gerente de Información Catastral

Nidia Constanza Ochoa Méndez
Gerente Comercial y de Atención al Ciudadano

Héctor Henry Pedraza Piñeros
Gerente de Tecnología

Luis Javier Cleves González
Gerente de Gestión Corporativa

Fernando Suárez Arias
Gerente de Jurídica

Edgar Stevens Español Morales
Subgerente de Información Física y Jurídica

Luz Stella Barón Calderón
Subgerente de Información Económica

Víctor Alonso Torres Poveda
Subgerente Administrativo y Financiero

Natalia Andrea Sánchez Huertas
Subgerente de Talento Humano

Johanna Carolina González Páez
Subgerencia de Contratación

José Ignacio Peña Ardila
Subgerente de Participación y Atención al Ciudadano

Juan Manuel Ángel Cuartas
Subgerencia de Ingeniería de Software

Javier Francisco Fúneme Arias
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica

Pedro Alberto Pinzón Montero
Subgerente de Operaciones

Andrea Stefania Grandas Mendoza
Subgerente de Analítica de Datos

Juan Manuel Quiñonez Murcia
Subgerente de Gestión Jurídica

Diana Karina Ruiz Perilla
Jefe Oficina de Control Interno

Paula Andrea Mahecha Mahecha
Jefe Oficina Observatorio Técnico Catastral

Liliana Andrea Hernández Moreno
Jefe Oficina Asesora de Planeación y
Aseguramiento de Procesos

Mayiver Méndez Sáenz
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Equipo Técnico

Natalia Andrea Sánchez Huertas
Subgerente de Talento Humano

Patricia Toro Fierro
Gestor Estratégico de Bienestar

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 3 de 117

Comisión de Personal

Luis Javier Cleves González
Representante del empleador

María Otilia Adán Barreto
Representante del empleador

Luis Fernando Pardo Serrano
Representante de los empleados

Claudia Liliana Dimate Borda
Representante de los empleados

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Tabla de contenido

Tabla de contenido	4
1 MARCO NORMATIVO.....	6
2 MARCO SITUACIONAL.....	13
3 ALCANCE.....	15
4 VIGENCIA	16
5 OBJETIVOS.....	17
5.1. Objetivo General	17
5.2. Objetivos Específicos.....	17
6 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	18
6.1. Fuentes de información para el diagnóstico	18
6.1.1. Información Sociodemográfica	18
6.1.2. ENCUESTAS DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	25
6.1.2.1 Encuesta de Necesidades de Bienestar Aplicada a los Servidores públicos.....	25
6.1.2.2 Encuesta de Necesidades de Bienestar Aplicada a los jefes de la UAECD	56
6.1.3 RESULTADOS EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	75
6.1.4 AUTODIAGNÓSTICO MIPG Y MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	79
6.1.5 MESAS DE TRABAJO CON GRUPOS DE INTERÉS	81
6.1.6. RECOMENDACIONES COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	86
7 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2024	87
7.1. Eje propósito de vida:.....	91
7. 2. Eje conocimiento de las fortalezas propias	92
7.3. Eje estados mentales positivos	92
7.4. Eje relaciones interpersonales	93
7.5. EDUCACIÓN FORMAL.....	97
7.6 PROGRAMA DE AMBIENTES LABORALES DIVERSOS, AMOROSOS Y SEGUROS	97

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 5 de 117

7.7. SALARIO EMOCIONAL – BENEFICIOS PARA FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO Y EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL	101
7.7.1 Beneficios adoptados por el Distrito y lineamientos de bienestar para las entidades distritales.	101
7.8. RECONOCIMIENTOS.....	104
8 PROGRAMA DE INCENTIVOS 2024	105
8.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A MEJORES SERVIDORES DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO Y MEJOR DE LA ENTIDAD.....	105
8.2 INCENTIVOS A MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	108
9 ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	111
10 DIVULGACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	112
11 EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	113
12 EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	114
ANEXO 1. CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2024	115
ANEXO 2. CRONOGRAMA PROGRAMA DE INCENTIVOS 2024	116

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 6 de 117

1 MARCO NORMATIVO

La normatividad que regula los Planes de Bienestar Social e Incentivos en las entidades públicas es la siguiente:

Constitución Política de Colombia Artículo 366. Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 100 de 1993: El artículo 262, literal c, señala que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.

Ley 1952 de 2019: Artículo 37, numerales 4 y 5: “Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales”

Ley 909 de 2004: En el parágrafo del artículo 36 establece que “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.

El Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” Adoptado mediante Acuerdo 761 de 2020. busca con sus actividades y estrategias, capitalizar el aprendizaje al poner de manifiesto necesidades que obligan a fortalecer o abordar nuevos programas en el marco de la nueva normalidad y con ello, atender los intereses y expectativas de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad manifestados en la encuesta de necesidades de bienestar aplicada en el mes de enero de 2021

Ley 1361 de 2009: protección integral a la familia, modificada por la Ley 1857 de 2017:

- Artículo 5 A: “Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia”.

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

- *Parágrafo: “Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.*
- *Artículo 6.” Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia”.*

Decreto 1083 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:

- *Artículo 2.2.10.1, dispone: “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.*
- *Artículo 2.2.10.2 del mismo decreto establece que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*
 - 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
 - 2. Artísticos y culturales.*
 - 3. Promoción y prevención de la salud.*
 - 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
 - 5. Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*
- *Artículo 2.2.10.1, parágrafo 2, (modificado por el artículo 4 del decreto 51 de 2018), establece que para los efectos de dicho artículo “se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente,*

los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.

- Artículo 2.2.10.6, dispone que “los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional”.
- Artículo 2.2.10.7, estipula que, “con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.
 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.
 5. Fortalecer el trabajo en equipo.
 6. Adelantar programas de incentivos”.
- Artículo 2.2.10.8, establece que “los planes de incentivos, enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.
- Artículo 2.2.10.9. “Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad”.

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 9 de 117	

- Artículo 2.2.10.10. *“Otorgamiento de incentivos: para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en evaluación los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo trabajo”.*
- Artículo 2.2.10.11. *“Procedimiento: Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el mismo decreto”.*
- Artículo 2.2.10.12. *“Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*
 1. *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
 2. *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
 3. *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.*
- Artículo 2.2.10.13. *“Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*
 1. *Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*
 2. *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”.*
- Artículo 2.2.10.14. *“Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*
 1. *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
 2. *Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.*
- Artículo 2.2.10.15. *“Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:*
 1. *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*

2. *Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.*
3. *Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.*
4. *El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.*
5. *A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.*

Parágrafo 1º. Las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

- Artículo 2.2.10.17. *“Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de Talento Humano o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.*

Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes de bienestar social e incentivos para los servidores públicos.

Decreto 492 de 2019: Establece lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital.

- Artículo 8. *Bienestar. Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios.*

Igualmente, en lo posible, para la realización de eventos de bienestar de las entidades y organismos distritales, la misma podrá coordinarse de manera conjunta con otros entes públicos del orden distrital que tengan necesidades análogas o similares, esto con el objetivo de lograr economías de escala y disminuir costos.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 11 de 117

En todo caso, las entidades y organismos distritales no podrán destinar recursos para la conmemoración del día de los secretarios y conductores como quiera que estas actividades se encuentran coordinadas por el DASC y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades

- Artículo 9. “Fondos educativos. Las entidades y organismos distritales que tengan asignados recursos para promover la capacitación formal de sus empleados públicos e hijos, en el marco de sus Programas de Bienestar e Incentivos, deberán canalizar la oferta distrital en el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital - FRADEC y el Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados - FEDHE, buscando optimizar los recursos y evitar duplicar esfuerzos institucionales destinados a este fin”.

Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto 1227 del 2005, artículo 74 “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 1567 de 1998” en concordancia con el artículo 2.2.10.6. del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes de bienestar social e incentivos para los servidores públicos

Circular Distrital 26 de 2015: Establece entre las políticas de bienestar y con el fin de proteger los derechos de los niños y niñas, las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una (1) hora adicional a la establecida por las normas legales vigentes para la lactancia, la cual deberán tomar durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en horario concertado con su jefe inmediato.

Circular Externa No. 03 de 2024 del DASC: Que establece los lineamientos de la Planeación Estratégica de Talento Humano.

Directiva Distrital 02 de 2017: Establece lineamientos de bienestar para las entidades distritales, con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, fortalecer vínculos e incrementar de forma equitativa las oportunidades y responsabilidades de hombre y mujeres.

Documento Conpes 007 de 2019: La Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional y eficacia del accionar de sus entidades y organismos distritales en torno a la garantía de los derechos de la ciudadanía, pero también, expresa

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 12 de 117

el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital.

Directiva 1 de 2021: Lineamientos para la consolidación de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en el sector público de Bogotá, D.C.

Circular 002 de 2023: expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en la cual imparte Lineamientos para la Planeación Estratégica del Talento Humano.

Plan Distrital de Bienestar, se presenta el Modelo de Bienestar, el cual se sustenta en el concepto de Felicidad Laboral liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral. El modelo de bienestar para la felicidad laboral se centra en 4 ejes de trabajo:

- Propósito de vida
- Estados mentales positivos
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Relaciones interpersonales.

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.

Ley 1960 del 27 de junio de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 13 de 117

2 MARCO SITUACIONAL

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital adoptó la plataforma estratégica 2020-2030, cuyo objetivo general es institucionalizar la planificación en la Institución en coherencia con la del Gobierno Nacional, Distrital y sectorial, de tal forma que permita en forma clara identificar en dónde se encuentra la entidad hoy, hacia dónde va, a dónde debe llegar y cómo hacerlo; es decir, especifica los resultados esperados en la ejecución de los programas y plantea las estrategias a desarrollar para lograrlo.

La UAECD busca, a través de la Plataforma Estratégica, fortalecer el proceso de planeación, enfocados tanto en la misión como la visión de la entidad como en los objetivos estratégicos, valores, políticas y normatividad dentro de los Planes de Desarrollo Nacional, Distrital y Sectorial.

A continuación, se detalla la misión, visión, valores y objetivos estratégicos:

Misión: “La UAECD aporta al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, la toma de decisiones de política pública, la reducción de la inequidad y la focalización de la inversión, gestionando información georreferenciada, integral e interoperable, haciendo uso de tecnologías de punta, aplicando un modelo innovador con participación ciudadana en los procesos de formación, actualización, conservación y difusión de la información con enfoque multipropósito en calidad de gestor y operador catastral en el territorio nacional”.

Visión 2030: “La UAECD en 2030 será referente latinoamericano y socio estratégico de las entidades nacionales y territoriales en la gestión y operación catastral multipropósito, con capacidad innovadora, experto talento humano, apropiación de tecnología y altos estándares de calidad, que consolide la Bogotá-Región inteligente y contribuya a la modernización del País en materia catastral”.

Valores: Los seis valores adoptados por la entidad, conjuntamente apuntan a construir confianza entre la administración pública y la sociedad, mediante el deber que tiene todo servidor público de actuar con integridad bajo el sentido de lo Público, los cuales, se institucionalizan a través del Código de Integridad, por un lado; y se interiorizan, mediante hábitos que trascienden las intenciones e incorporan en la vida cotidiana los cambios comportamentales, por el otro.

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y discriminación.
- **Innovación:** Genero un ambiente habilitador, integrador y facilitador de experiencias creativas e innovadoras desde el punto de vista productivo y social que transformen realidades, para prosperar y competir en el tiempo.

En cuanto a los objetivos estratégicos, el Objetivo No. 1 se articula con la gestión del talento humano y la participación ciudadana:

Empoderar nuestro talento humano con competencias desde el ser, el saber y el hacer y fortalecer la participación activa de la ciudadanía en la gestión catastral con enfoque multipropósito.

Este objetivo se orienta a la implementación de modelos de gestión integral del talento humano donde las mejores prácticas y la experiencia deben captarse, replicarse y desarrollarse; de igual forma involucra modelos de competencias funcionales, comportamentales, de evaluación de desempeño, así como los esquemas de incentivos y cultura organizacional.

Este objetivo contempla las siguientes líneas de acción:

- Empoderar nuestro talento humano con competencias desde el ser, el saber y el hacer.
- Desarrollo del talento humano por competencias y resultados.

En consonancia con el Plan Distrital de Desarrollo y la normatividad antes mencionada, la entidad viene avanzando en la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos que además de dar respuesta a las necesidades y expectativas de los servidores y sus familias en las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, desarrolla iniciativas para el balance vida laboral y personal, con el fin de fortalecer la motivación y felicidad laboral, en pro de mejorar la calidad de vida de los servidores y la productividad laboral.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, busca crear condiciones que contribuya al crecimiento personal y profesional de los servidores públicos de la UAECD, fomentando el desarrollo del talento y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como pilares para fortalecer el desempeño y productividad contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la UAECD.

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 15 de 117

3 ALCANCE

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios de las políticas, planes y programas de bienestar social son para todos los servidores públicos de la UAECD y sus familias.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 16 de 117

4 VIGENCIA

La vigencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 17 de 117

5 OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Propiciar condiciones que contribuyan a fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos de la UAECD y de sus familias, el desempeño laboral y el clima organizacional, la motivación, el sentido de pertinencia y la productividad, favoreciendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

5.2. Objetivos Específicos

- Promover la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos, en el ser, en el sentir y en el hacer, de tal manera que se propicie un ambiente de trabajo favorable para el logro de los objetivos y la misión institucional.
- Promover la práctica de los valores organizacionales basados en la cultura de servicio, con la integridad y responsabilidad social, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Reconocer y exaltar el desempeño y los comportamientos destacados, para motivar y generar satisfacción y sentido de pertenencia y a la vez fortalecer la práctica de los valores organizacionales.
- Contribuir a la consolidación de un ambiente de trabajo armonioso, libre de discriminación y respetuoso de la diferencia.
- Contribuir, mediante acciones participativas, a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la UAECD y su grupo familiar, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural.

6 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

6.1. Fuentes de información para el diagnóstico

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

- Información sociodemográfica
- Encuestas de necesidades de bienestar 2024
- Resultados Evaluación de riesgo psicosocial y del clima organizacional
- Autodiagnóstico MIPG y Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Mesas de trabajo con los grupos de interés
- Recomendaciones del Comité de Gestión y desempeño



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 2024 de la UAECB.

6.1.1. Información Sociodemográfica

La siguiente información es recibida para la elaboración del presente documento, el 8 de noviembre de 2023.

Conformación empleos provistos		
Empleos	No.	%
Provistos	426	94%
Vacantes	24	6%
Total	450	100%

Fuente: Información Sociodemográfica de la Subgerencia de Talento humano

Empleos provistos por nivel y género			
Nivel	Femenino	Masculino	Total
Asesor	8	3	11
Asistencial	40	38	78
Directivo	9	12	21
Profesional	120	127	247
Técnico	41	28	69
Total, general	218	208	426

Fuente: Información Sociodemográfica de la Subgerencia de Talento humano

Composición de la planta de personal por edad y género				
Edad (años)	Femenino	Masculino	Total	Porcentaje
20 -24,99	1	0	1	0,23%
25 - 29,99	9	8	17	3,99%
30 – 34,99	23	14	37	8,92%
35 - 39,99	33	23	56	13,14%
40 - 45,99	37	31	68	16,19%
46 - 49,99	34	37	71	16,19%
50 - 55,99	29	23	52	12,20%
56 - 59,99	36	36	72	17,37%
60 - 64,99	14	31	45	10,09%
Mayor a 65	2	5	7	1,64%
Totales			426	100%

Fuente: Planta de noviembre de 2023

La mayor parte de la población de los 228 que diligenciaron la encuesta se encuentran entre los 56 y 60 años, equivalente a un 17%

Casado/Unión libre	Soltero	Divorciado	Viudo
224	159	35	6

Fuente: Información Sociodemográfica de la Subgerencia de Talento humano

Nivel de escolaridad	
Escolaridad	No. Servidores
Maestría	36
Especialización profesional	186
Profesional	99
Técnico	24
Tecnólogo	39
Especialización tecnológica	1
Bachillerato (educación media)	42

Fuente: Planta de noviembre de 2023

De acuerdo con lo anterior, al 8 de noviembre de 2023, la UAECD cuenta con un 94% de su planta ocupada, la cual está conformada por un 48,82% de hombres y 51,17% de mujeres. En cuanto a la edad se tiene que el mayor porcentaje está en el rango de los 56 – 59,99 con un 17,37%, seguido por el rango de edades de los 40 a los 49,99 con 16,19% cada uno.

Medio de Transporte que utiliza	Número de servidores
A pie;	14
A pie; Bicicleta;	2
A pie; Bicicleta; Transmilenio;	1
A pie; Bicicleta; Vehículo particular;	2
A pie; Bicicleta; Vehículo particular; SITP;	1
A pie; SITP;	3
A pie; SITP; Taxi;	1
A pie; SITP; Transmilenio;	2
A pie; SITP; Transmilenio; Vehículo particular;	1
A pie; Taxi; Transmilenio;	1
A pie; Taxi; Vehículo particular;	2
A pie; Transmilenio;	2

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



A pie; Transporte Intermunicipal; SITP;	1
A pie; Vehículo particular;	2
A pie; Vehículo particular; Taxi;	1
Bicicleta;	5
Bicicleta; A pie;	2
Bicicleta; A pie; Transmilenio;	1
Bicicleta; Moto; Transmilenio;	1
Bicicleta; Moto; Transmilenio; SITP Provisional;	1
Bicicleta; SITP Provisional;	1
Bicicleta; SITP;	5
Bicicleta; SITP; Transmilenio;	1
Bicicleta; Transmilenio;	6
Bicicleta; Transmilenio; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad;	1
Bicicleta; Transmilenio; SITP;	1
Bicicleta; Vehículo particular;	6
Bicicleta; Vehículo particular; SITP;	1
Bicicleta; Vehículo particular; SITP; Transmilenio; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad; SITP Provisional;	1
Bicicleta; Vehículo particular; Transmilenio;	3
Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad;	2
Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad; Transmilenio;	1
Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad; Vehículo particular;	1
Moto;	9
Moto; Bicicleta;	1
Moto; SITP Provisional;	1
Moto; SITP;	1
Moto; SITP; Taxi; Transmilenio;	1
Moto; SITP; Transmilenio;	1
Moto; Taxi; Transmilenio;	1
Moto; Transmilenio;	3
Moto; Transmilenio; SITP;	2
Moto; Vehículo particular; Transmilenio;	1
SITP Provisional;	5
SITP Provisional; A pie;	1
SITP Provisional; SITP; Taxi; Vehículo particular; Transmilenio;	1
SITP Provisional; Transmilenio;	2

SITP Provisional; Transmilenio; Moto;	1
SITP Provisional; Transmilenio; SITP;	1
SITP Provisional; Transmilenio; Vehículo particular; Bicicleta;	1
SITP;	29
SITP; A pie; Transmilenio; Taxi;	1
SITP; A pie; Vehículo particular;	1
SITP; SITP Provisional;	1
SITP; SITP Provisional; Taxi;	1
SITP; SITP Provisional; Taxi; Transmilenio; Vehículo particular; Bicicleta; A pie; Moto;	1
SITP; SITP Provisional; Transmilenio;	4
SITP; Taxi; Transmilenio;	1
SITP; Transmilenio;	18
SITP; Transmilenio; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad;	1
SITP; Transmilenio; Moto;	1
SITP; Transmilenio; SITP Provisional;	1
SITP; Transmilenio; SITP Provisional; Taxi;	1
SITP; Transmilenio; Taxi;	2
SITP; Transmilenio; Transporte Intermunicipal;	2
SITP; Transmilenio; Vehículo particular;	5
SITP; Vehículo particular;	3
SITP; Vehículo particular; Bicicleta; Taxi;	1
SITP; Vehículo particular; Taxi;	1
Taxi;	9
Taxi; A pie;	1
Taxi; Bicicleta;	1
Taxi; SITP;	1
Taxi; Transmilenio;	2
Taxi; Transmilenio; SITP;	1
Taxi; Transmilenio; Vehículo particular;	1
Taxi; Vehículo particular; SITP; Transmilenio;	1
Transmilenio;	99
Transmilenio; A pie;	2
Transmilenio; A pie; Vehículo particular;	1
Transmilenio; Bicicleta;	2
Transmilenio; Bicicleta; Vehículo particular;	1

Transmilenio; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad;	1
Transmilenio; SITP Provisional;	1
Transmilenio; SITP Provisional; SITP;	2
Transmilenio; SITP;	20
Transmilenio; SITP; A pie;	1
Transmilenio; SITP; SITP Provisional;	1
Transmilenio; SITP; Taxi; Vehículo particular;	1
Transmilenio; SITP; Vehículo particular;	1
Transmilenio; Taxi;	3
Transmilenio; Taxi; SITP;	1
Transmilenio; Taxi; Vehículo particular;	1
Transmilenio; Taxi; Vehículo particular; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad;	1
Transmilenio; Transporte Intermunicipal;	6
Transmilenio; Vehículo particular;	12
Transmilenio; Vehículo particular; SITP; A pie;	1
Transporte Intermunicipal;	4
Transporte Intermunicipal; Bicicleta; Vehículo particular;	1
Transporte Intermunicipal; SITP;	2
Transporte Intermunicipal; SITP; Transmilenio;	1
Transporte Intermunicipal; Taxi;	1
Transporte Intermunicipal; Transmilenio;	4
Transporte Intermunicipal; Transmilenio; A pie;	1
Transporte Intermunicipal; Transmilenio; Taxi; A pie;	1
Transporte Intermunicipal; Transmilenio; Taxi; Vehículo particular;	1
Transporte Intermunicipal; Transmilenio; Vehículo particular;	1
Transporte Intermunicipal; Vehículo particular; Transmilenio;	1
Vehículo particular;	32
Vehículo particular; A pie;	1
Vehículo particular; A pie; SITP;	1
Vehículo particular; A pie; Taxi; Transmilenio; SITP;	1
Vehículo particular; Bicicleta; Moto; SITP; Taxi; Transmilenio;	1
Vehículo particular; Bicicleta; SITP;	1
Vehículo particular; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad;	1
Vehículo particular; Moto;	2
Vehículo particular; Moto; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad; Taxi;	1

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Vehículo particular; SITP Provisional;	2
Vehículo particular; SITP Provisional; Transmilenio;	1
Vehículo particular; SITP;	7
Vehículo particular; SITP; Bicicleta;	1
Vehículo particular; SITP; SITP Provisional; Taxi; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad;	1
Vehículo particular; SITP; SITP Provisional; Transmilenio;	1
Vehículo particular; SITP; Taxi;	2
Vehículo particular; SITP; Transmilenio;	4
Vehículo particular; SITP; Transmilenio; Bicicleta;	1
Vehículo particular; Taxi;	5
Vehículo particular; Taxi; SITP;	1
Vehículo particular; Taxi; Transmilenio;	2
Vehículo particular; Transmilenio;	19
Vehículo particular; Transmilenio; Bicicleta;	2
Vehículo particular; Transmilenio; Carro compartido con un compañero del CAD o de la entidad;	2
Vehículo particular; Transmilenio; SITP Provisional;	1
Vehículo particular; Transmilenio; SITP; Taxi;	1
Vehículo particular; Transmilenio; Taxi;	2
Vehículo particular; Transmilenio; Transporte Intermunicipal;	2
Vehículo particular; Transporte Intermunicipal;	1
Vehículo particular; Transporte Intermunicipal; Transmilenio; SITP;	1

De acuerdo con la información de la matriz anterior, el medio de transporte que más utilizan los servidores públicos de la UAECD es TransMilenio con 99 servidores y seguido por el carro particular con 32 servidores.

Tiempo de desplazamiento casa-trabajo-casa	
Tiempo	Número de servidores de la UAECD
30 minutos	75
45 minutos	72
1 hora	105
1,5 horas	79
2 horas	39
2,5 horas	29
3 horas	13
4 horas	12
30 minutos	75

Fuente: Información Sociodemográfica de la Subgerencia de Talento humano

De acuerdo con la matriz anterior, la mayoría de los servidores, 105, gastan una hora de desplazamiento de casa – trabajo – casa, seguido por una hora y treinta minutos con 79 servidores.

Presenta Discapacidad	Femenino	Masculino	Total
Si	7	4	11
No	210	203	413
Total			424

Fuente: Información Sociodemográfica de la Subgerencia de Talento humano

Con respecto a cuantos servidores públicos de la UAECD tienen discapacidad, las mujeres presentan una mayor puntuación con siete y los hombres con cuatro.

Sexo e identidad de Genero	
Femenino	218
Masculino	208
Total	426

De los 426 servidores de la UAECD, seis (6) manifestaron que pertenecen a la comunidad del LGBTI.

6.1.2. ENCUESTAS DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

6.1.2.1 Encuesta de Necesidades de Bienestar Aplicada a los Servidores públicos

La encuesta para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 fue enviada a todos los servidores(as) públicos(as) de la UAECD a través de un enlace en la aplicación forms, la cual fue diligenciada por 228 servidores, que constituyen el 53,52 % del total de la planta ocupada al 31 de octubre de 2023, con 426 servidores públicos, lo cual se considera una muestra representativa para formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

Dependencia	No. respuestas	No. servidores	% servidores responden
Dirección	3	14	21%
Gerencia Comercial y atención al ciudadano	9	9	100%
Gerencia de Gestión Corporativa	0	2	0%
Gerencia de Información Catastral	14	26	54%
Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales – IDECA -	9	13	69%
Gerencia de Tecnología	12	15	80%
Gerencia Jurídica	3	7	43%

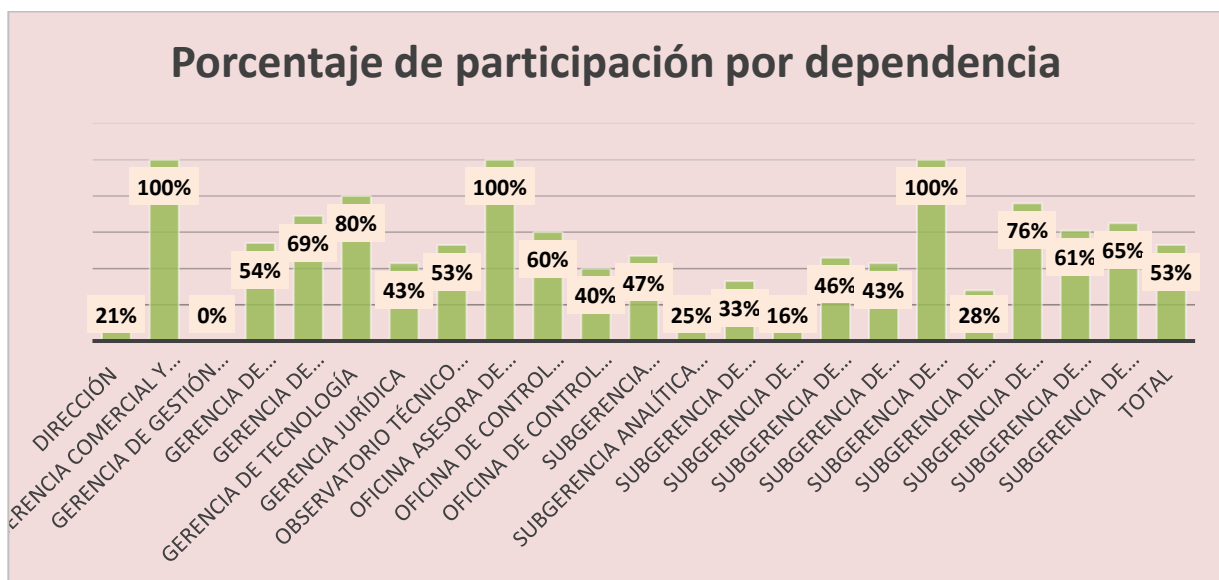
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Dependencia	No. respuestas	No. servidores	% servidores responden
Observatorio Técnico Catastral	9	17	53%
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	9	9	100%
Oficina de Control Disciplinario Interno	3	5	60%
Oficina de Control Interno	2	5	40%
Subgerencia Administrativa y Financiera	28	59	47%
Subgerencia Analítica de Datos	1	4	25%
Subgerencia de Contratación	2	6	33%
Subgerencia de Gestión Jurídica	1	6	16%
Subgerencia de Información Económica	25	54	46%
Subgerencia de Información Física y Jurídica	29	67	43%
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	11	11	100%
Subgerencia de Ingeniería de Software	4	14	28%
Subgerencia de Operaciones	13	17	76%
Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano	28	46	61%
Subgerencia de Talento Humano	13	20	65%
Total	228	426	53,52%

Visualizando los anteriores resultados en la siguiente gráfica:



De acuerdo con la gráfica anterior, se logró el 100% de participación de los servidores públicos de la UAECD de las siguientes dependencias:

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co

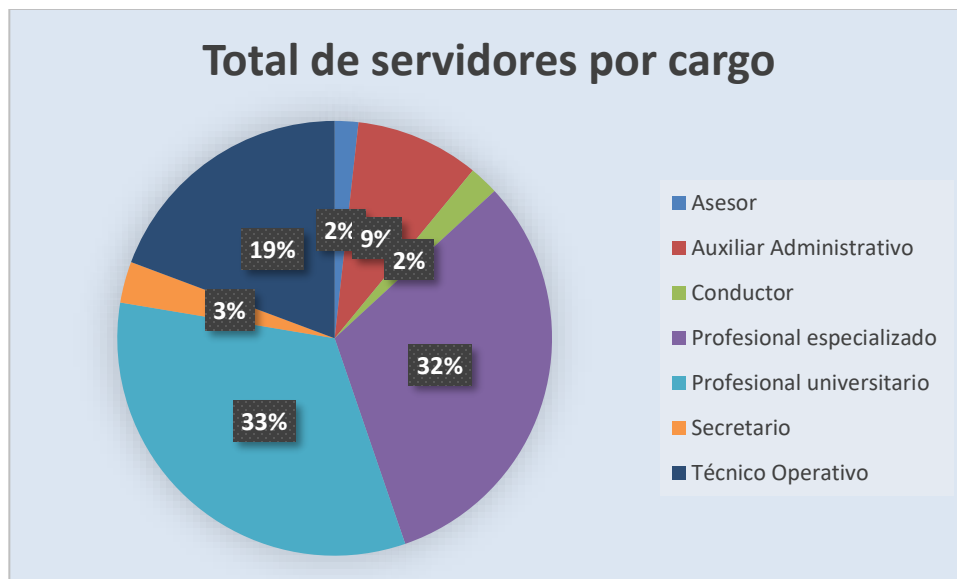


- *Gerencia Comercial y Atención al Usuario
- *Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos
- *Subgerencia de Infraestructura Tecnológica

Ahora, se relacionará el total de participantes por cargo:

Cargo	Total, de participantes
Asesor	4
Auxiliar Administrativo	21
Conductor	5
Profesional especializado	72
Profesional universitario	75
Secretario	7
Técnico Operativo	44
Total	228

A continuación, se visualizará los anteriores resultados en la siguiente gráfica:



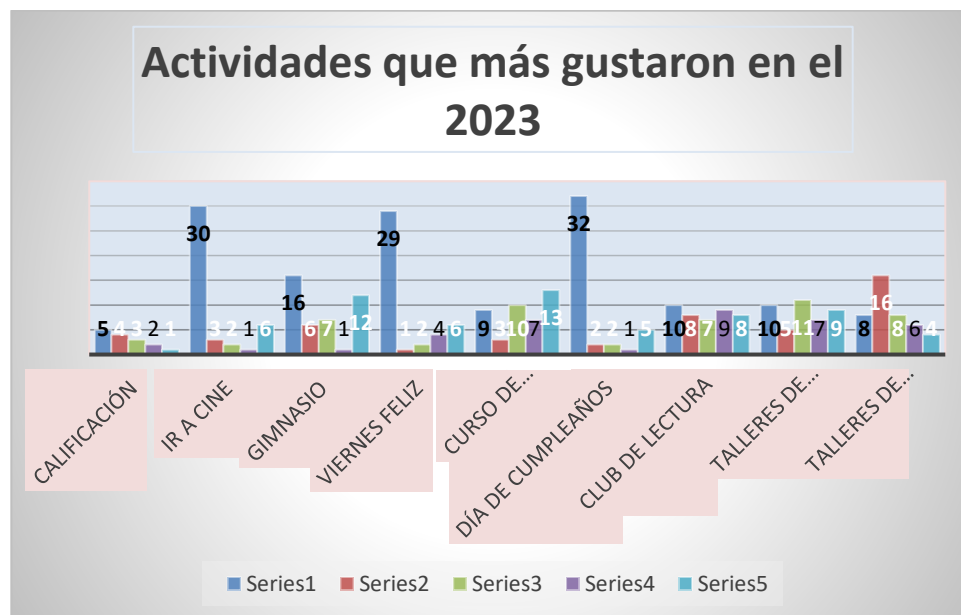
De acuerdo con la gráfica anterior se puede observar que la mayor participación fue del nivel profesional universitario con un 33%, seguido por el profesional especializado con un 32%.

A continuación, se describirán los resultados de la encuesta, donde se dan a conocer las actividades seleccionadas por los servidores, en cada una de las categorías.

Resultados encuesta área de protección y servicios sociales

Para definir las acciones a priorizar en la vigencia, se indagó sobre los hobbies o pasatiempos, actividades realizadas en 2023 que más fueron de su agrado y las que menos les gustaron, obteniendo los siguientes resultados, tomando la escala de 1 al 5, siendo 5 lo que más le gusta y 1 lo que menos le gusta:

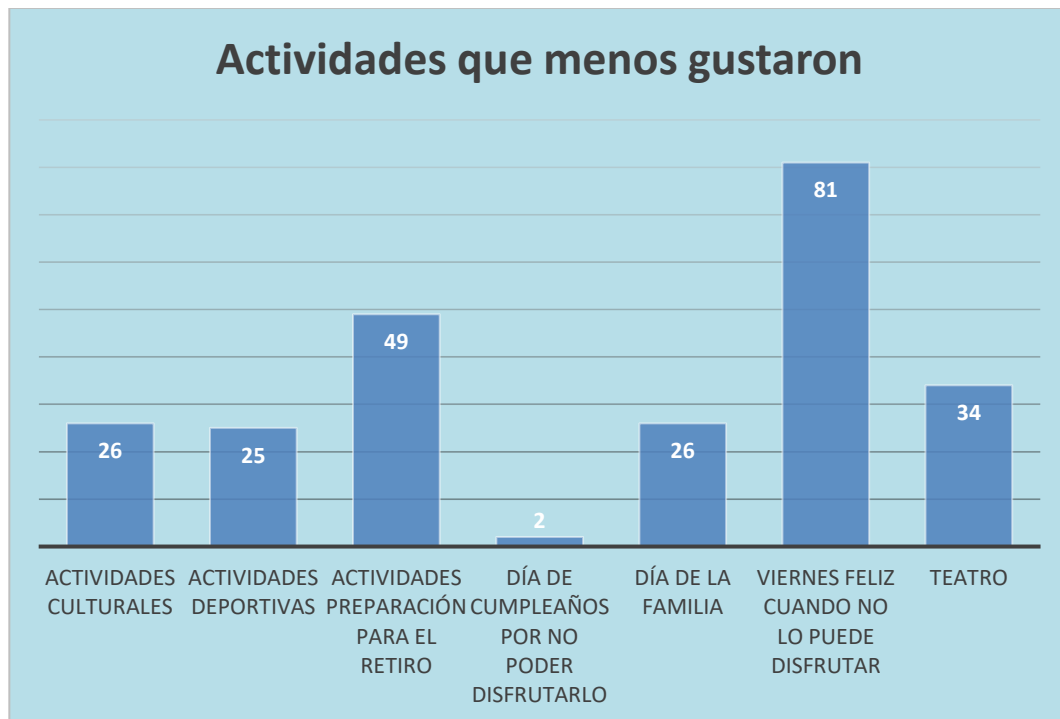
Calificación	5	4	3	2	1	Total
Ir a Cine	30	3	2	1	6	42
Gimnasio	16	6	7	1	12	42
Viernes Feliz	29	1	2	4	6	42
Curso de Interpretación Musical	9	3	10	7	13	42
Día de Cumpleaños	32	2	2	1	5	42
Club de lectura	10	8	7	9	8	42
Talleres de preparación para el retiro	10	5	11	7	9	42
Talleres de adaptación al cambio	8	16	8	6	4	42



De acuerdo con los anteriores resultados, la actividad que más le gustó a los servidores públicos de la UAECD fue el **día de cumpleaños**, seguida por **ir a cine** y **el viernes feliz**.

En cuanto a las actividades que menos le gustaron a los servidores públicos en el 2023, están:

Actividades	Total de servidores
Actividades culturales	26
Actividades deportivas	25
Actividades preparación para el retiro	49
Día de cumpleaños por no poder disfrutarlo	2
Día de la familia	26
Viernes feliz cuando no lo puede disfrutar	81
Teatro	34



La actividad que menos gustó fue: **“Viernes feliz cuando no lo puede disfrutar”**, seguida por las actividades de preparación para el retiro.

Actividades y propuestas para incorporar al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024:

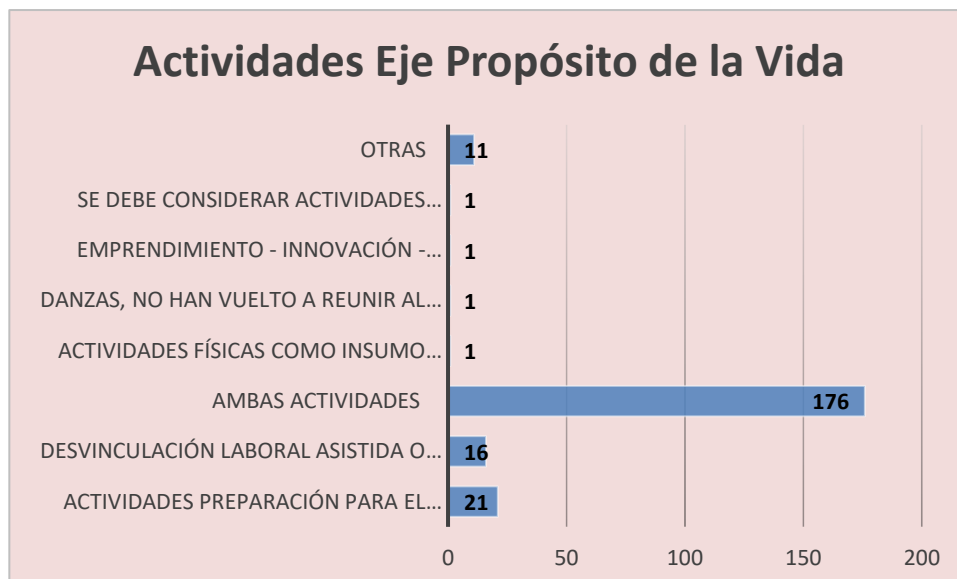
Para conocer las expectativas frente a nuevas actividades, se preguntó a los servidores públicos de la UAECD sobre sus propuestas para incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

Con respecto a la siguiente pregunta:

¿Cuáles de las siguientes actividades considera debe continuar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

Del eje del propósito de vida

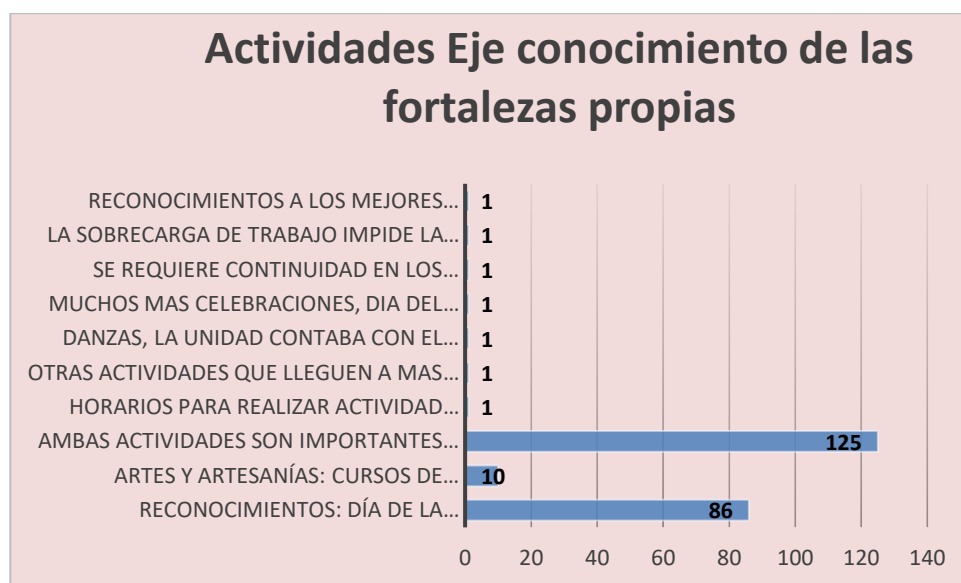
Actividades Eje Propósito de vida	Total, participantes
Actividades Preparación para el retiro: charlas con administradoras de fondos de pensiones y talleres de preparación para el retiro enfocados en aspectos emocionales, familiares, financieros, gestión del cambio y emprendimiento.	21
Desvinculación laboral asistida o readaptación laboral: actividades encaminadas a sensibilizar y facilitar los cambios laborales relacionados con la desvinculación asistida por causales diferentes al retiro por pensión.	16
Ambas actividades	176
Actividades físicas como insumo para aprovechar el retiro	1
Danzas, no han vuelto a reunir al grupo de danzas de la Unidad	1
Emprendimiento - Innovación - trabajo en Equipo - Orientación a Objetivos - Orientación a resultados - Concertación de Objetivos - Equidad de trabajo - Pensamiento Crítico - Manejo acoso, Estrés, Ansiedad	1
Se debe considerar actividades más creativas e innovadoras	1
Otras	11
Total	228



De acuerdo con los anteriores resultados del eje de propósito de vida, 176 servidores públicos de la UAECD consideran que tanto la actividad de preparación para el retiro como de desvinculación asistida, son importantes que continuen en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

Del eje conocimiento de las fortalezas propias:

Actividad Eje conocimiento de las fortalezas propias	Total
Reconocimientos: día de la Secretaria, día del conductor, día del servidor público, día del Reconocedor predial, aniversario de Catastro, día de cumpleaños, reconocimiento por el servicio al ciudadano, reconocimiento al servidor destacado en cada dependencia, reconocimiento a Gerentes Públicos, reconocimiento por antigüedad, reconocimiento a servidores que se desvinculan.	86
Artes y artesanías: cursos de agricultura urbana, cursos de interpretación de instrumento musical, curso de cocina saludable.	10
Ambas actividades son importantes que continuen	125
Horarios para realizar actividad física en gimnasio al menos una vez a la semana	1
Otras actividades que lleguen a mas funcionarios	1
Danzas, la Unidad contaba con el grupo de danzas y lo quitaron	1
Muchos mas celebraciones, Dia del Cada Profesional y profesión, dia de Niños	1
Se requiere continuidad en los programas y presupuesto	1
La sobrecarga de trabajo impide la participación de las actividades de artes y artesanías. De otro lado, el reconocimiento debería estar acompañado de un detalle e incorporado en las prácticas cotidianas	1
Reconocimientos a los mejores funcionarios por dependencia que estimule y motive su desempeño	1
Total	228



El mayor puntaje de las actividades del eje de conocimiento de las fortalezas propias, se obtuvo en los reconocimientos como en las actividades de artes y artesanías, con 125 servidores públicos que consideran deben continuar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

Del eje estados mentales positivos

Actividades del eje estados mentales positivos	Total participantes
Autocuidado: gimnasio o centros de entrenamiento personal, acondicionamiento físico, baile, aeróbicos, yoga	109
Clima y cultura organizacional: actividades de intervención a partir de los resultados obtenidos de la medición realizada	5
Adaptación al cambio organizacional: talleres	8
Divulgación del programa Servimos y las alianzas del DASC	3
Todas las anteriores se deben incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	101
Se debería asignar una cuota por funcionario para que elija el gimnasio de su preferencia y no amarrar como única opción el convenio de la caja de compensación, generar convenios institucionales con otras cadenas de gimnasios ;Autocuidado: gimnasio o centros de entrenamiento personal, acondicionamiento físico, baile, aeróbicos, yoga	1
Para los funcionarios que NO tienen hijos, por el derecho a la igualdad, que se permita la inscripción de familiares menores de edad (sobrinos, nietos, ahijados) para el disfrute de los beneficios que otorgan a los hijos de funcionarios como vacaciones recreativas y demás beneficios. Todas se deben incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	1
Total	228

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





De las actividades del eje de estado mentales, 109 servidores públicos de la UAECD consideran que deben continuar las actividades autocuidado: gimnasio o centros de entrenamiento personal, acondicionamiento físico, baile, aeróbicos y yoga y 101 servidores consideran que todas las actividades mencionadas en este eje deben continuar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024

Del eje de relaciones interpersonales

¿Cuáles de las siguientes actividades deportivas considera debe continuar o implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

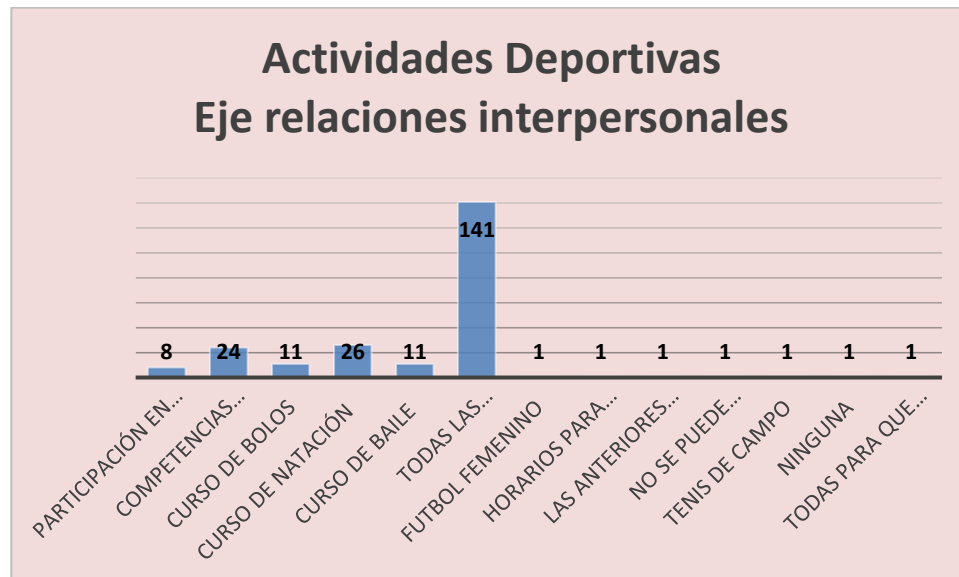
Actividades Deportivas del eje de relaciones interpersonales	Total Participantes
Participación en torneos	8
Competencias deportivas internas (rana, tejo, fútbol, microfútbol, tenis de mesa)	24
Curso de Bolos	11
Curso de Natación	26
Curso de baile	11
Todas las anteriores	141
Futbol femenino	1
Horarios para realizar actividad física en gimnasio al menos una vez a la semana: una vez a la semana permiso para ir al gym porque hay conmigo quienes no podemos ir después del horario laboral o antes, entonces dedicarle un tiempo	1

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Las anteriores están bien, pero para eje de relaciones interpersonales debían generarse espacios para interactuar con los compañeros que no sea solamente por las mencionadas	1
No se puede participar de ninguna de estas actividades por la sobre carga en el trabajo, por ende se sugiere realizar un estudio al respecto de las dependencias misionales	1
Tenis de campo	1
Ninguna	1
todas para que cada funcionario asista según sus habilidades y preferencias	1
Total	228



Los servidores públicos de la UAECD, en el eje de relaciones interpersonales con respecto a las actividades deportivas, proponen en su mayoría, 141 servidores, la participación en torneos, competencias deportivas, cursos de bolos, natación y baile, para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024

Del eje de relaciones interpersonales

¿Cuáles de las siguientes actividades recreativas considera debe continuar o implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

Actividades Recreativas Del eje de relaciones interpersonales	Total
Caminatas ecológicas	24
Salidas de Integración	13
Actividades Infantiles: vacaciones recreativas, día de la familia, día de la niñez, día dulce y actividades artísticas)	33
Todas las anteriores	152

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Día de la mascota	1
En relación con las actividades asociadas a la familia, es importante ampliar su beneficio a la familia extendida, así mismo las actividades dedicadas a los niños ampliarla a otras poblaciones, pues se suele excluir a las mayorías	1
Caminatas ecológicas y Salidas Integrales	1
Ninguna	2
Que opciones se tiene para familias que ya no tiene hijos menores	1
Total	228



Los servidores públicos de la UAECD, 152, del eje de relaciones interpersonales de las actividades recreativas proponen caminatas, salidas de integración, actividades infantiles, para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024

Del eje de relaciones interpersonales

¿Cuáles de las siguientes actividades culturales considera debe continuar o implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

Actividades Culturales del eje de relaciones interpersonales	Total participantes
Visitas a Museos o lugares de interés cultural	55
Conciertos	57
Obras de teatro	73
Cursos de interpretación de instrumentos musicales	20
Expresión corporal	9
Club de lectura	7
Genera cupos para que el funcionario lo utilice según sus preferencias y con base en uno lineamientos institucionales	1
Todas las relacionadas	3
Ninguna	1
No se puede participar de ninguna de estas actividades por la sobre carga en el trabajo, por ende se sugiere realizar un estudio al respecto de las dependencias misionales	1
No sabe	1
Total	228



De eje de relaciones interpersonales de las actividades recreativas, las que obtuvieron un mayor puntaje fueron las obras de teatro con 73 servidores, seguida por conciertos con 57 servidores y en un tercer lugar la visita a museos

Hobbies o Pasatiempos

Con respecto a los hobbies o pasatiempos, se les preguntó a los servidores cuál era el más importante para ellos, obteniendo los siguientes resultados:

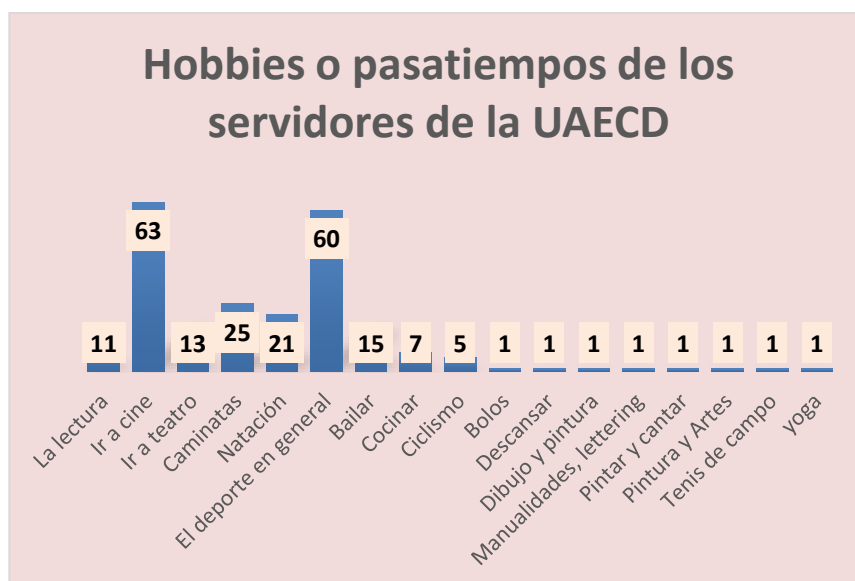
Hobbies o pasatiempos	Total
La lectura	11
Ir a cine	63
Ir a teatro	13
Caminatas	25
Natación	21
El deporte en general	60
Bailar	15
Cocinar	7
Ciclismo	5
Bolos	1

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



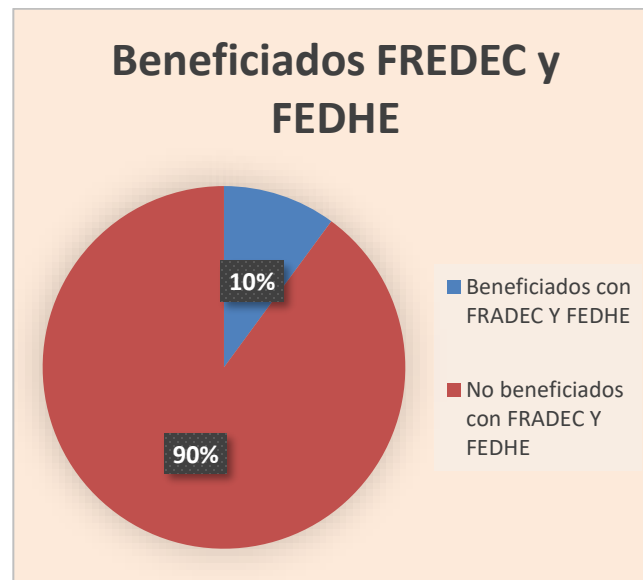
Descansar	1
Dibujo y pintura	1
Manualidades, lettering	1
Pintar y cantar	1
Pintura y Artes	1
Tenis de campo	1
yoga	1
Total	228



Los hobbies y pasatiempos con mayor puntaje de los servidores públicos de la UAECD son en primer lugar ir a cine, seguido por los deportes en general y en un tercer lugar las caminatas.

FRADEC Y FEDHE del Departamento Administrativo del Servicio Civil

Beneficiados con FRADEC Y FEDHE	23
No beneficiados con FRADEC Y FEDHE	205
Total	228

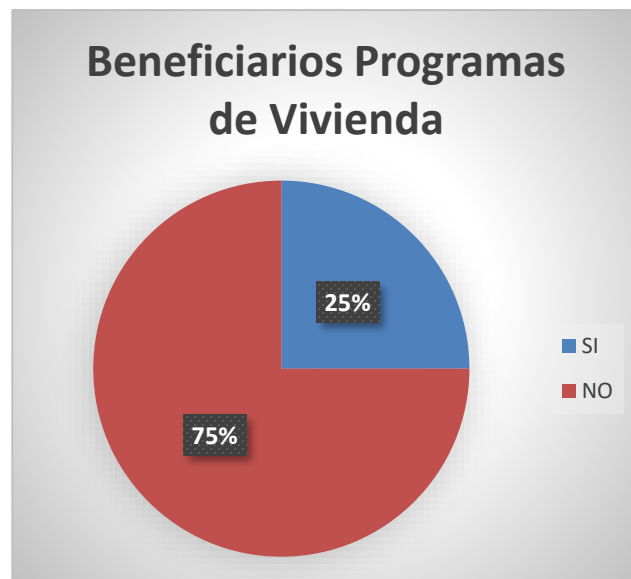


Así mismo la UAECD considera importante saber sobre los beneficiarios de los Fondos Educativos FRADEC Y FEDHE del Departamento Administrativo del Servicio Civil, encontrando que tan solo el 10%, equivalente a 23 servidores, han sido beneficiarios de FRADEC y FEDHE de los 228 servidores que participaron diligenciando la encuesta.

INFORMACIÓN DE VIVIENDA

Frente a la pregunta si la información sobre los programas de vivienda le ha resultado útil, se obtuvieron los siguientes resultados:

SI	57
NO	171
Total	228



Para el 25% de los encuestados le ha resultado útil la información sobre programa de vivienda frente a un 75% que manifestó que no.

Actividades deportivas en el tiempo libre de los servidores de la UAECD

Con relación a la **pregunta ¿Cuáles de las siguientes actividades deportivas práctica en su tiempo libre?**, se obtuvieron los siguientes resultados:

¿Cuáles de las siguientes actividades deportivas práctica en su tiempo libre?	Total
Bolos	38
Natación	40
Rana	2
Tejo	5
tenis de campo	5
Tenis de mesa	7
Atletismo	24
Yoga	14
Fútbol	22
Aeróbicos	2
Baloncesto	2

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





UAECD
Catastro Bogotá

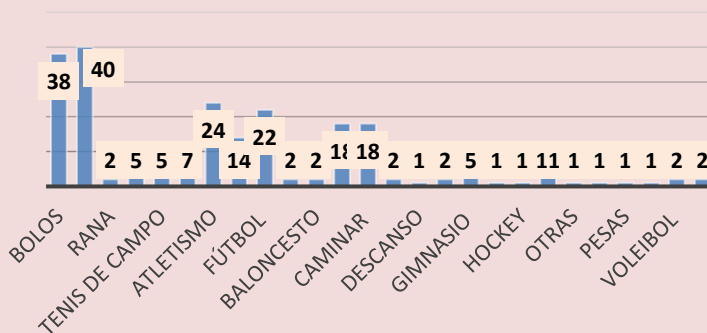
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Página 41 de
117

Ciclismo	18
Caminar	18
Crossfit	2
Descanso	1
Ejercicio	2
Gimnasio	5
Hacer música	1
Hockey	1
Ninguna	11
Otras	1
Patinaje	1
Pesas	1
Pilates	1
Voleibol	2
Zumba	2
Total	228

Actividades deportivas tiempo libre



Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Las actividades deportivas que más practican los servidores públicos de Catastro son: en primer lugar natación, seguida por bolos y atletismo.

Actividades Culturales en el tiempo libre de los servidores de la UAECD

Actividades	Total
Ir a cine	146
Ir a teatro	30
Ir a conciertos	15
Visitas a museos o lugares de interés cultural	9
Leer	16
Caminar	1
Danza	1
Descansar	1
Ensayar interpretación de instrumentos musicales (siku)	1
Manualidades	1
pasear	2
You Tube Noticias de Actualidad Internacional	1
Todas las anteriores	4
Total	228

Las actividades culturales que más practican los servidores públicos de Catastro en su tiempo libre son: en primer lugar ir a cine, seguida de ir a teatro y leer.



Actividades Recreativas en el tiempo libre de los servidores de la UAECD

Actividad Recreativa en el tiempo libre	Número de servidores
Salidas con los hijos	2
Asistir a Ferias o eventos culturales	1
Asistir a partidos de fútbol	1
Caminar	2
Ciclismo	1
cine	1
Compartir con la familia salidas	1
Danza y percusión	1
Descanso	1
Ejercicio	1
Ir al campo	1
Ir al gimnasio	1
Juegos de mesa	33
Juegos virtuales	24
Leer	1
Ninguna	4
Pasear con la familia	1
Prestar servicio en la iglesia	1
Salida al Centro Comercial con la familia	1
Salida a parques de atracciones	1
Salidas a parques naturales o caminatas	146
Ver Netflix	1
viajar	1
Total	228



Las actividades recreativas que más practican los servidores públicos de Catastro son en primer lugar están las salidas a parques naturales o caminatas, seguida por juegos de mesa y juegos virtuales.

Actividades de autocuidado en el tiempo libre de los servidores de la UAECD

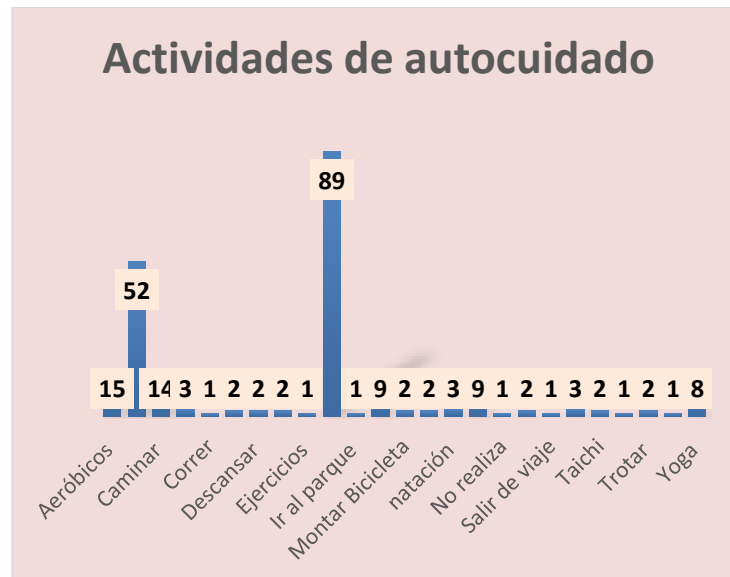
Actividades de autocuidado en el tiempo libre de los servidores de la UAECD	Número de servidores
Aeróbicos	15
Bailar	52
Caminar	14
Ciclismo	3
Correr	1
Deporte	2
Descansar	2
Ejercicio en la casa	2
Ejercicios	1

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



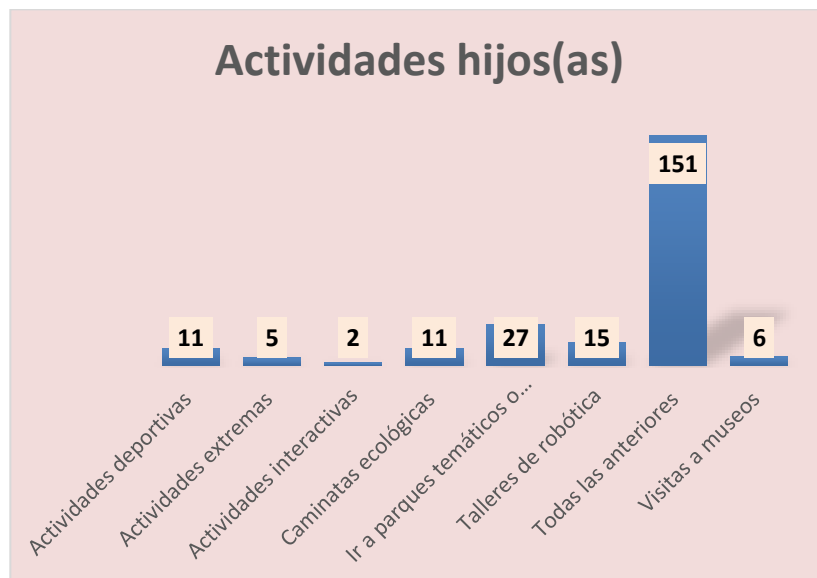
Ir al gimnasio	89
Ir al parque	1
Mindfulness	9
Montar Bicicleta	2
No aplica	2
natación	3
Ninguna	9
No realiza	1
Retiros y consejería espirituales	2
Salir de viaje	1
Spa	3
Taichi	2
Terapias	1
Trotar	2
Ver TV	1
Yoga	8
Total	228



Las actividades de autocuidado que más practican los servidores públicos de Catastro, en primer lugar está el ir al gimnasio, seguido por ir a bailar y aeróbicos.

Actividades para los hijos(as) que prefieren los servidores de la UAECD

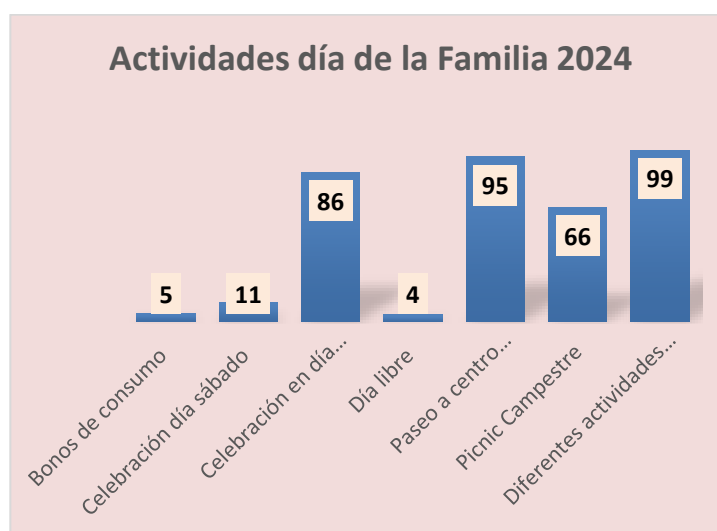
Actividades hijos(as)	Número de servidores
Actividades deportivas	11
Actividades extremas	5
Actividades interactivas	2
Caminatas ecológicas	11
Ir a parques temáticos o recreativos	27
Talleres de robótica	15
Todas las anteriores	151
Visitas a museos	6
Total	228



Los servidores(as) de la UAECD prefieren para sus hijos para el Plan de Bienestar Social 2024, las actividades deportivas, extremas, interactivas, caminatas ecológicas, ir a parques temáticos y talleres de robótica, estando en primer lugar los parques temáticos, seguidos por los talleres de robótica y caminatas con los deportes.

Actividades y día para la celebración del día de la familia en el 2024

Actividad presencial para el día de la familia	Número de servidores
Bonos de consumo	5
Celebración en sábado	11
Celebración en día laboral (lunes a viernes)	86
Día libre	4
Paseo a centro vacacional	95
Picnic Campestre	66
Diferentes actividades en familia en un parque o centro recreativo	99



Los(as) servidores(as) públicos(as) prefieren para la celebración del día de la familia en el 2024, en primer lugar, diferentes actividades en familia en un parque o centro recreativo, en segundo lugar, ir de paseo a un centro vacacional y en cuanto al día que sea laboral (lunes a viernes).

Resultados Área de Calidad de Vida Laboral

En los temas de calidad de vida laboral, es importante para la entidad saber si los servidores públicos reconocen los beneficios de salario emocional y establecer si los han disfrutado.

Actividades Salario Emocional	Número de servidores que manifestaron el disfrute
Día de Cumpleaños	207

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Horario flexible	54
Ninguna	4
Teletrabajo	134
Viernes feliz	98
Incentivo Biciusuario	15
Reconocimientos	29
Tarde de Juego	36



De las actividades, la que más han disfrutado los servidores de la UAECD durante el 2023, es la del “día de cumpleaños”, con 207 servidores, equivalente al 91%, seguida por la de “teletrabajo” con 134, correspondiente al 59% y en tercer lugar “el viernes feliz” con 98 servidores, equivalente al 43%.

Actividades propuestas para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024

A continuación, se enunciarán las propuestas que realizaron los servidores que diligenciaron la encuesta.

Actividades propuestas para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	Número de personas
Actividades focalizadas para grupos específicos, por ejemplo, actividades para parejas, con la mascota, con familiares de la tercera edad, para personas solas	1

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co

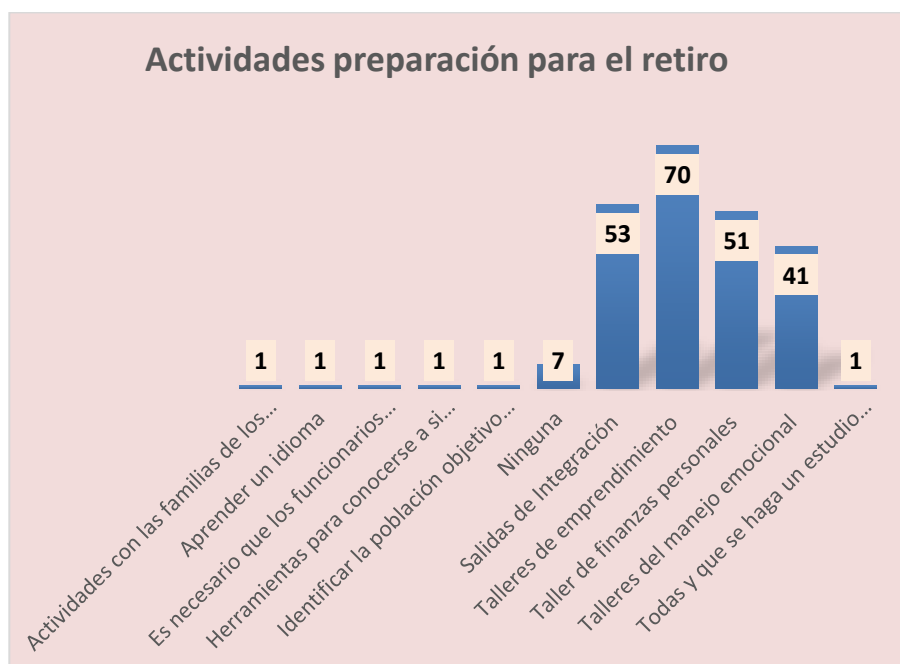


Actividades mensuales de integración por dependencia	1
Bonos o actividades de SPA; Espacios de esparcimiento por áreas.	1
Caminatas ecológicas que organice la entidad, no las que ofrece el DASCD o el Distrito	1
Como viene	1
Compensación de tiempo para disfrutar en la semana de receso de octubre con los hijos menores a 12 años, permitir compensar tiempo para los turnos de fin de año a los funcionarios que salen a vacaciones en los meses de diciembre y enero	1
Conservar las mismas que hay hoy.	1
Continuar con los cursos	1
En los juegos deportivos incluir un torneo de tenis de campo	1
En los juegos deportivos incluir un torneo de tenis de campo	1
Flexibilidad para acceder a trabajo autónomo para los funcionarios que se les dificulta llegar a Catastro, teniendo en cuenta que Bogotá está en obra y los trancones ya superan las 3 horas	1
Integraciones	1
Ir a un parque de diversiones o evento	1
Las que están me parecen bien	1
Más boletas de cine.	1
No Aplica	2
Ninguna	2
No propongo	2
Que el día de la familia se pueda tomar durante la semana de receso escolar en la segunda semana de octubre	1
Que el viernes feliz empiece a la 1pm y no se debe aguantar hambre para poder salir después de las 2:00pm	1
Que las reposiciones de tiempo para disfrutar épocas de semana santa y fin de año, incluya la reposición en teletrabajo los sábados. Así mismo, Se permita la reposición de tiempo para hacer efectivo en la ...	1
Que vuelvan los bonos.	1
Reconocimiento bimestral o semestral al mejor funcionario de cada dependencia.	1
Sin respuesta	1
Salidas a cine, bonos de consumo, entradas a eventos, tiempo libre por reconocimiento a más situaciones tales como (servidor público, meritocracia, etc.), semana compensada para semana de receso escolar	1
Salidas caminatas con la familia	1
Salidas grupales para fortalecer el trabajo en equipo	1
Se debe hacer juegos internos de deporte como futbol 5, se deben crear espacios de integración por dependencia con actividades por lo menos una vez cada semestre.	1
Talleres	2
Tarde de permiso por evaluación satisfactoria que no haya sido reconocido en sorteo mejor funcionario	1
Tarde libre cumpleaños hijos, Actividad integración área mensualmente	1

De acuerdo con lo propuesto por los servidores lo que más se reiteró fue en actividades de integración con el equipo de trabajo.

De las actividades para la preparación al retiro, ¿cuáles se deben continuar o implementar en el Plan de Bienestar 2024?

Actividades para la preparación al retiro	Número de servidores
Actividades con las familias de los prepensionados	1
Aprender un idioma	1
Es necesario que los funcionarios que ya cumplieron la edad y las semanas para pensionarse que por favor se pensionen y le den la oportunidad de laborar en la entidad a otras personas jóvenes.	1
Herramientas para conocerse a sí mismo y explorar nuevos hobbies	1
Identificar la población objetivo mantener actualizada la información de las personas que ya cumplieron los requisitos de pensión y continúan trabajando	1
Ninguna	7
Salidas de Integración	53
Talleres de emprendimiento	70
Taller de finanzas personales	51
Talleres del manejo emocional	41
Todas y que se haga un estudio personalizado de finanzas para cada prepensionados y a los funcionarios que nos falte 10 años para el tiempo de pensión	1
Total	228



De acuerdo con los resultados anteriores las actividades que proponen los servidores para preparación al retiro son en primer lugar los talleres de emprendimientos, seguida por las salidas de integración y taller de finanzas personales.

Evento Informe de Gestión 2024

Actividad informe de gestión	Número de participantes
1/3 día auditorio y 1/2 día tarde de diversión en la Caja de compensación; Que se realice en el día	1
Actividad Informal; en horario laboral y no laboral	24
Actividad Informal; En horario laboral	1
Actividad Informal; Evento Formal	1
Actividad Informal; Que se haga en la noche	8
Actividad Informal; Que se realice en el día	114
Que se realice en el día; Dentro del horario laboral.	1
Que se realice en el día; En horario laboral y no laboral	7
Que se realice en el día; Evento Formal	7
	2
Que se realice virtual y se envíe a la casa un estímulo; actividad informal	
Día libre, no asistir.; Que se realice en el día	1
En horario laboral y no laboral; Evento Formal	2
En horario laboral y no laboral; Qué se haga en la noche	1
En horario laboral y no laboral; Que se realice en el día	2
En horario laboral y no laboral; se debiera de considerar el evento por la situación económica en la que está la unidad;	1
Evento formal; En horario laboral exclusivamente	1
Evento formal; En horario laboral y no laboral	7
Evento Formal; Que se haga en la noche	13
Evento Formal; Que se realice en el día	14
Ninguna; Actividad Informal	1
Que se haga en la noche; Actividad Informal	7
Que se haga en la noche; Evento Formal	5
Ninguna	7
Total	228

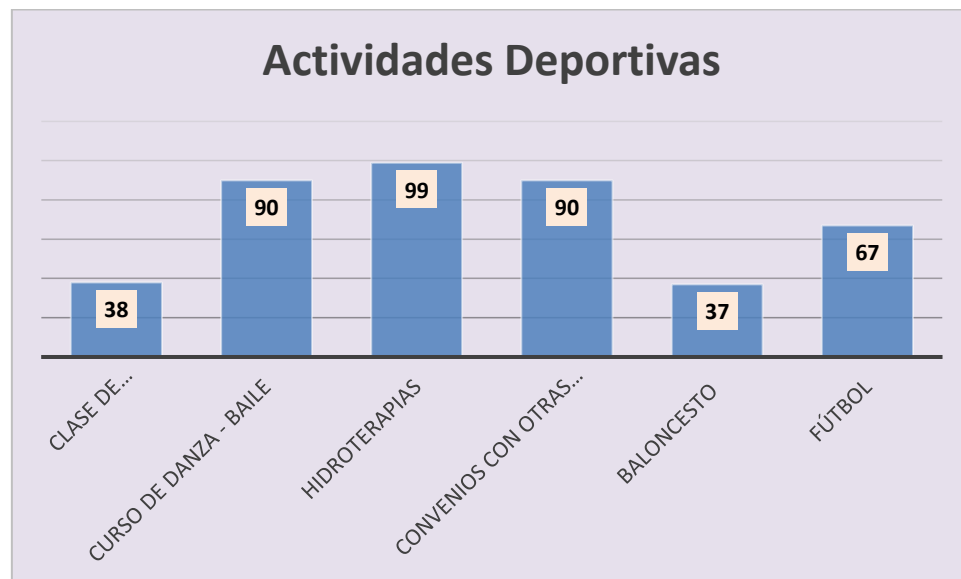
Con respecto a la pregunta sobre la actividad del informe de gestión 114 servidores de la UAECD que participaron en la encuesta prefieren que sea informal y que se realice en el día.

De los resultados obtenidos de las mesas de trabajo realizadas con los diferentes grupos de interés

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de las mesas de trabajo realizadas con los diferentes grupos de interés durante el mes de octubre de 2023, a los servidores que diligenciaron la encuesta se les preguntó sobre su preferencia, resultados que se relacionan a continuación:

De las actividades Deportivas

Actividades Deportivas	Número de servidores
Clase de aérobicos; Convenios con otras cajas de compensación para acceder a los servicios en lugares cerca de la oficina o a la casa	38
Curso de Danza - Baile	90
Hidroterapias	99
Convenios con otras cajas de compensación para acceder a los servicios en lugares cerca de la oficina o a la casa	90
Baloncesto	37
Fútbol	67



De las actividades deportivas propuestas por los grupos de interés, las que más prefieren los servidores públicos que participaron en la encuesta, es en primer lugar las hidroterapias, seguida por curso de danza y baile, adicionalmente 90 servidores consideran importante Convenios con otras cajas de compensación para acceder a los servicios en lugares cerca de la oficina o a la casa.

De las actividades Recreativas

Actividades Recreativas	Número de servidores
Bici paseos	38
Bonos de la caja de Compensación	158
Cursos de pintura y fotografía	55
Día de Spa para hombre y mujer	143
Senderismo, torrentismo y escalada	62



De las actividades recreativas propuestas por los grupos de interés, las que más prefieren los servidores públicos que participaron diligenciando la encuesta, en primer lugar “los bonos de la caja de compensación” y en segundo lugar “Un día de Spa para hombre y mujer”

De las actividades propuestas para niños

Actividades propuestas para niños	Número de participantes
Actividades de prevención de desastres	47
Campamento de exploradores	143
Talleres en temas ecológicos	113

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Talleres en robótica	144
----------------------	-----



De las actividades propuestas para los niños, las que más prefieren los servidores públicos que participaron diligenciando la encuesta, en primer lugar “Talleres de Robótica” y en segundo lugar “Campamento de Exploradores”

Actividades Propuestas para el Plan de Bienestar Social e Incentivos

Actividades Propuestas Para el Plan de Bienestar	Número de servidores
Celebración mejores servidores de la UAECD	45
Día de la familia fuera de Bogotá en convenio con otra Caja de Compensación	103
Entradas a museos y teatros; Entradas al planetario y Maloka	151
Mantener el Programa de 2000 razones	128

De las actividades propuestas para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, aparecen en primer lugar “Entradas a museos y teatros, entradas al planetario y Maloka” con 151 equivalente al 66% de las

personas que contestaron la encuesta, seguida por la actividad “Programa 2000 razones” con 128 servidores correspondiente al 56% del total de personas que participaron.



Actividades culturales

Actividades Culturales	Total, servidores
Caminatas ambientales	139
Talleres de emprendimiento	76
Visitas a lugares de interés cultural	188



De las actividades culturales propuestas se encuentra en primer lugar “las visitas a lugares de interés cultural” con un 82% del total de servidores que diligenciaron la encuesta, seguida por “las caminatas ambientales” con un 61%.

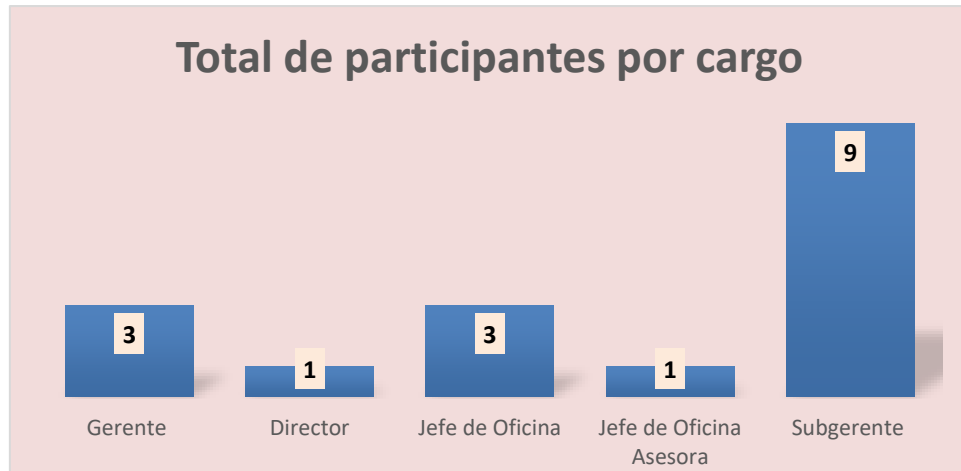
6.1.2.2 Encuesta de Necesidades de Bienestar Aplicada a los jefes de la UAECD

La encuesta para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 también fue enviada a todos los jefes de las diferentes dependencias de la UAECD a través de un enlace en la aplicación forms, la cual fue diligenciada por 17 jefes de 21, correspondiente al 81%, lo cual se considera una muestra representativa para formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

A continuación, se darán a conocer los resultados de la encuesta aplicada a los jefes de la UAECD.

Resultados por cargo

Cargo	Total
Gerente	3
Director	1
Jefe de Oficina	3
Jefe de Oficina Asesora	1
Subgerente	9
Total	17



De acuerdo con la gráfica anterior, se contó con la participación de nueve subgerentes, seguido por los gerentes y jefes de oficina, cada uno con tres.

Dependencias de los jefes que participaron diligenciando la encuesta de identificación de necesidades de Bienestar

Dependencia	Número de Participantes
Dirección	1
Gerencia de Información Catastral	1
Gerencia de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA	1
Gerencia Jurídica	1
Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos	1
Oficina de Control Disciplinario interno	1
Oficina de Control Interno	1
Oficina Observatorio Técnico Catastral	1
Subgerencia de Analítica de Datos	1
Subgerencia de Gestión Jurídica	1
Subgerencia de Información Económica	1
Subgerencia de Información Física y Jurídica	1
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica	1
Subgerencia de Ingeniería de Software	1
Subgerencia de Operaciones	1
Subgerencia de Participación y Servicio al Ciudadano	1
Subgerencia de Talento Humano	1
Total	17

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



A continuación, se relacionarán los resultados de las preguntas que se formularon.

¿Cuáles de las siguientes actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, le gustó y/o considera que debe continuar en el 2024?

Actividades propuestas para continuar en el Plan de Bienestar 2024	Total, Participantes
Ir a cine	13
Ir a gimnasio	5
Día de la Familia	10
Viernes Feliz	12
Curso de interpretación musical	5
Día de los cumpleaños	11
Club de lectura	7
Talleres de preparación para el retiro	5
Talleres Adaptación al cambio	7
Cocina Saludable	5
Teatro	7



De las actividades que a los jefes les gustó más del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 y que consideran deben continuar en el 2024, están en primer lugar el ir al cine con un 76%, seguida por el viernes feliz con un 70% y continuando con el día de cumpleaños con un 65%.

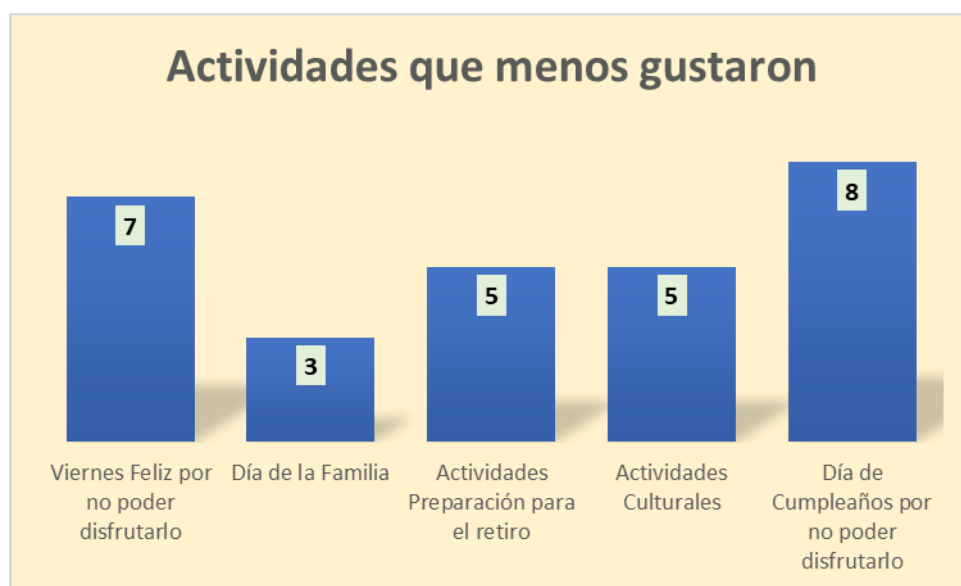
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



¿Cuáles son las actividades que menos le gusto del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023?

Actividades que menos gustó del Plan de Bienestar 2023	Total, Participantes
Viernes Feliz por no poder disfrutarlo	7
Día de la Familia	3
Actividades Preparación para el retiro	5
Actividades Culturales	5
Día de Cumpleaños por no poder disfrutarlo	8



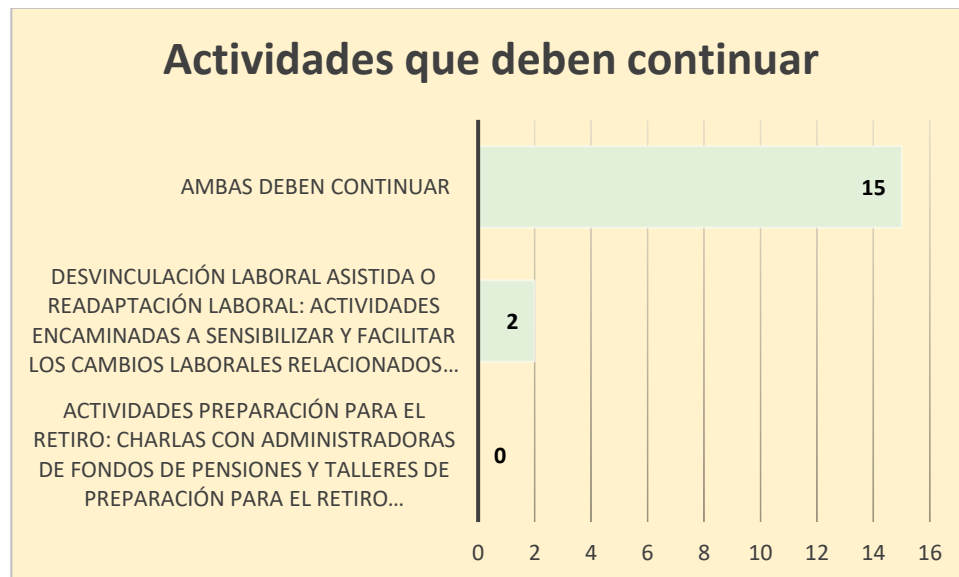
De las actividades que a los jefes menos les gustó del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, están por no poder disfrutar en primer lugar el viernes feliz con el 47% y el día de cumpleaños con el 41%

¿Cuáles de las siguientes actividades considera debe continuar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

Actividades que deben continuar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	Total, de participantes
Actividades Preparación para el retiro: charlas con administradoras de fondos de pensiones y talleres de preparación para el retiro enfocados en aspectos emocionales, familiares, financieros, gestión del cambio y emprendimiento.	0
Desvinculación laboral asistida o readaptación laboral: actividades encaminadas a sensibilizar y facilitar los cambios laborales relacionados con la desvinculación asistida por causales diferentes al retiro por pensión,	2

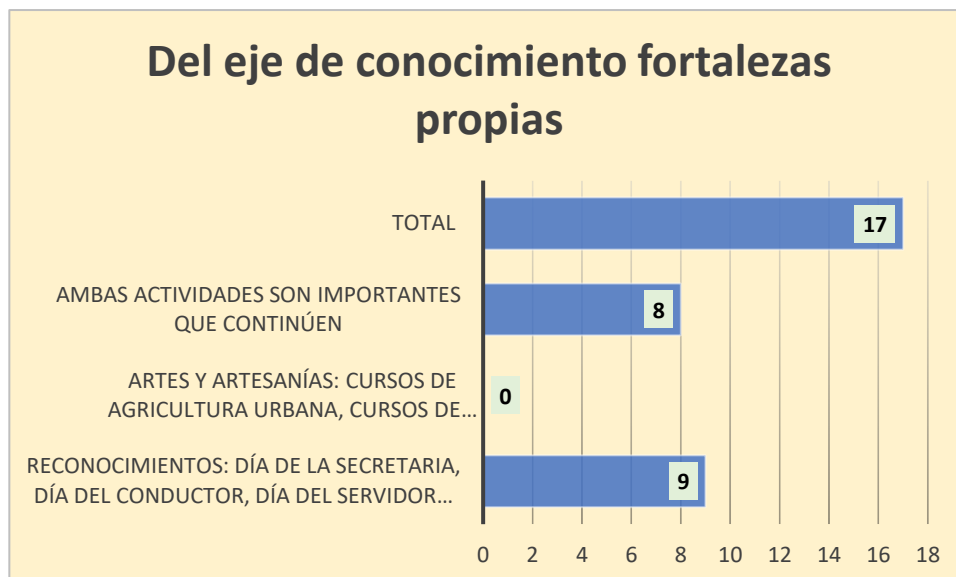
Ambas deben continuar	15
Total	17

El 88% considera que tanto las actividades de preparación para el retiro como las de desvinculación laboral asistida deben continuar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.



Del Eje conocimiento de las fortalezas propias
¿Cuáles de las siguientes actividades considera debe continuar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

Del Eje conocimiento de las fortalezas propias Actividades para el 2024	Total, de participantes
Reconocimientos: día de la Secretaria, día del conductor, día del servidor público, día del Reconocedor predial, aniversario de Catastro, día de cumpleaños, reconocimiento por el servicio al ciudadano, reconocimiento al servidor destacado en cada dependencia, reconocimiento a Gerentes Públicos, reconocimiento por antigüedad, reconocimiento a servidores que se desvinculan.	9
Artes y artesanías: cursos de agricultura urbana, cursos de interpretación de instrumento musical, curso de cocina saludable.	0
Ambas actividades son importantes que continúen	8
Total	17

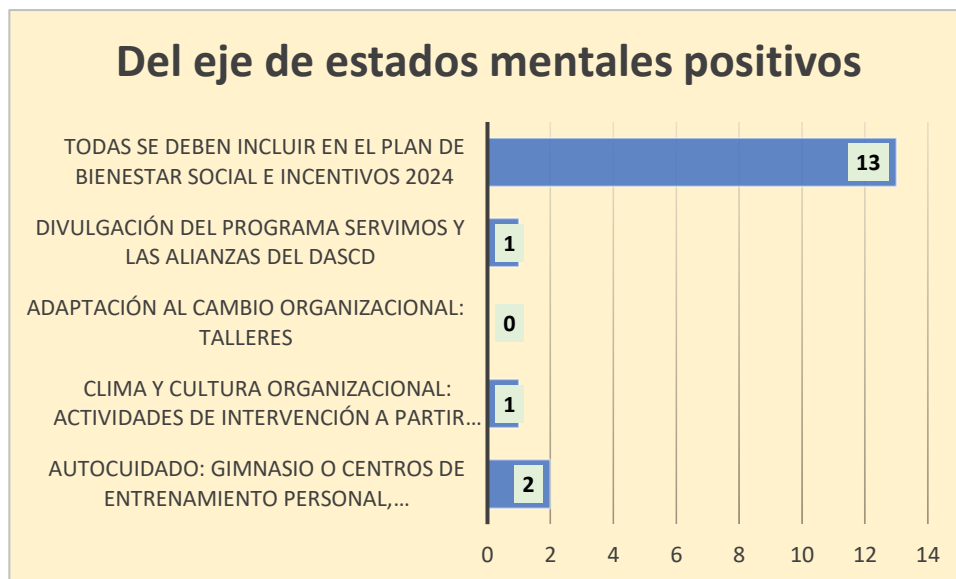


El 53% de los jefes participantes consideran que tanto las actividades de artes y artesanías como las de reconocimiento deben continuar en el Plan de Bienestar 2024 y el 47% considera que solo las de artes.

Del eje estados mentales positivos

¿Cuáles de las siguientes actividades considera debe continuar o implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

Del eje estados mentales positivos	Total, participantes
Autocuidado: gimnasio o centros de entrenamiento personal, acondicionamiento físico, baile, aeróbicos, yoga	2
Clima y cultura organizacional: actividades de intervención a partir de los resultados obtenidos de la medición realizada	1
Adaptación al cambio organizacional: talleres	0
Divulgación del programa Servimos y las alianzas del DASC	1
Todas se deben incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	13
Total	17

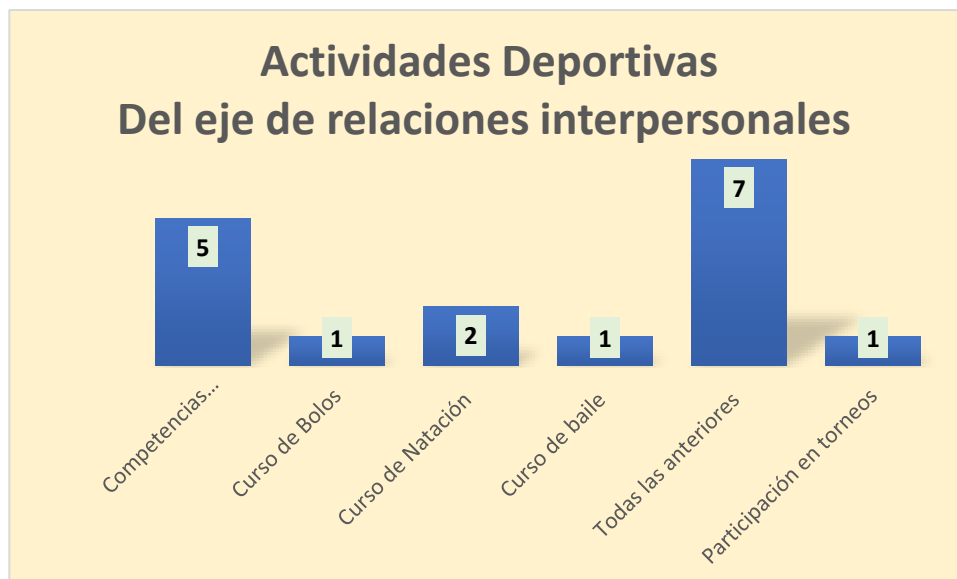


El 76% de los jefes participantes consideran que tanto las actividades de divulgación, adaptación al cambio, clima y cultural organizacional y de autocuidado deben continuar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

Del eje de relaciones interpersonales

¿Cuáles de las siguientes actividades deportivas considera debe continuar o implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

Del eje de relaciones interpersonales	Total, participantes
Competencias deportivas internas (rana, tejo, fútbol, microfútbol, tenis de mesa)	5
Curso de Bolos	1
Curso de Natación	2
Curso de baile	1
Todas las anteriores	7
Participación en torneos	1
Total	17



El 41% de los jefes participantes consideran que tanto las actividades de competencias deportivas, los cursos de bolos, baile y natación deben incluirse en el Plan de Bienestar 2024.

Del eje de relaciones interpersonales

¿Cuáles de las siguientes actividades recreativas considera debe continuar o implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

Del eje de relaciones interpersonales	Total, participantes
Caminatas ecológicas	6
Salidas de Integración	3
Actividades Infantiles: vacaciones recreativas, día de la familia, día de la niñez, día dulce y actividades artísticas	2
Todas las anteriores	6
Total	17

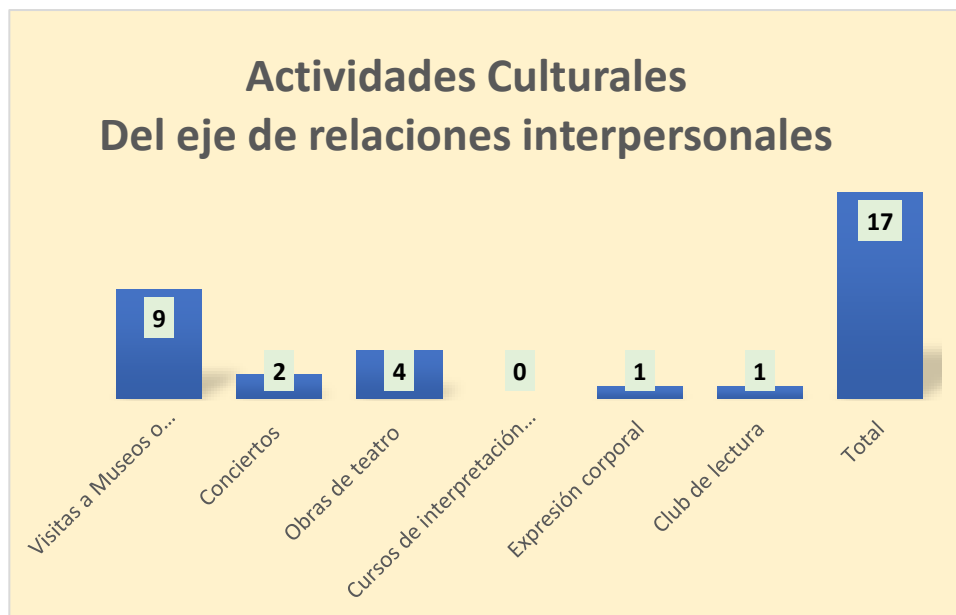


El 35% de los jefes participantes consideran que tanto las caminatas ecológicas, salidas de integración y las actividades infantiles deben incluirse en el Plan de Bienestar 2024.

Del eje de relaciones interpersonales

¿Cuáles de las siguientes actividades culturales considera debe continuar o implementar en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?

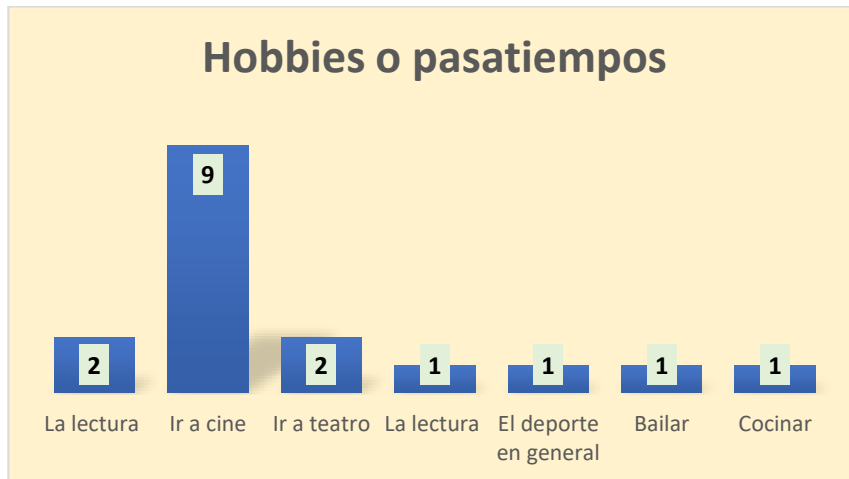
Del eje de relaciones interpersonales	Total, participantes
Visitas a Museos o lugares de interés cultural	9
Conciertos	2
Obras de teatro	4
Cursos de interpretación de instrumentos musicales	0
Expresión corporal	1
Club de lectura	1
Total	17



El 53% de los jefes participantes consideran que en primer lugar se deben incluir las visitas a museos o lugares de interés cultural, seguidas por las obras de teatro con un 23%.

De los siguientes hobbies o pasatiempos, ¿Cuál es el más importante para usted?

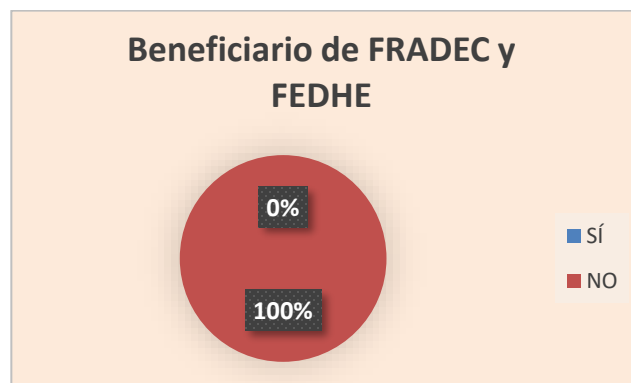
Hobbies o pasatiempos	Total, participantes
La lectura	2
Ir a cine	9
Ir a teatro	2
La lectura	1
El deporte en general	1
Bailar	1
Cocinar	1
Total	17



El 53% de los jefes tienen como hobby o pasatiempo el ir a cine, fue el de mayor puntaje, seguido por la lectura y teatro con un 12%

¿Ha sido beneficiario del fondo FRADEC y FEDHE?

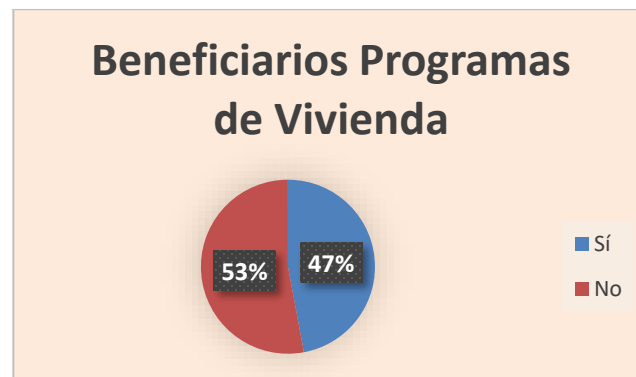
Beneficiario de FRADEC y FEDHE	Total, Participantes
SÍ	0
NO	17
Total	17



Ninguno de los jefes participantes ha sido beneficiario de FRADEC y/o FEDHE.

¿La información sobre los programas de vivienda le ha resultado útil?

Información de Vivienda	Total, de participantes
Sí	8
No	9
Total	17



El 53% de los participantes consideró que no le ha sido útil la información sobre vivienda y el 47% contestó que sí.

¿Cuáles de las siguientes actividades deportivas práctica en su tiempo libre?

Actividades deportivas práctica en el tiempo libre	Total, participantes
Bolos	3
Natación	5
tenis de campo	1
Atletismo	2
Yoga	2
Fútbol	1
Caminatas	2
Spinning	1
Total	17



La actividad deportiva que más practican los jefes de la UAECD es la natación, equivalente a un 29%, seguida por los bolos con un 18%.

¿Cuáles de las siguientes actividades culturales realiza en su tiempo libre?

Actividades Culturales Tiempo Libre	Total, participantes
Cine	9
Teatro	2
Conciertos	2
Visitas a museos o lugares de interés cultural	3
Todas	1
Total	17



Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

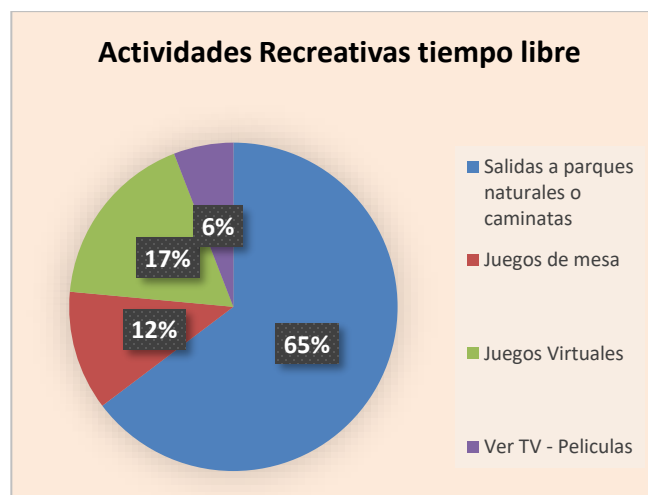
Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



El 53% de los participantes contestó que la actividad cultural que más realizan es ir a cine, seguida por

¿Cuáles de las siguientes actividades recreativas realiza en su tiempo libre?

Actividades recreativas tiempo libre	Total, participantes
Salidas a parques naturales o caminatas	11
Juegos de mesa	2
Juegos Virtuales	3
Ver TV - Películas	1
Total	17



De las actividades recreativas, la que más practican los jefes de la UAECD, es la de salidas a parques naturales o caminatas, equivalente a un 65%.

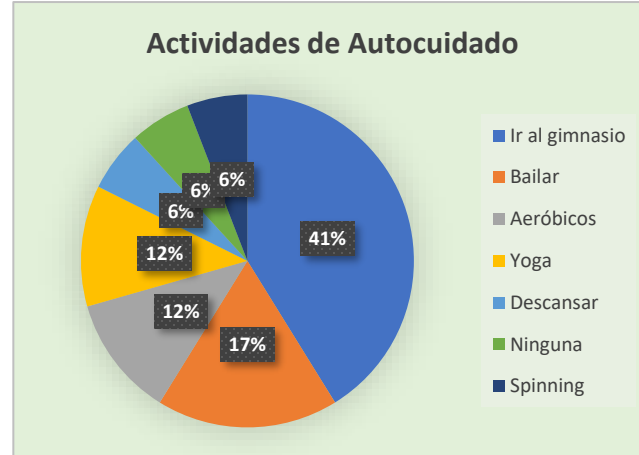
¿Cuáles de las siguientes actividades de autocuidado realiza en su tiempo libre?

Actividades de autocuidado	Total, Participantes
Ir al gimnasio	7
Bailar	3
Aeróbicos	2
Yoga	2
Descansar	1
Ninguna	1
Spinning	1
Total	17

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co

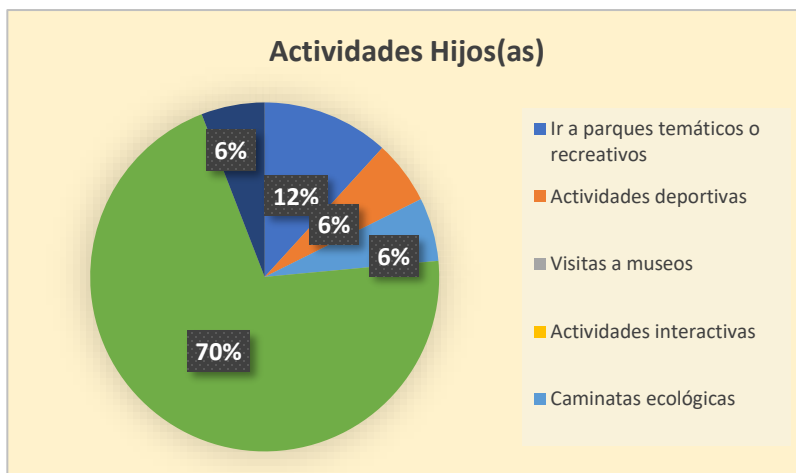




De las actividades de autocuidado, la que más realizan los jefes de la UAECD, con un 41% es la de ir al gimnasio, seguida por bailar, con un 17%

De las actividades para los hijos (as), ¿Cuáles considera se deben incluir en el Plan de Bienestar 2024?

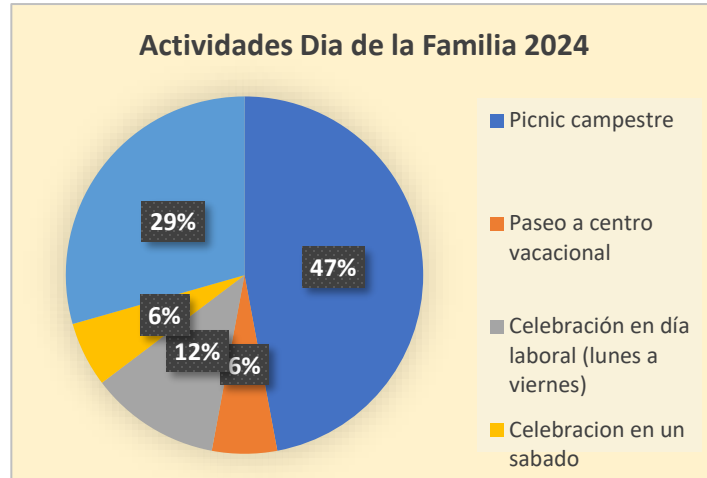
Actividades para los hijos (as para el Plan de Bienestar 2024	Total, participantes
Ir a parques temáticos o recreativos	2
Actividades deportivas	1
Visitas a museos	0
Actividades interactivas	0
Caminatas ecológicas	1
Actividades extremas para adolescentes	12
No aplica	1
Todas las anteriores	17



El 70% de los jefes de la UAECD consideran que tanto ir a parques temáticos, las actividades deportivas, visitas a museos, actividades interactivas y caminatas ecológicas deben ser incluidas en el Plan de Bienestar 2024.

¿Cuál actividad presencial propone para el día de la familia 2024?

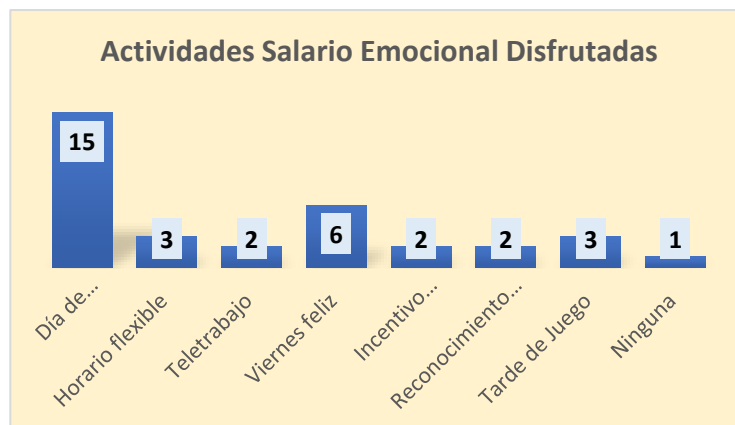
Actividad presencial para el día de la familia	Total, Participantes
Picnic campestre	7
Paseo a centro vacacional	1
Celebración en día laboral (lunes a viernes)	2
Celebración en un sábado	2
Día libre	5
Total	17



El 47% de los jefes de la UAED proponen como actividad para el día de la familia “Picnic Campestre”, seguida por el día libre con el 29%, en cuanto al día para celebrar el día de la familia, proponen que sea en un día laboral (lunes a viernes).

En los temas de calidad de vida laboral, es importante para la UAECD saber si los servidores públicos reconocen los beneficios de salario emocional y establecer si los han disfrutado, al respecto los jefes de la UAECD, quienes participaron diligenciando la encuesta de identificación de necesidades, indicaron los siguientes que han disfrutado sus servidores públicos:

Actividades Salario Emocional	Total, participantes
Día de Cumpleaños	15
Horario flexible	3
Teletrabajo	2
Viernes feliz	6
Incentivo Biciusuarios	2
Reconocimiento al compromiso institucional (día libre por participación voluntaria en actividades)	2
Tarde de Juego	3
Ninguna	1



De las actividades del salario emocional, el 88% resaltó la del día de cumpleaños y el 35% consideró que el viernes feliz.

¿Qué actividad propone para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 para los servidores(as) de la UAECD?

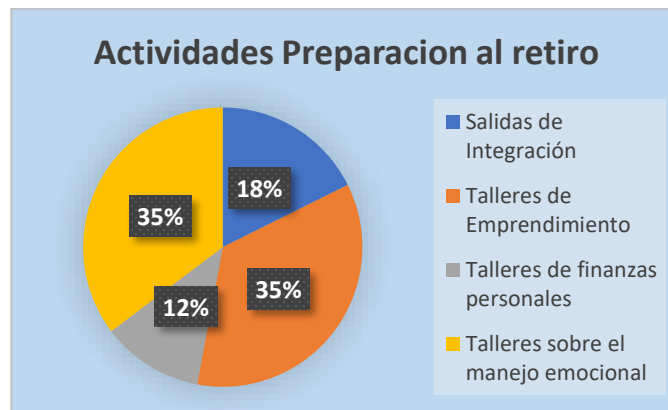
Los jefes de la UAECD, quienes diligenciaron la encuesta de identificación de necesidades de Bienestar, propusieron las siguientes actividades para los servidores públicos:

Actividades propuestas para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	Total, Participantes
Actividad de integración por áreas	1
Actividades que involucren las mascotas	1
Alianza con SDP para uso de gimnasio con un instructor así sea una vez por semana, que le brinde capacitación a los interesados	1
Bonos para libros.	1
Clases de Tenis en Compensar	1
Convenio con gimnasio de SDP para usarlo los servidores de catastro	1
Día de la familia	1
Día libre	1
Gimnasio	1
Integración para todos los servidores	1
Más bonos para comer	1
Meditación	1
Ninguna	1
Participación en carreras atléticas	1
silla masaje adora spa y relajación	1

De las actividades para la preparación al retiro, ¿cuáles se deben continuar o implementar en el Plan de Bienestar 2024?

Los jefes de la UAECD, quienes diligenciaron la encuesta de identificación de necesidades de Bienestar, consideraron que debe continuar las siguientes actividades para la preparación al retiro:

Actividades para la preparación al retiro	Número de participantes
Salidas de Integración	3
Talleres de Emprendimiento	6
Talleres de finanzas personales	2
Talleres sobre el manejo emocional	6
Total	17



El 35% de jefes, propusieron Talleres de Emprendimiento y de salario emocional, el 18% salidas de integración y el 12% talleres de finanzas personales.

Para la realización de la actividad del informe de gestión 2024, ¿Usted prefiere?

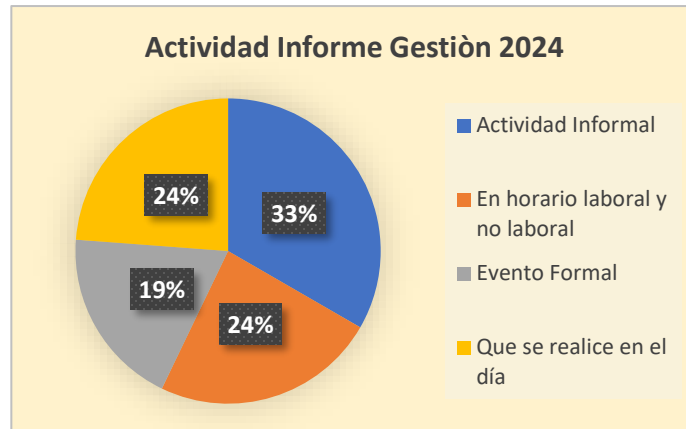
Para la realización de la actividad del informe de gestión 2024, los jefes de la UAECD propusieron lo siguiente:

Actividad informe de gestión	Número de participantes
Actividad Informal	7
En horario laboral y no laboral	5
Evento Formal	4
Que se realice en el día	5

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





El 33% de los jefes proponen que la actividad de informe de gestión 2024 sea informal, con un 24% que manifiesta sea en horario laboral y no laboral.

6.1.3 RESULTADOS EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de la aplicación de batería de la Batería de Riesgo Psicosocial vigencia 2023, aplicada a los servidores de la UAECD en el mes de septiembre de 2023 y análisis realizado durante los meses de octubre y noviembre del año en curso.

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desarrolla el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, por medio del cual se establecen estrategias y acciones tendientes a disminuir las posibles consecuencias que puedan afectar la salud mental y física de los trabajadores derivadas de los factores psicosociales; mediante la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo e implementación de acciones de mejora continua para mitigar dichos factores de riesgo y reducir la incidencia y prevalencia de enfermedades derivadas de estrés laboral, contribuyendo así al bienestar laboral de los colaboradores.

La siguiente tabla muestra la población encuestada con base a la dependencia y tipo de encuesta:

Dependencia	No. Encuestas Tipo A	No. De Encuestas Tipo B	Total
Subgerencia Talento Humano	20	4	24
Subgerencia Información Económica	42	3	45
Oficina Asesora de Planeación	10	1	11
Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano - Subgerencia de Participación al Ciudadano	43	21	64

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Gerencia de Tecnología Subgerencia de Ingeniería de Software Subgerencia de Infraestructura de Tecnológica	27	2	29
Gerencia de Infraestructura de Datos IDECA Subgerencia de Operaciones Subgerencia de Analítica de Datos	27	1	28
Oficina de Control Interno	2	1	3
Gerencia Gestión Apoyo Corporativo Subgerencia Administrativa y Financiera	27	12	39
Subgerencia Información Física y Jurídica	28	2	30
Subgerencia de Contratación	6	5	11
Gerencia Jurídica	6	1	7
Control Interno Disciplinario	4	2	6
Dirección	10	2	12
Observatorio Técnico Catastral	23	1	24
Gerencia de Información Catastral	15	1	16
Conductores		14	14
Total			363

Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

A partir del análisis realizado, se identificó un nivel de riesgo medio por parte de los trabajadores a nivel general. Sin embargo, se evidencia que los colaboradores en algunas de las dimensiones se encuentran con riesgo prioritario tanto en la FORMA A como en la FORMA B. Con lo anterior se resalta la importancia de fortalecer y mitigar los factores psicosociales en aras de promover constantemente condiciones preventivas en el ambiente laboral, las dimensiones a intervenir se muestran a continuación:

			NIVEL DE INTERVENCIÓN REQUERIDO PARA CADA DIMENSIÓN O DOMINIO	
INTRALABORAL	LIDERAZGO RELACIONES SOCIALES	Y	Características del liderazgo	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
			Relaciones sociales en el trabajo	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
			Retroalimentación del desempeño	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
			Relación con los colaboradores	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
			TOTAL, DOMINIO	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO		Claridad de rol	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



		Capacitación	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Participación y manejo del cambio	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Control y autonomía sobre el trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Nivel de responsabilidad del cargo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Consistencia del rol	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas emocionales	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas de la jornada de trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas cuantitativas	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas de carga mental	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica

	TOTAL, RIESGO INTRALABORAL	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Comunicación y relaciones interpersonales	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Situación económica	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Características de la vivienda y de su entorno	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	TOTAL, EXTRALABORAL	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica

A partir de los resultados del nivel de estrés se resalta la importancia de dar inicio al desarrollo de un plan de acción en el marco del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, que facilite el adecuado manejo y gestión del estrés, en aras de mantener la calidad de vida del equipo humano, al igual que evite las consecuencias nocivas a la exposición de los mismos, lo anterior teniendo en cuenta que se evidencia mayor prevalencia de nivel alto y muy alto lo cual amerita que se diseñe y ejecute un **actividades de intervención**, que permita la gestión efectiva del estrés para mejorar estos indicadores y por ende la salud física y emocional de los servidores de manera inmediata. Dicha intervención será liderada por el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAECB.

Con respecto a las recomendaciones del Plan de Intervención que hace el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAECB, a continuación, se relaciona lo correspondiente al componente de Bienestar Social e Incentivos:

Dominio	Variables Para Intervenir	Intervención
Recompensas	Reconocimiento y compensación	*Brindar herramientas de motivación a los líderes para incentivar la motivación e identidad de los trabajadores al interior de la entidad con el fin de mejorar el sentimiento de orgullo, identidad y sentido de pertenencia, a través de la articulación del de Bienestar e incentivos.
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	*Se recomienda, socializar el presente resultado al líder de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de establecer acciones dirigidas al reconocimiento de logro de los trabajadores, a través programa de incentivos de la entidad con el fin de fortalecer esta variable.

Dimensión	Variables Para Intervenir	Intervención
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	*Generar estrategias de sensibilización y entrenamiento en manejo del tiempo libre.
	Comunicación y relaciones interpersonales	
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	*Por medio del componente de Bienestar, realizar actividades de fortalecimiento familiar tales como: Día de la familia, día de los niños y planes de bienestar para hijos, educación financiera, ferias de vivienda, actividades culturales, entre otros. *Desarrollar programas y capacitaciones referentes a la adopción de hábitos de vida saludable, que incluyan: la ejecución de la actividad física regular, los adecuados hábitos nutricionales, el aprovechamiento del tiempo libre, el no consumo de licor, manejo del estrés, higiene del sueño, entre otros. *A través del componente de bienestar continuar con el teletrabajo y el fortalecimiento a la política de desconexión Laboral
	Características de la vivienda y de su entorno	
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	

- En conjunto con los componentes de bienestar social, capacitación y SST, establecer un plan de intervención con base a las variables transversales identificadas en los estudios de cultura organizacional, clima laboral y riesgo Psicosocial, con los equipos de trabajo.
- En conjunto con los componentes de bienestar social, capacitación y SST, entrenar a los servidores en estrategias de residencia, estrategias de afrontamiento, educación financiera, proyecto de vida, gestión del cambio, onboarding (Inducción- como un proceso de integración de nuevas personas al equipo de trabajo, dirigido a todos los servidores), habilidades blandas, Feedback de Valor y la importancia de la Retroalimentación Positiva (dirigido a líderes), sesiones de coaching para los líderes, realizar actividades outdoor para los equipos de trabajo.

6.1.4 AUTODIAGNÓSTICO MIPG Y MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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

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

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 80 de 117	

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

- *Diagnóstico de necesidades para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos
- *El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional y se ejecuta de acuerdo con lo planificado
- *Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital
- *Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información
- *Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras
- *Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente
- *Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad
- *Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad
- *Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos
- *Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia
- *Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad
- *Se incluyeron **actividades deportivas, recreativas y vacacionales** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
- *Se incluyeron **actividades artísticas y culturales** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
- *Se incluyeron actividades **de promoción y prevención de la salud** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
- *Se incluyeron actividades de educación en **artes y artesanías** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
- *Se incluyeron actividades de promoción de **programas de vivienda** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
- *Se incluyeron **actividades relacionadas con cambio organizacional** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
- *Se incluyeron actividades relacionadas con **adaptación laboral** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
- *Se incluyeron actividades de **preparación a los pre pensionados** en el plan de bienestar e incentivos.
- *Se incluyeron actividades relacionadas con **cultura organizacional** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
- *Se incluyó **el Programa de Incentivos** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 81 de 117

- *Se incluyeron actividades relacionadas con **trabajo en equipo** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
- *Se incluyeron **programas de Educación formal** en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación
- *Se implementó **el programa de entorno laboral saludable**, se evaluó y se incorporaron mejoras
- *Se han otorgado incentivos por el **uso de la bicicleta** en la entidad, se lleva registro, hay un diagnóstico documentado sobre la implementación de la medida y se reporta periódicamente al Ministerio de Transporte.
- *Se realizan actividades en el marco del **Día del Servidor Público**
- *La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral que utiliza la UAECD se encuentra inscrita ante la secretaria de salud o entidad que haga sus veces.
- *Se ha realizado la divulgación del programa Servimos
- *La entidad implementa la estrategia de Teletrabajo reflejada en una política interna y se ha adoptado mediante un acto administrativo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1227 de 2022.ç
- *Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto
- *La entidad ha implementado el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrolla acciones de prevención del acoso laboral y sexual
- *La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades
- *La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades.

Con el 80% se tiene las siguientes actividades:

- *Existen al menos dos mecanismos para facilitar la **gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos**
- * La entidad mide la eficacia del protocolo respecto a las acciones de prevención de casos de acoso laboral y sexual

6.1.5 MESAS DE TRABAJO CON GRUPOS DE INTERÉS

Se realizaron tres mesas de trabajo, de las cuales se identificaron las siguientes necesidades de actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024; sin embargo, se detectaron otros temas que deben ser revisados desde el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Capacitación, los cuales se remitieron para validar su viabilidad y si es el caso abordarlos desde esos componentes.

La identificación de las necesidades de Bienestar y Capacitación, con los grupos de interés, se hizo de manera conjunta con la líder de capacitación y las reuniones con los grupos se hizo de manera virtual utilizando como estrategia el uso de la herramienta “Padlet”, a continuación, se relaciona la URL y los pantallazos, en donde se encuentra consignado cada uno de los aportes recibidos tanto para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivo 2024 como para el Plan Institucional de Capacitación 2024.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



URL del padlet: <https://padlet.com/storo18/necesidades-plan-bienestar-social-e-incentivos-corr8f2wbsaa2or7>

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



Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Necesidades Plan Bienestar Social e Incentivos

Actividades Deportivas	Actividades Recreativas	Actividades para los niños	Actividades propuestas
lugares más cercanos al lugar de trabajo, en el caso de los que viven fuera de Bogotá, en los municipios aledaños Gimnasio !! Torneo de futbol interno Curso de bolos Hidroterapias Plantear convenios entre cajas de compensación para tomar los servicios y facilitar el acceso	Viernes feliz desde las 1 y no desde las 2, para que no tengamos gastritis Boletas de cine por cumpleaños u otro "regalo" Viernes feliz sin la necesidad de visto bueno de jefe y tener carga de trabajo al día, pues en la práctica, muchos no lo podemos disfrutar Tarde de spa, en el mes de marzo para las mujeres y en junio para los hombres	Gestionar un convenio entre cajas de compensación con colsubsidio para ir a piscilago con los padres para el día de la familia Recordar que las familias son diversas, los niños crecen, muchos son ahora jóvenes, en otras ocasiones la familia corresponde a adultos mayores, a sobrinos, etc, familia extensa Talleres de robótica para niños	Para los líderes designados como enlaces de evaluación de desempeño laboral, no un día de descanso en compensación, sino dos, uno en cada semestre, teniendo en cuenta que en el primer semestre se brinda apoyo en evaluación anual y concertación y en el segundo semestre la primera evaluación semestral Incentivo no pecuniario en el día del cumpleaños, no solamente el permiso de día de descanso

Necesidades Plan Bienestar Social e Incentivos

Actividades Deportivas	Actividades Recreativas	Actividades para los niños	Actividades propuestas
lugares más cercanos al lugar de trabajo, en el caso de los que viven fuera de Bogotá, en los municipios aledaños Gimnasio !! Torneo de futbol interno Curso de bolos Hidroterapias Plantear convenios entre cajas de compensación para tomar los servicios y facilitar el acceso	Viernes feliz desde las 1 y no desde las 2, para que no tengamos gastritis Boletas de cine por cumpleaños u otro "regalo" Viernes feliz sin la necesidad de visto bueno de jefe y tener carga de trabajo al día, pues en la práctica, muchos no lo podemos disfrutar Tarde de spa, en el mes de marzo para las mujeres y en junio para los hombres	Gestionar un convenio entre cajas de compensación con colsubsidio para ir a piscilago con los padres para el día de la familia Recordar que las familias son diversas, los niños crecen, muchos son ahora jóvenes, en otras ocasiones la familia corresponde a adultos mayores, a sobrinos, etc, familia extensa Talleres de robótica para niños	Día de la familia Alineado con semana de receso Que se pueda utilizar durante la semana de receso escolar, es decir la segunda semana de octubre Crear cursos o aprendizajes sobre nuestro quehacer misional, es decir, como se levanta un terreno o como se realiza un reconocimiento, el tema catastral. Volver a la cena o almuerzo de celebración a los mejores funcionarios

Consolidado de necesidades de Bienestar identificadas con los grupos de interés.

Actividades Deportivas	Actividades Recreativas	Actividades Niños
------------------------	-------------------------	-------------------

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Curso de Tenis	Caminatas ecológicas	Medio día libre para el día de los niños y para los cumpleaños de los hijos menores
Curso de Danza - baile	Bici-paseos o rutas ecológicas en cicla	Nuevas actividades en vacaciones recreativas (campamentos y convenios con diferentes lugares)
Curso de natación	Actividades que permitan la desconexión laboral y reducir el estrés: fotografía, lecturas, visitas a lugares turísticos, pintura, música.	Las familias son diversas, los niños crecen, muchos son ahora jóvenes, en otras ocasiones la familia corresponde a adultos mayores, a sobrinos, a familia extensa.
Gimnasio	Diplomado en dirección y producción de cine	Talleres de robótica
Convenios con otras cajas	Bonos para utilizar en Compensar	
Torneo de futbol Interno	Viernes feliz desde la 1:00 p.m. y no desde las 2:00 p.m.	
Curso de Bolos	Boletas de cine por cumpleaños u otro regalo	
Hidroterapias	Tarde de spa en el mes de marzo para las mujeres y en junio para los hombres	

Actividades Propuestas	*Competencias de juegos de mesa con mayores jornadas, no solo de un día. *Entradas a museos y teatro *Cursos de cocina *Día de la familia fuera de Bogotá en alianza con otras cajas de compensación. *Para los líderes de evaluación de desempeño y de calidad dos días de descanso, uno para cada semestre. *Incentivo no pecuniario para el día de cumpleaños *Día de la familia en la semana de receso *Cena o almuerzo mejores servidores *Incluir horarios escalonados *Bonos de cine en 3D *Estudio de cargas para gozar de las actividades de Bienestar *Campeonatos deportivos baloncesto, vóleybol, microfútbol, bolos, etc. *Actividades para solteros sin hijos, incluir sobrinos *Entradas para ingresar a Maloka y planetario *Masajes *Curso de guitarra *Quince minutos de sueño después de almuerzo
-------------------------------	--

Consolidado de las necesidades identificadas con las organizaciones sindicales

Actividades Deportivas	Actividades Recreativas	Actividades Niños	Actividades Culturales	Actividades Propuestas
------------------------	-------------------------	-------------------	------------------------	------------------------

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



Profesor o entrenador para equipos de Fútbol y Baloncesto.	Día de spa en el mes de marzo para las mujeres	Día de vacaciones recreativas con los hijos Actividad de cocina o actividad de teatro o cine, o actividad de recreación en compensar en un curso durante las vacaciones de mitad de año o fin de año con los hijos.	Caminatas ambientales	Plantear ante la Caja de Compensación Compensar, convenios con otras cajas de compensación para acceder a los servicios y facilitar el acceso para quienes viven en municipios aledaños a la ciudad capital.
Clases aeróbicas como actividad recurrente.	Día de spa en el mes de junio para los hombres	Taller de separación en la fuente de residuos sólidos y elaboración de manualidades con materiales aprovechables	Visitas a lugares estratégicos y de interés ambiental	Reconocimiento para empleados que entran a su etapa de pensión.
Competencias deportivas por género	Entradas a teatro y/o eventos como Feria internacional de Libro, Festival iberoamericano de Teatro, Salón del Ocio y la Fantasía, Feria del Hogar, etc.	Actividades que tiendan al conocimiento de prevención y atención de desastres enfocada a los niños	Evento de reconocimiento a los ciclistas	Plantear ante la Caja de Compensación Compensar, convenios con otras cajas de compensación para acceder a los servicios y facilitar el acceso para quienes viven en municipios aledaños a la ciudad capital
Creación de equipos deportivos	Descuentos en actividades de relajación con la caja de compensación, spa, zonas húmedas, circuito hídrico	Convocar a concursos infantiles a los hijos de los funcionarios, como pintura, canto, etc.	Visita en ruta de museos de Bogotá para aprender Historia para fines de semana sábado	Alianzas con universidades u otros organismos para brindar servicios de psicología para los servidores y contratistas de la Unidad que los requieran y prefieran que sus consultas se realicen fuera de la entidad, por sentirse más cómodos
Refrigerios de acuerdo con la competencia deportiva	Tarde del deporte Una tarde semanal para que los empleados puedan realizar actividades deportivas	Club de lectura infantil	Estimulación laboral e inteligencia emocional	Reconocimiento a empleados que participen y ganen en eventos deportivos diferentes a los programados por la entidad.
Entrenamiento de deportes ((fútbol 5, 11, baloncesto, vóley, bolos,	Diversificar las actividades, para solteros, para personas	Talleres para aprendizaje técnico de procesos industriales para los hijos.	Cultura inclusiva y diversa	Mantener el convenio de 2.000 razones con la caja de Compensación, esta brinda beneficio no solo al funcionario, se

ping pong, natación, etc.).	con mascotas, para parejas, entre otros			extiende al núcleo familiar. Y tiene gran variedad de actividades
Ampliación de competencias de ping pong y otros deportes, que primero se haga el entrenamiento y luego las competencias	Senderismo, torrentismo, escalada	Talleres de cocina ejemplo por temas, ej: parrillada, pastas, sopas, ensaladas, postres, bollería y panadería tradicional, panadería industrial y demás.	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder	Compensación de dos o tres días por parte de funcionarios con hijos para disfrutarlos en la semana de receso.
	Entradas para eventos culturales y musicales o invitaciones a los eventos Compensar de este tipo	Talleres de manejo de vocaciones como la música, pintura, talleres de proyecto de vida, como ser útil en la juventud y retirarlos de épocas de adolescentes y uso del tiempo libre como talleres de desarrollo deportivo, Manejo de estados de ánimo gestión de emociones, manejo de tiempo libre, talleres de manejo de tiempo.	Teatro	Incluir en el Plan de Bienestar, la alternativa de los horarios escalonados planteados por la Alcaldía de Bogotá este año, los cuales son una buena alternativa para los servidores que viven en municipios aledaños a Bogotá
		Artes marciales hijos: taekwondo, karate, capoeira, judo, lucha grecorromana, otros, defensa personal.	Baile	Compensación de dos o tres días por parte de funcionarios con hijos para disfrutarlos en la semana de receso.
		Talleres de música y artes en general Talleres para los hijos para adolescentes y para temas de preparación para la vida o para el uso del tiempo libre.	Emprendimiento para desarrollo personal	Rutas para los servidores públicos
			Día cultural del servidor público.	Las actividades de bienestar deben realizarse dentro del horario laboral

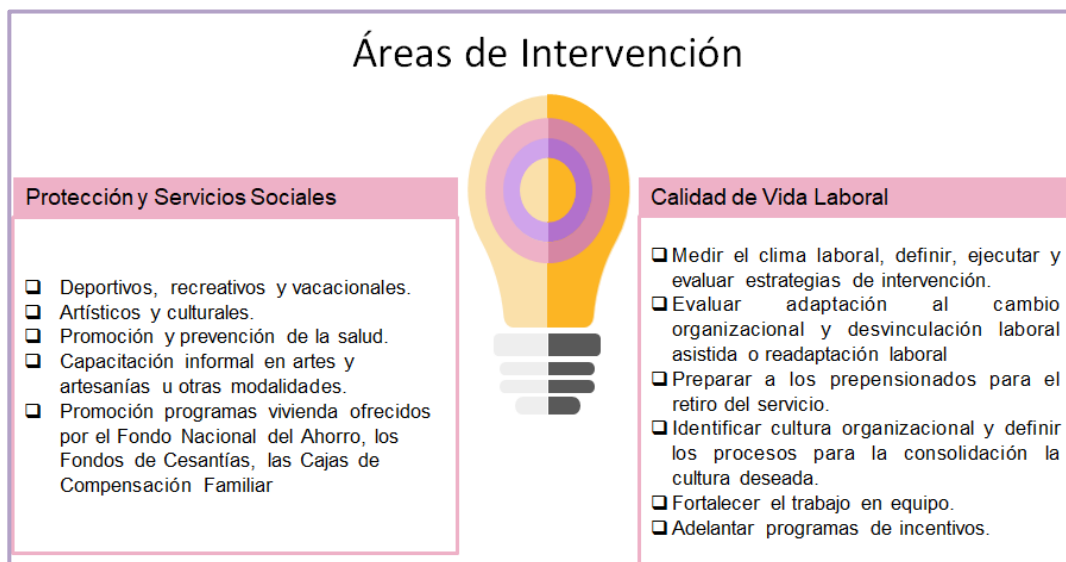
6.1.6. RECOMENDACIONES COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Entre las recomendaciones que se hicieron se encontraba incluir el día de los evaluadores, como una actividad en el cronograma de Bienestar Social, la cual fue incluida. Las demás recomendaciones fueron de forma.

7 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2024

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a contribuir al fortalecimiento del talento humano de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, buscando potenciar sus capacidades, brindando alternativas para facilitar un balance en la vida laboral, personal y familiar de los colaboradores y que a la vez permitan desarrollar sus talentos hacia su desarrollo personal y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

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



Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

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

1) El eje de equilibrio psicosocial: *hace 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.*

Componentes del Eje de Equilibrio Psicosocial:

*** Factores psicosociales:** *hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales (...) Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos*

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos (...) eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar (...) promover eventos de emprendimiento (...) día libre por el cumpleaños

*** Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** *son aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. (...) horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia (...) acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral (...) promoción del uso de la bicicleta (...manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.)*

*** Calidad de vida laboral:** *actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. (...) este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras (...) promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros*

2) El eje de salud mental: *comprende 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.*

*** Higiene mental o psicológica:** *(...) adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión*

*** Prevención de nuevos riesgos a la salud:** *(...) Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico (...) organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas*

3) El eje de diversidad e inclusión: *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*

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 89 de 117

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.

*** Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** son aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. (...) **Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos** sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual (...) **incentivar la capacitación y formación** de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales **relacionados con la inclusión y la equidad laboral**

*** Prevención, atención y medidas de protección:** actividades relacionadas con 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 (...) : Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al **acoso laboral, acoso sexual, violencia física**, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica.

4) El eje de transformación digital: hace 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.

***Creación de cultura digital para el bienestar:** (...) Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC.

***Analítica de datos para el bienestar:** tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar

(...) Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 90 de 117

de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros.

*** Creación de ecosistemas digitales:** tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

5) El eje de identidad y vocación por el servicio público: acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos 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, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

***Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

(...) Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de **los valores del Código de Integridad**, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad

(...) diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y **la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público**.

Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC – da orientaciones para las entidades distritales, con el fin de que alinear los planes de bienestar social con este modelo, conformado por 4 ejes:

- Propósito de vida
- Estados mentales positivos
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Relaciones interpersonales.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co





Fuente: DASCD, 2016

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se priorizan para la vigencia 2024, las siguientes actividades que se adelantarán con los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos, así como mediante oferta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y alianzas otras entidades distritales, con la Caja de Compensación Familiar, Cooperativas y otras entidades.

7.1. Eje propósito de vida:

- **Preparación para el retiro laboral:** se busca brindar a los servidores próximos al retiro y sus familias, espacios de sensibilización, reflexión y capacitación, que les permita prepararse a través de acciones concretas, para encarar los cambios que se producirán a partir del cese de la actividad laboral. Se proyecta realizar charlas con administradoras de fondos de pensiones y talleres de preparación para el retiro enfocados en aspectos emocionales, familiares, financieros, gestión del cambio y emprendimiento.
- **Desvinculación laboral asistida o readaptación laboral:** Se desarrollarán actividades encaminadas a sensibilizar y facilitar los cambios laborales relacionados con la desvinculación asistida por causales diferentes al retiro por pensión, de acuerdo con las necesidades y las dinámicas que se presenten en la entidad. Además de las actividades organizadas por la entidad se promoverá la oferta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

7. 2. Eje conocimiento de las fortalezas propias

- **Reconocimientos:** con el propósito de reconocer la contribución de los servidores por su aporte, desde la labor que desempeñan al cumplimiento de los objetivos institucionales, así como visibilizar y exaltar los comportamientos destacados de los servidores públicos, para generar motivación, satisfacción y sentido de pertenencia: día de la Secretaria, día del conductor, día del servidor público, día del Reconocedor predial, aniversario de Catastro, día de cumpleaños, reconocimiento por el servicio al ciudadano, reconocimiento al servidor destacado en cada dependencia, reconocimiento a Gerentes Públicos, reconocimiento por antigüedad, reconocimiento a servidores que se desvinculan.
- **Artes y artesanías:** Para desarrollar en los servidores de la UAECD habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, actitudes y competencias, potenciando también hábitos de organización, responsabilidad, fomentando la iniciativa, la creatividad, el desarrollo de la atención y la concentración. Se realizarán cursos de agricultura urbana, cursos de interpretación de instrumento musical, curso de cocina saludable.

7.3. Eje estados mentales positivos

- **Autocuidado:** con el fin de fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos mediante la práctica regular del ejercicio físico, con el acceso a gimnasios o centros de entrenamiento personal, acondicionamiento físico, baile, aeróbicos, yoga (todos por demanda y en horarios y fechas seleccionadas por cada servidor público).
- **Clima y cultura organizacional:** a partir de los resultados de la medición del clima laboral y ambiente organizacional realizada en 2022, se continuará en el 2024 con el plan de intervención dirigido a la consecución de un clima organizacional favorable para el logro de los objetivos institucionales y que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos.
- **Adaptación al cambio organizacional:** las acciones dirigidas a la preparación frente al cambio que se adelantarán estarán enmarcadas en las recomendaciones del informe de la medición del clima organizacional, así como de los resultados de la prueba piloto para la identificación de la cultura organizacional y la medición del clima organizacional realizada en 2022.
- **Divulgación del programa Servimos y las alianzas del DASCD:** se divulgará el programa Servimos del DAFP y las alianzas que ofrece el DASCD para los servidores del Distrito, con el fin de dar a conocer a todos los colaboradores de la entidad, los beneficios a los que pueden acceder al utilizar los convenios.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 93 de 117

- **Divulgación de programas de vivienda:** se divulgarán los proyectos y ferias de vivienda y los beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar, Cooperativas y el Fondo Nacional de Ahorro para los servidores públicos.

7.4. Eje relaciones interpersonales

- **Deportes:** como parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, las actividades deportivas buscan fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y bienestar mediante la sana competencia, así como promover desde el deporte, valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad. Se incluyen actividades como cursos deportivos, participación en torneos, así como competencias internas en varias disciplinas (bolos, natación, rana, tejo, fútbol, microfútbol, tenis de mesa).

Así mismo, se promoverá y facilitará la participación de los servidores públicos en los Juegos Deportivos Distritales y se hará entrega de uniformes institucionales a los deportistas que representen a la entidad en estos juegos, así:

-Competencias grupales: camiseta, pantaloneta y medias para las disciplinas de fútbol, baloncesto y voleibol.

-Competencias individuales y bolos: camiseta

- **Recreación:** con el objetivo de brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores mediante actividades al aire libre, que a la vez vinculen al grupo familiar con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre y afianzar valores familiares e institucionales. Comprende actividades como caminatas ecológicas, salidas de integración, y actividades infantiles como vacaciones recreativas, día de la familia, día de la niñez y día dulce de los niños, para fomentar y estimular la creatividad de los niños mediante actividades artísticas y culturales.
- **Cultura:** busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades como conciertos, obras de teatro y/o visitas a lugares de interés cultural o histórico para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la dimensión espiritual. Se proyecta realizar actividades como cine, teatro, visitas a museos y sitios de interés cultural, cursos de interpretación de instrumentos musicales, expresión corporal, conciertos y club de lectura, involucrando a la familia de los servidores.

En el cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, que se anexa y hacer parte del presente documento, se presenta las actividades por área de intervención y línea de acción. El cronograma se complementará con la oferta del Plan Distrital de Bienestar, presentada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, así mismo se divulgarán las alianzas y beneficios de la Caja de Compensación Familiar y demás entidades y organizaciones, de tal manera que los servidores públicos de

la UAECD y sus familias cuenten con una amplia oferta y variedad de opciones que cubra las necesidades y expectativas.

De acuerdo con lo expuesto en la Circular Externa No. 3 del DASCD sobre los Lineamientos de la Planeación Estratégica del Talento Humano 2024, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, contempla el desarrollo de acciones enfocados al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores distritales caracterizadas así:

Eje	Tipo de actividades
 CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
 ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente se han realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
 PROPÓSITO DE VIDA	Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, en el cual se suministran herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
 RELACIONES INTERPERSONALES	Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento

Fuente: DASCD

Estos planteamientos, recogidos en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 se acercan a las denominadas “Organizaciones Saludables”, en las cuales se impulsan elementos motivadores que aumentan la satisfacción de las personas cuando desarrollan sus funciones y las actividades cotidianas, a partir de un enfoque desarrollado desde la psicología positiva que se focaliza en identificar y desarrollar aquellos elementos que caracterizan a las personas que a pesar de las dificultades han aprendido a ser felices, haciendo este aprendizaje extensivo a las organizaciones, para nuestro caso, a las entidades y organismos distritales (DASCD, 2019).

El Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital se encuentra en absoluta concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas y con su Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano y con el Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como una herramienta técnica que brinda directrices y recomendaciones para la implementación de planes de bienestar en las entidades u organizaciones públicas, como parte de sus planes estratégicos de talento humano con el objetivo de promover el bienestar de los servidores y servidoras en el trabajo, ayudar a mantener el equilibrio entre la vida privada, familiar y laboral y promover su productividad a través de incentivos y reconocimiento de sus buenos resultados, fomentando la identidad y carrera de un buen

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 95 de 117

servicio público.

Cabe considerar que el análisis de los resultados de Medición de Desempeño Institucional del Distrito Capital para el período 2022 permitió identificar las fortalezas que deben potencializarse y las áreas de oportunidad cuyo abordaje debe ser prioritario mediante la definición de acciones que aporten a la mejora institucional.

(...) es importante que las entidades y organismos Distritales, definan actividades de bienestar y formación encaminadas a fortalecer el acompañamiento y seguimiento en los procesos de desvinculación asistida y la promoción de estrategias de retención del conocimiento.

Teniendo en cuenta estos aspectos, para el diseño de la oferta de actividades de bienestar laboral promovida desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se han observado los lineamientos del gobierno nacional, buscando bajo los principios de coordinación y concurrencia contribuir a la gestión estratégica del talento humano vinculado con el sector público alrededor de sus cinco (5) ejes: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público, que se armonizan en el Distrito Capital mediante el desarrollo de actividades transversales y el aprovechamiento de la oferta de diferentes entidades y organismos.

(...)el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, por disposición del párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, constituye el instrumento a través del cual se definen acciones encaminadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y, a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de funciones públicas, por tal razón, las entidades y organismos distritales al estructurar sus respectivos planes institucionales de la vigencia 2024, deberán considerar los siguientes lineamientos:

- a) Para la formulación de los planes y programas en materia de Bienestar e Incentivos Institucionales, las entidades y organismos distritales, buscarán alinear las actividades y los beneficiarios, consultando, tanto las orientaciones estratégicas contenidas en sus diferentes instrumentos de planeación como en el conocimiento sobre la caracterización de los y las servidoras a partir del análisis de datos. De igual manera, se deben tener en cuenta los resultados obtenidos en las evaluaciones previas del FURAG y su dimensión del Talento Humano y de las encuestas o consultas realizadas a servidores y servidoras públicas de la entidad u organismo sobre sus expectativas en cuanto al desarrollo de actividades de bienestar laboral.*
- b) En observancia de los lineamientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las entidades y organismos deberán definir indicadores y mecanismos de monitoreo y seguimiento de las acciones contempladas, así como prever, el análisis sobre riesgos del proceso en términos de cumplimiento, calidad, oportunidad, entre otros.*
- c) Revisar la oferta presentada por el DASCSD e incluirlas en sus planes de bienestar social e incentivos con los objetivos de evitar la duplicidad de las acciones y optimizar los recursos institucionales dispuestos para tal fin*

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 96 de 117

d) Establecer acciones de contención y acompañamiento a servidores/as y colaboradores/as que contribuyan a la preservación de la salud mental, para ello, pueden revisar el Programa de Apoyo Emocional del portafolio de servicio del DASCD y apoyarse en la oferta presentada por las ARL, EPS y Cajas de Compensación.

e) Crear estrategias, junto con las áreas de comunicaciones, que permitan una adecuada difusión y conocimiento de las actividades, eventos y acciones que se desarrollarán en el marco del plan de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad u organismo. (Utilizar piezas comunicativas atractivas, con lenguaje incluyente, difundir con tiempo la información, establecer claramente la población objetivo, motivar la participación de los y las servidoras distritales, resaltando la importancia en términos del mejoramiento de su calidad de vida)

f) Crear estrategias que fomenten la participación en las actividades, eventos y acciones propuestos en los planes de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad u organismo.

g) Gestionar con las Cajas de Compensación Familiar y dentro del marco legal vigente, la realización de acciones que complementen los planes de bienestar propuestos. h) Revisar el objetivo, alcance y acciones previstas para el desarrollo de los 39 productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, apoyándose en el DASCD a través de la participación activa en sus diferentes programas.

i) Participar en la consolidación del banco de buenas prácticas, recopilando las experiencias exitosas en materia de gestión del talento humano, tanto propias como de las demás entidades y organismos distritales.

j) Verificar que la información del Talento Humano del Distrito se encuentre correctamente diligenciada y actualizada en SIDEAP y participar activamente en la implementación herramientas para el bienestar laboral, tales como:

1. Medición del clima laboral y ambiente organizacional que se aplicará en la vigencia 2024 con la metodología estándar desarrollada por el DASCD.
2. Aplicación del instrumento Identificación de la cultura organizacional para aquellas entidades u organismos que no lo han hecho e identificación y desarrollo de acciones a partir de los resultados obtenidos por aquellas entidades y organismos que aplicaron el instrumento en vigencias precedentes.
3. Participar de la implementación de la Metodología para la evaluación del impacto de las acciones de formación, bienestar y SST según los lineamientos emitidos por el DASCD.

k) Incluir programas de protección y servicios sociales, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, de promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar. (Revisar Decreto 1083 de 2015)

l) Acatar las disposiciones normativas en materia de austeridad en el gasto público. (Revisar Decreto 26 de 1998 y Decreto Distrital 492 de 2019).

m) Es importante tener en cuenta que los programas de bienestar social que formulen las entidades u organismos deben propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados, fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 97 de 117

De igual forma, estos programas deben desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad institucional

7.5. EDUCACIÓN FORMAL

La UAECD promoverá este beneficio el cual se atenderá a través del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital FRADEC y FEDHE destinado a otorgar créditos educativos 100% condonables, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional, en los niveles de pregrado y posgrado y de sus hijos.

Mediante el FRADEC y el FEDHE y de acuerdo con el cronograma y requisitos que defina el DASCD se financiará por semestre o ciclo académico el rubro matrícula para dar inicio o culminar programas académicos de educación formal de los siguientes niveles de formación: Técnica, técnica profesional, tecnológica, universitaria, especialización o maestría, en Instituciones de Educación Superior de Colombia, de conformidad con los requisitos establecidos en el reglamento operativo del mencionado fondo.

7.6 PROGRAMA DE AMBIENTES LABORALES DIVERSOS, AMOROSOS Y SEGUROS

La Directiva 1 de 2021 emitida por la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil, contiene los lineamientos para la consolidación de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y seguros den el sector público de Bogotá, D.C.

Es por ello por lo que la UAECD está comprometida con este programa que busca la consolidación de espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de las diferencias. En armonía con los lineamientos distritales, se realizarán una serie de acciones articuladas con el Programa de Bienestar Social, de tal manera que la entidad inicie el camino hacia el fortalecimiento de un ambiente laboral que favorezca el crecimiento y desarrollo personal de los servidores, fortaleciendo un clima organizacional que permita la consecución de los objetivos institucionales, en especial el No. 1.



UAECD
Catastro Bogotá

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Página 98 de
117



Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	Actividad general	Actividades específicas	Población objetivo
Programa de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros	Gestión cultura organizacional para la inclusión y la diversidad	- Talleres - Divulgación Equidad de Género, PPLGBTI y Directiva 5/2021	Servidores públicos y contratistas
	Mecanismos de prevención y sanciones frente a situaciones de discriminación y acoso laboral y acoso sexual laboral	- Alertas tempranas - Rutas de denuncia - Apoyo emocional - Acompañamiento	Servidores públicos y contratistas
	Divulgar cartilla lenguaje incluyente del DASCD	- Piezas comunicativas - videos	Servidores públicos y contratistas
	Formación y sensibilización	Temas: inclusión, diversidad y representatividad (oferta DASCD)	Servidores públicos y contratistas

PROGRAMA: “EN CATASTRO SOMOS PARTICIPATIVOS, INCLUSIVOS Y SALUDABLES”

La política pública para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030, plantea la necesidad de contar con una estrategia que promueva acciones adecuadas del talento humano y espacios libres de discriminación, es así como se genera este programa el cual se encuentra alineado con el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, adoptado mediante el Acuerdo Distrital No. 761 de 2020, en su artículo 61, dispone que el Distrito Capital de Bogotá adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente y buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y en concordancia con ello, la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano - PPDGITH (Documento CONPES D.C. 007 de 2019) expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente, que reconocen los logros y dignifican la labor de las servidoras y los servidores públicos y de las personas vinculadas a las entidades u organismos distritales.

Es así como el programa “En Catastro Somos Participativos, inclusivos y saludables” se basa en el objetivo del programa CALDAS, el cual reconoce que la razón de ser de las entidades y organismos distritales son las personas, y que por lo tanto en un mismo espacio se encuentran individuos con todo tipo de creencias, género, identidad étnica, orientación sexual, edad, personas con discapacidad, etc., y busca seguir trabajando y generando espacios al interior de la entidad a través del plan estratégico de Talento Humano que permita sensibilizar y fomentar el respeto y tolerancia de los servidores (as) de la UAECD frente a los aspectos mencionados anteriormente.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 100 de 117

La UAECD plantea desarrollar diversas actividades a través de los componentes de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, que generen conciencia en los servidores (as) públicos acerca de la importancia de reconocer, aceptar e incorporar la diferencia como elemento de complementariedad en los diversos equipos de trabajo.

Las siguientes actividades serán lideradas desde el componente de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, para realizar al interior de la UAECD y serán dirigidas a todos los servidores públicos de la UAECD y sus colaboradores:

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDAD ESPECIFICA
Caracterización Poblacional Diferencial Talento Humano	* Base de datos sociodemográficos de los servidores públicos de la UAECD de planta la cual, la cual está a cargo del componente de “selección, vinculación y retiro” de la Subgerencia de Talento Humanos de la UAECD y es actualizada anualmente. * Base de datos sociodemográfico de los contratistas, tomando como base el modelo de la utilizada por la Subgerencia de Talento Humano, para ello, se realizará una mesa de trabajo con la subgerencia de contratación de la UAECD, quien será la responsable de la construcción y actualización de esta información.
Gestión Cultura organizacional para la inclusión y la diversidad	COMPONENTE DE BIENESTAR: • Socializaciones sobre no discriminación y respeto a la diversidad. También se realizarán campañas sobre la política LGBTIQ+ y género. • Divulgación sobre la prevención acoso laboral y acoso sexual y del protocolo de Prevención del acoso laboral y acoso sexual. • Campañas sobre lenguaje incluyente. • Trabajar en conjunto con la Secretaría de la mujer en el sello de igualdad para dar énfasis a este grupo poblacional. COMPONENTE DE CAPACITACIÓN: • Liderazgo y Empoderamiento • Derecho de las mujeres • Lenguaje Incluyente • Inteligencia Emocional. • Formación y sensibilización de servidores distritales en inclusión, diversidad y representatividad COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. * Capacitación en Salud Mental. * Acompañamiento emocional * Manejo del estrés.
Prevención y sanciones frente a situaciones y conductas de discriminación, de acoso laboral y de acoso sexual laboral	COMPONENTE DE BIENESTAR: • Generar espacios donde se escuchen a los diversos servidores de las áreas para detectar e intervenir en aspectos que puedan afectar el clima organizacional y por lo tanto el trabajo en equipo. COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: * Intervención en riesgo psicosocial la cual busca generar espacios que permitan disminuir conductas asociadas a factores de estrés. * Fortalecimiento del Comité de convivencia por ser el responsable de conciliar en conductas de acoso laboral a través de los canales internos en la entidad destinados a tal fin. * Capacitar al comité de convivencia en el manejo del plan CALDAS.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 101 de 117

7.7. SALARIO EMOCIONAL – BENEFICIOS PARA FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO Y EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

Con el fin de contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal, brindar bienestar a los colaboradores y fomentar el reconocimiento, se continuará en el 2024 implementando los siguientes beneficios:

7.7.1 Beneficios adoptados por el Distrito y lineamientos de bienestar para las entidades distritales.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, fortalecer vínculos e incrementar de forma equitativa las oportunidades y responsabilidades de hombre y mujeres, Circulares 026 de 2015 y Directivas 02 y 03 de 2017, las cuales se incorporan al Programa de Bienestar Social de la UAECD:

- **Hora adicional de lactancia:** de acuerdo con la Circular 026 de 2015, como política de bienestar y con el fin de proteger los derechos de los niños y niñas, las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una (1) hora adicional a la establecida por las normas legales vigentes para la lactancia, la cual deberán tomar durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en horario concertado con su jefe inmediato.
- **Reconocimiento al preciado tiempo con los bebés:** de conformidad con la Directiva 02 de 2017, Se concederá a las servidoras públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- **Tarde de Juego:** en cumplimiento de la Directiva 03 de 2017, se otorgará a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años, una “tarde de juego”. Esta consiste en conceder al servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda (n) compartir con su (s) hijo (s) y afianzar lazos afectivos con el (os) menor (es). Esta tarde deberá ser concedida en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio.”
- **Permiso para reuniones escolares:** de acuerdo con la Directiva Distrital 03 de 2017, se conceden hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre a los servidores (as) públicos (as) que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos (as), siempre que presenten los soportes del caso.

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 102 de 117

7.7.2 Beneficios adoptados por la entidad con el fin de conciliar la vida laboral, familiar y personal:

- Día de cumpleaños:** en la fecha de cumpleaños se autorizará un día de permiso remunerado el cual debe ser disfrutado en la fecha de cumpleaños si la misma es un día laboral o el día hábil siguiente, en caso de que el cumpleaños sea en día no laboral. En todo caso, podrá existir un acuerdo previo entre el jefe inmediato y el servidor para el disfrute del día dentro del mes siguiente a la fecha de cumpleaños. De no existir acuerdo se concederá en las condiciones iniciales. Para aquellos servidores cuya fecha de cumpleaños es el mes de enero, antes de la divulgación del Plan de Bienestar Social, podrán disfrutar el día de permiso en el mes de febrero de 2024, previa concertación con el jefe inmediato.
- Reconocimiento al compromiso institucional:** Reconocimiento al compromiso institucional: Los servidores públicos de la Unidad de todos los niveles que hagan parte de los equipos de: Gestión del conocimiento (GC), Gestión de Integridad (GI), Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), Brigada de Emergencia, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal, enlaces de Teletrabajo y quienes participen como Auditores Internos, tendrán derecho a disfrutar un (1) día de permiso remunerado al año, siempre y cuando cumplan con todas las actividades programadas para el grupo. El día de permiso debe ser concertado con el jefe inmediato y debe disfrutarse dentro de los seis (6) meses de la vigencia siguiente, si no se solicita, se perderá este beneficio.
- Viernes feliz:** con el fin de facilitar a los servidores tiempo para actividades personales o familiares, se autorizará la salida a partir de las 2:00 p.m., un viernes al mes, a elección del empleado, para lo cual se coordinará con el jefe inmediato de manera previa, a fin de evaluar la ejecución de la programación establecida. Para disfrutar el viernes feliz, no es necesario llenar el formato de permiso, solo se debe contar con la autorización previa y escrita (correo) del jefe inmediato. Ese día se laborará en jornada continua y no podrá cambiarse por otro día, ni será acumulable.
- Reconocimiento a las calidades deportivas:** la UAECD reconocerá a los empleados públicos que participen en las diferentes disciplinas de los Juegos Deportivos Distritales o en competencias externas en las que represente a la UAECD, un descanso remunerado, durante la vigencia, de la siguiente manera:
 - Las disciplinas deportivas colectivas o individuales que ocupen del primero al tercer puesto en su disciplina un (1) día de descanso remunerado al año.
 - No se podrá superar dos días de descanso remunerado al año, sin importar el número de títulos obtenidos, y en todo caso debe ser acreditado y concertado con el jefe inmediato, supeditado a la necesidad del servicio.
- Permiso por matrimonio:** la UAECD otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado al empleado(a) público(a) que contraiga matrimonio, sin que concurra con otros permisos de Ley. En todo

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 103 de 117

caso, deberá acreditar a la UAECD dentro de los 30 días siguientes al permiso, el documento que soporte tal situación.

- **Permiso por maternidad o paternidad:** la UAECD otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado al empleado(a) público(a), por cada hijo que nazca o adopte, de manera continua a la licencia de maternidad o paternidad según el caso, sin que concurra con otros permisos de Ley. En todo caso, deberá acreditar a la UAECD dentro de los 30 días siguientes al permiso, el documento que soporte tal situación.
- **Horario flexible:** con el propósito de brindar a los servidores públicos de la UAECD alternativas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral se continuará con el horario laboral flexible para los servidores públicos de la UAECD de la siguiente manera:
 - Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 3:30 p.m.
 - Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:30 p.m.
 - Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:30 p.m.

Tendrán prioridad para el acceso al horario flexible **los servidores públicos que se encuentran en situación de discapacidad** o quienes sean cuidadores de terceras personas, tales como hijos menores de 18 años o mayores de 18 años o padres mayores de 65 años en situación de discapacidad o enfermedad, que requieran el cuidado permanente o servidores que tengan a su cuidado familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o cónyuge o compañero(a) permanente en situación de discapacidad o enfermedad, que dependan del cuidador y precisen atención continua.

Los servidores públicos que tienen prioridad en la aplicación del horario flexible deberán adjuntar a su solicitud copia legible de los siguientes documentos, según el caso, cuando no reposen en la historia laboral:

a) Servidores públicos en situación de discapacidad: Certificado médico o dictamen de la Empresa Promotora de Salud (EPS), la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o de la Junta de Calificación de Invalidez, en el cual conste la situación de discapacidad.

b) Servidores públicos con hijos menores de 18 años: (...)

- **Teletrabajo:** La UAECD continuará implementado la modalidad de teletrabajo de acuerdo con la política interna que se encuentre vigente, de conformidad con la convocatoria, los lineamientos y el cumplimiento de los requisitos.

El uso inadecuado o el incumplimiento de las reglas asociadas a los beneficios derivados de estas iniciativas, así como el impacto negativo en la productividad, facultan al director de la UAECD para que, de manera discrecional, suspenda alguno(s) o todos los beneficios aquí descritos.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 104 de 117

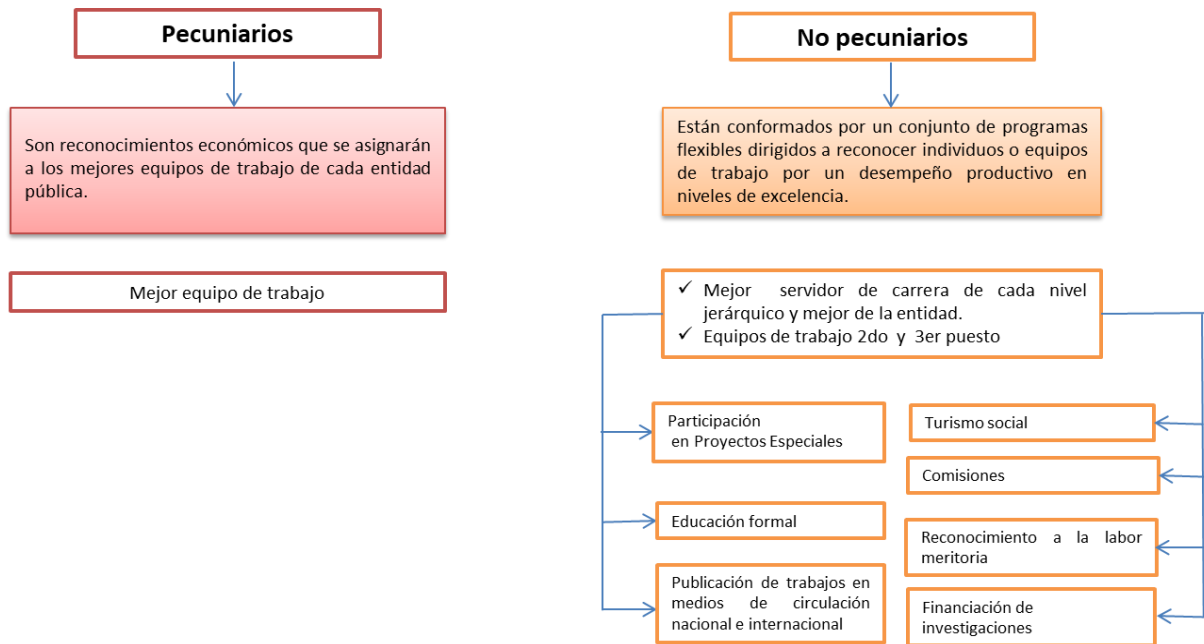
7.8. RECONOCIMIENTOS

Se continuará con los siguientes reconocimientos con el fin de motivar y exaltar a los servidores públicos de la UAECD, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura del servicio, la práctica de los valores organizacionales y el sentido de pertenencia e incrementar la productividad para el logro de los objetivos institucionales.

- Reconocimiento a gerentes públicos, articulado con los resultados de los acuerdos de gestión y con la evaluación cualitativa que realicen los servidores.
- Reconocimiento a los servidores por su trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Reconocimiento a pensionados: Se hará un reconocimiento público y se entregará una tarjeta de consumo familiar al servidor público al momento de su retiro por pensión.
- Reconocimiento por antigüedad: se otorgará un (1) día de permiso remunerado a quienes durante el año 2024 cumplan 20 años de servicio y dos (2) días de permiso remunerado a quienes durante el año 2024 cumplan 25, 30, 35 o 40 años de servicio continuo en Catastro. Este incentivo se debe disfrutar dentro de los seis meses siguientes, de haber cumplido el tiempo de servicio.
- A quienes cumplan **5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40** años de servicio continuo en la UAECD, durante el año 2024, se les entregará una tarjeta de consumo familiar redimible en restaurante.
- Reconocimiento público a los servidores de la Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano destacados por el servicio a los usuarios.
- Reconocimiento al servidor público destacado en cada dependencia: Se otorgará reconocimiento a un servidor público de cada dependencia que sea seleccionado por sus compañeros y/o por el jefe de la dependencia, con base en su desempeño durante la vigencia.
- Reconocimiento para Biciusuarios: además del incentivo establecido en la Ley 1811 de 2016, que consiste en otorgar medio día de permiso remunerado por cada 30 días que lleguen a laborar en bicicleta a los servidores de la Unidad, se entregará semestralmente un reconocimiento al servidor con mayor número de llegadas en bicicleta y que haga uso del incentivo consagrado en la mencionada ley.

8 PROGRAMA DE INCENTIVOS 2024

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, las entidades deben adoptar anualmente el Programa de Incentivos, conformado por incentivos pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción hasta el nivel profesional, así:



En cumplimiento de lo anterior, la UAECD adopta el siguiente programa de incentivos pecuniarios y no pecuniarios:

8.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A MEJORES SERVIDORES DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO Y MEJOR DE LA ENTIDAD.

8.1.1. Tipos de incentivos no pecuniarios

Los siguientes son los incentivos no pecuniarios para los servidores seleccionados como el mejor de carrera administrativa de la entidad y los mejores servidores de los niveles profesional, técnico y asistencial:

Participación en Proyectos Especiales: este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter interinstitucional, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 106 de 117

Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional: pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios estarán a cargo del servidor público que elija este tipo de incentivo.

Reconocimientos públicos a la labor meritoria: este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el desempeño a la labor realizada por los empleados de Carrera Administrativa que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia, quienes serán objeto de reconocimientos especiales, mediante divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional interna de la entidad como boletines, publicaciones, página web e Intranet.

Incentivo para servidores públicos con evaluación del desempeño en nivel sobresaliente: se otorgarán los siguientes incentivos no pecuniarios a los servidores públicos que hayan obtenido calificación definitiva en nivel sobresaliente en su evaluación de desempeño laboral:

- Diploma de reconocimiento al servidor público por su desempeño laboral.
- Dos (2) boletas de cine en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Financiación de Investigaciones: está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular que contribuya a mejorar la productividad individual como aporte al mejoramiento del desarrollo institucional en general. Los trámites están a cargo del servidor de carrera y su desarrollo se realizará sin perjuicio del desempeño de las funciones a su cargo.

Programas de Turismo: la UAECDD reconocerá por una sola vez, el incentivo de turismo social (en el país o en el exterior), en cualquier agencia de viajes legalmente constituida, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia para los servidores públicos que resulten ganadores de los incentivos no pecuniarios y que seleccionen esta opción.

Programas de Educación Formal: este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del servidor público seleccionado, siempre y cuando, este tipo de formación y el plan de educación estén debidamente aprobados y reconocidos por las autoridades competentes. Tiene por objetivo apoyar la financiación de los estudios de educación para el servidor en las modalidades de básica primaria, básica secundaria, media vocacional, matrícula para educación superior de pregrado o de postgrado en cualquiera de sus modalidades presencial, semipresencial o a distancia.

Los servidores públicos de la UAECDD seleccionados como los mejores, así como los integrantes de los equipos de trabajo que ocupen segundo y tercer lugar, tendrán derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los incentivos no pecuniarios aquí previstos, e informarán por escrito a la Subgerencia de Talento Humano el incentivo escogido.

8.1.2. Aspectos para tener en cuenta en el reconocimiento de los incentivos no pecuniarios a mejores servidores

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 2347600 - Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



- Las sumas que se reconocerán por concepto de los incentivos no pecuniarios se girarán directamente a los establecimientos educativos en el caso de la educación formal, a las agencias de turismo legalmente constituidas en los casos de turismo social y a las empresas con las que se contrate la publicación o a los agentes o instituciones que intervengan en el caso de la financiación de investigaciones.
- Para el reconocimiento del incentivo, el beneficiario deberá entregar mediante oficio dirigido a la Subgerencia de Talento Humano, la cotización expedida por la firma o entidad con la cual hará uso del incentivo o el recibo de inscripción de matrícula de la institución educativa, indicando el incentivo seleccionado, con las instrucciones correspondientes para el giro.
- La orden de pago se hará a nombre del beneficiario del incentivo y el giro se realizará a la empresa o entidad que preste el servicio, de acuerdo con la solicitud del servidor.
- Por ningún motivo el incentivo podrá superar el presupuesto asignado en el presente plan; en caso de que se presenten valores adicionales, el excedente deberá ser asumido por el servidor público.
- Los beneficiarios a quienes se les otorgue el incentivo de turismo social o de educación formal, deberán utilizarlo en tiempo y horario diferentes al laboral.
- El plazo máximo para el disfrute del incentivo será de un año, contado a partir de la fecha de comunicación por parte de la Subgerencia de Talento Humano.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos para participar en el programa de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Todos los servidores públicos con calificación definitiva en nivel de sobresaliente recibirán reconocimiento escrito por parte de la Dirección de la Unidad y copia de éste se enviará a la historia laboral.

8.1.3 Selección de los mejores servidores de carrera administrativa

La metodología para seleccionar a los mejores servidores públicos de cada nivel jerárquico, esto es, profesional, técnico y asistencial, será la utilizada en los dos años inmediatamente anteriores, es decir, mediante un mecanismo automático de selección aleatoria en la que participen todos los servidores cuya evaluación de desempeño 2023-2024 es sobresaliente. Esta metodología será divulgada previamente para que sea de conocimiento de todos los servidores de la UAECD.

La selección del mejor servidor público de carrera administrativa se realizará una vez se conozcan los ganadores en cada nivel jerárquico y se procederá de la siguiente manera:

- El ganador será quien haya tenido el mayor puntaje en la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior.
- En caso de presentarse empate entre 2 o 3 de los participantes el ganador será quien tenga el mayor puntaje al promediar los 3 últimos periodos de evaluación de desempeño laboral (definitiva); si el periodo es inferior a 3 años se promediará sobre las evaluaciones existentes.
- Si persiste el empate se procederá a elegir al ganador mediante sorteo.

8.1.4 Monto de los incentivos no pecuniarios para mejores servidores públicos de carrera administrativa

El monto de los incentivos a mejores servidores públicos de carrera administrativa durante la vigencia 2023-2024, será:

Incentivo No Pecuniario	SMLMV
Mejor servidor de carrera de la entidad	1,7
Mejor servidor de carrera de nivel profesional	5
Mejor servidor de carrera de nivel técnico	5
Mejor servidor de carrera de nivel asistencial	5
Valor total	16,7

8.2 INCENTIVOS A MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

8.2.1 Aspectos para tener en cuenta para competir por los incentivos para equipos de trabajo

Los siguientes son los requisitos y aspectos que los equipos de trabajo deberán tener en cuenta para competir por los incentivos e inscribir los proyectos:

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 109 de 117

- Los equipos de trabajo estarán conformados por mínimo cuatro (4) y máximo seis (6) servidores públicos, que deberán ser empleados de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción, éstos últimos hasta el nivel profesional inclusive.
- Los integrantes del equipo de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.
- La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a la vinculación directa con la Entidad y durante el periodo de desarrollo del proyecto presentado.
- Cuando un integrante del equipo de trabajo decida retirarse de este, el equipo podrá reemplazarlo. En este caso el líder del equipo debe informar por escrito a la Subgerencia de Talento Humano.
- En caso de que durante la etapa de ejecución del proyecto algún integrante del equipo de trabajo cambie su vinculación de carrera administrativa a libre nombramiento remoción diferente a nivel asistencial, técnico o profesional, dejará de ser parte del equipo de trabajo y no podrá participar en los incentivos; si los demás integrantes del equipo así lo consideran, podrán reemplazarlo por otro servidor que llene los requisitos para participar en el proceso, e informar de inmediato por escrito a la Subgerencia de Talento Humano. En todo caso los equipos de trabajo deberán mantener la composición de mínimo cuatro (4) y máximo seis (6) integrantes.
- El equipo debe inscribir ante la Subgerencia de Talento Humano un proyecto para ser desarrollado, cumpliendo con la metodología definida y divulgada previamente.
- Para ser evaluado el proyecto, este debe haber terminado.
- Los resultados del trabajo presentado deben mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad o a los procesos de esta.
- Los resultados del proyecto deben sustentarse en audiencia pública ante los servidores de la Entidad y el equipo evaluador.
- Los proyectos serán calificados por el equipo evaluador cuyos integrantes serán definidos de acuerdo con los términos de referencia para la presentación, formulación, ejecución y evaluación de los proyectos de equipos de trabajo, la cual será revisada y publicada en el primer trimestre de 2024.
- Los equipos de trabajo ganadores serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

8.2.2 Convocatoria

En el primer trimestre de 2024, una vez adoptado el Plan de Bienestar Social e Incentivos y definidos los términos de referencia para la presentación, formulación, ejecución y evaluación de los proyectos de equipos de trabajo, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos, la Subgerencia de Talento Humano divulgará el cronograma y realizará la convocatoria para recibir la postulación de proyectos de equipos de trabajo.

8.2.3 Monto de los incentivos para los mejores equipos de trabajo

El monto de los incentivos para los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2024, será el siguiente:

Incentivos a equipos de trabajo	SMLMV
Primer puesto mejor equipo de trabajo (pecuniario)	20
Segundo puesto equipos de trabajo (no pecuniario)	14
Tercer puesto equipos de trabajo (no pecuniario)	7
Total	41

La Dirección de la UAECD, mediante acto administrativo, asignará los incentivos no pecuniarios, al mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, a los mejores de cada nivel jerárquico y a los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar, así como el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo.

Los integrantes de los equipos de trabajo que ocupen el segundo lugar y tercer lugar, así como los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de cada nivel jerárquico, deberán seleccionar el incentivo de su preferencia entre los tipos de incentivos no pecuniarios establecidos en el numeral 8.1.1.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los equipos de trabajo se distribuirán en partes iguales entre los integrantes del equipo de trabajo ganadores, según el caso.

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 111 de 117	

9 ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos será presentado a la Comisión de Personal, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UAECD; posterior a ello se adopta mediante Acto Administrativo expedido por el director de la Unidad.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 112 de 117

10 DIVULGACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Corresponde a la Subgerencia de Talento Humano, en coordinación con el equipo de comunicaciones de la UAEC D divulgar el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 a todos los servidores públicos de la UAEC D, a través de los medios de comunicación interna de la Unidad, para garantizar su conocimiento y participación.

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 113 de 117

11 EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

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

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



12 EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El indicador asociado al componente de Bienestar se encuentra en el SGI es del cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, del cual hace parte el cumplimiento del Plan de Bienestar, el cual se relaciona a continuación:

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	TIPO	FÓRMULA	PERIODICIDAD
Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de RH, PIC, Plan Incentivos, Plan Bienestar, Plan SST)	Medir el grado de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH	Eficacia	% ejecución Plan Anual de Vacantes x 15% + % ejecución Plan de Previsión de Recursos Humanos x 15% + % ejecución Plan Institucional de Capacitación x 20% + % ejecución Plan de Incentivos x 10% + % ejecución Plan Bienestar x 20% + % ejecución Plan Seguridad y Salud en el Trabajo x 20%	Trimestral

 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 115 de 117

ANEXO 1. CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2024

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 116 de 117

ANEXO 2. CRONOGRAMA PROGRAMA DE INCENTIVOS 2024

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co



 	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 117 de 117

El presente documento técnico hace parte integral de la Resolución mediante la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2024 de la UAECD.

Elaboró: Patricia Toro Fierro – Profesional Especializado / Componente Bienestar Social e Incentivos
 Revisó: Natalia Andrea Sánchez – Subgerente de Talento Humano
 Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital

Av. Carrera 30 No. 25 - 90
 Código postal: 111311
 Torre A Pisos 11 y 12 – Torre B Piso 2
 Tel: 2347600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co
 Trámites en línea: catastroenlinea.catastrobogota.gov.co

