

**IGAC**  
INSTITUTO GEOGRÁFICO  
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión  
Integrado  
**MIPG**



**IGAC**  
INSTITUTO GEOGRÁFICO  
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión  
**Integrado**  
**MIPG**



Plan

## **Estratégico de Talento Humano**

**Código:** PN-GEP-02

**Versión:** 1

**Vigente desde:** 31/01/2025

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS .....	7
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	7
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	7
3. ALCANCE .....	7
4. MARCO LEGAL.....	8
5. DESARROLLO .....	8
5.1.1. COMPONENTE DE PLANEACIÓN DE PERSONAS .....	9
5.1.2. COMPONENTE DE PROVISIÓN DE EMPLEO .....	10
5.1.3. COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS.....	10
5.1.4. COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	11
5.1.5. COMPONENTE DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	11
5.1.6. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA .....	11
5.1.7. COMPONENTE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	12
5.2 CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN.....	12
5.2.1. MARCO ESTRATEGICO EXTERNO .....	12
5.2.2. MARCO ESTRATEGICO INTERNO .....	19
5.3. DIAGNOSTICOS .....	30
5.3.1. RESULTADOS DE FACTORES ESTRATÉGICOS.....	30
5.3.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	38
5.3.3. ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA E INCENTIVOS .....	43
5.3.4. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	73
5.3.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	84
5.4. RECURSOS .....	86
5.5. INDICADORES.....	87
5. CONTROL DE CAMBIOS.....	87

### TABLA DE TABLAS

Tabla 1 Ciclo de vida del servidor público .....	9
Tabla 2 Lineamientos Internacionales.....	13
Tabla 3 Ambiente Institucional.....	15
Tabla 4 Experiencia personal de trabajo .....	16
Tabla 5 Teletrabajo .....	17
Tabla 6 Vinculación de personal.....	18
Tabla 7 Eje Paz Total, memoria y Derechos Humanos .....	76
Tabla 8 Territorio, Vida y Ambiente .....	77
Tabla 9 Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	77
Tabla 10 Transformación Digital.....	78
Tabla 11 Probidad y ética de lo público.....	78
Tabla 12 Habilidades y Competencias.....	79
Tabla 13 Relación Programas Académicos.....	80

### TABLA DE GRAFICAS

Gráfica 1 La caracterización de los encuestados.....	16
Gráfica 2 Porcentaje de Servidores por Rango de Antigüedad .....	26
Gráfica 3 Distribución Poblacional por edad.....	26
Gráfica 4 Resultados Dimensión de Talento Humano 2019 -2023 .....	30
Gráfica 5 Integridad – Gestión Estratégica TH .....	31
Gráfica 6 Rutas de creación de valor .....	32
Gráfica 7 Categorías del Componente 1 .....	33
Gráfica 8 Categorías del Componente 2 .....	34
Gráfica 9 Categorías del Componente 3: .....	36
Gráfica 10 Categorías del Componente 4: .....	37
Gráfica 11 Relación temática propuestas por Objetivos Estratégicos .....	75

### TABLA DE MAGENES

Imagen 1 Imagen 2 Modelo Gestión Estratégica de Personas.....	6
Imagen 3 Mapa de Procesos .....	23
Imagen 4 Organigrama .....	24
Imagen 5 Estructura del DNAO 2025.....	74

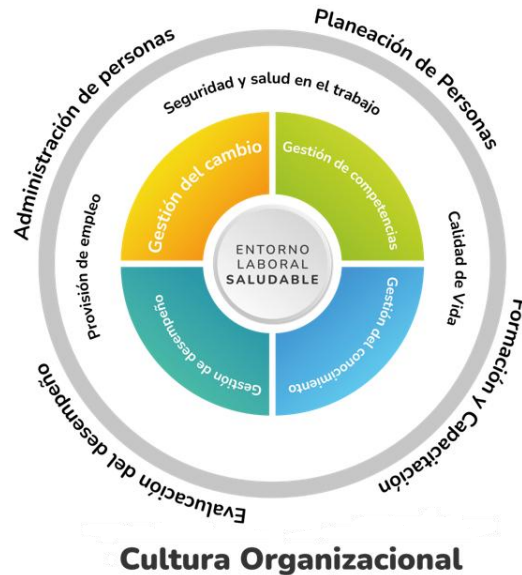
## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi ha proyectado su Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2022-2026, con el propósito de responder a siete (7) objetivos, que integran el capital humano y socios estratégicos competentes; el modelo de gestión integrado, la gobernanza del dato e información de valor público, la regulación y política pública con enfoque territorial, la gestión del conocimiento para innovación aplicada, automatización, integración, interoperabilidad para el territorio y el posicionamiento institucional.

De manera especial, la Subdirección de Talento Humano (STH) lidera el primer objetivo estratégico denominado “Capital Humano y socios estratégicos competentes”, cuyo interés se centra en “Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado; que, de manera extendida, aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país”; la definición de este objetivo visibiliza el momento actual del instituto, lo que ha permitido entender que lo más valioso son las personas para alcanzar los planes y objetivos al interior del IGAC. Por esta razón, la gestión estratégica de personas adquiere especial relevancia para el cumplimiento de los fines del Instituto en alineación con la cadena de valor.

En cumplimiento de este objetivo, la STH ha avanzado en la estructuración del modelo de Gestión Estratégica de Personas, el cual se presenta en la imagen, como la forma más adecuada de generar equipos de alto rendimiento y comprometidos con las estrategias del instituto, este se define desde un enfoque sistémico que integra en su funcionamiento estrategias enfocadas en la gestión por competencias, gestión del cambio, gestión del conocimiento, gestión del desempeño y entorno laboral saludable; a través de los componentes de planeación de talento humano, provisión de empleo, formación y capacitación, calidad de vida, evaluación del desempeño, administración del personal, y seguridad y salud en el Trabajo, para promover en las personas que laboran en el instituto, las competencias, actitudes y habilidades para contar con un capital humano altamente calificado y motivado para lograr las metas del PEI.

Imagen 1 Imagen 2 Modelo Gestión Estratégica de Personas



Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano

Es importante señalar que, el modelo incluye el componente de Planeación de personas, que pretenden identificar las necesidades institucionales y de las personas, con el fin de establecer planes, programas y proyectos que permitan ser atendidas desde el proceso de Gestión Estratégica de Personas.

El Plan Estratégico de Talento Humano, se establecen los objetivos estratégicos y la manera como se contempla conseguirlos (estrategias) durante la vigencia 2024-2026 a lo largo del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro) y alineados a las rutas de creación de valor que propone MIPG, entre las cuales se encuentran la ruta de la felicidad, la ruta del crecimiento, la ruta del servicio, la ruta de la calidad y la ruta de análisis de datos.

Para llegar a estos objetivos, fue necesario realizar una identificación de la principal normatividad y lineamientos aplicables a este plan, revisión del marco estratégico nacional e internacional; también se consideró como insumo la información relacionada a la caracterización de la planta provista y diagnóstico de la gestión del talento humano.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los servidores del Instituto Geográfico Agustín Codazzi con el propósito de incrementar su sentido de pertenencia, bienestar y motivación laboral.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, a nivel integral para generar efectos positivos en la productividad, desempeño organizacional y contexto personal.
- Incentivar a los servidores a adoptar hábitos de vida saludables.
- Garantizar las acciones tendientes a la protección, desarrollo y fortalecimiento de los entornos laborales saludables.
- Promover entre los servidores una mayor conexión emocional, compromiso y sentido de pertenencia.
- Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades para el ejercicio de sus funciones, y así poder contar con servidores públicos íntegros.
- Potencializar el desarrollo integral del talento humano.

## 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano está dirigido a los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, independiente de su tipo de vinculación.

#### 4. MARCO LEGAL

La normatividad aplicable a la Gestión de Personas se encuentra relacionada en el nomograma del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, ubicado en la página web del IGAC, [Transparencia: Normograma | Instituto Geográfico Agustín Codazzi \(igac.gov.co\)](#)

Los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por la Presidencia de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional de Servicio Civil y la Escuela Superior de Administración Pública se encuentran detallados en el Listado Maestro de Documentos Externos, el cual está publicado en el siguiente enlace [listado de documentos externos consolidado 2023 0.xlsx \(live.com\)](#)

#### 5. DESARROLLO

Una vez analizada la plataforma estratégica de la Entidad, la caracterización de los servidores públicos que laboran en el IGAC y el diagnóstico de la gestión del talento humano, se contemplan como objetivos estratégicos a cumplir durante el período 2024-2026, los siguientes:

- Mejorar las tecnologías de la información y documentación del proceso de Gestión de Talento Humano para contribuir con su buen desempeño y eficiencia.
- Proveer de manera oportuna con personal competente, los cargos vacantes del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la prestación del servicio de la Entidad.
- Fortalecer la evaluación del desempeño de todos los servidores públicos, de tal manera que esta sea cada vez más objetiva y sea insumo para contribuir a la mejora individual.
- Formular e implementar un plan de intervención para mejorar el clima y la cultura organizacional de la Entidad, con el propósito de fortalecer las competencias, seguridad, innovación, bienestar y motivación de los servidores públicos del IGAC.
- Desarrollar la transferencia del conocimiento del servidor que se retira del IGAC con el propósito de asegurar la continuidad de los procesos, la preservación de la memoria histórica y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Alineadas a los objetivos estratégicos anteriormente descritos, al ciclo de vida del servidor público dentro de la Entidad y las rutas de creación de valor detalladas anteriormente, se alinean los



componentes del Modelo de Gestión Estratégica de Personas – MGEP- del IGAC, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1 Ciclo de vida del servidor público

Ciclo de vida del servidor público	Rutas de creación de valor	Componente
<b>Ingreso</b>	Ruta de la calidad	Gestión de planeación de personas Gestión de provisión del empleo
<b>Desarrollo</b>	Ruta del crecimiento	Gestión de formación y capacitación
	Ruta del análisis de datos	Gestión de administración de personas
	Ruta de la felicidad	Gestión de calidad de vida Gestión de seguridad y salud en el trabajo
	Ruta del servicio	Gestión de desempeño
<b>Retiro</b>	Ruta de la felicidad	Gestión de calidad de vida

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC.

Para dar cumplimiento a esos objetivos estratégicos se plantea la ejecución de las siguientes actividades durante el período 2024-2026.

### 5.1.1. COMPONENTE DE PLANEACIÓN DE PERSONAS

- Definir, ejecutar, controlar y evaluar los planes, programas y proyectos derivados del Modelo de Gestión Estratégica de Personas.
- Formular e implementar un plan para la elaboración y actualización de la documentación del proceso de Gestión de Personas, propendiendo por la automatización, simplificación, manejo del tiempo, eficiencia y oportunidad.
- Establecer indicadores de impacto del Modelo de Gestión Estratégica de Personas.
- Realizar medición de la satisfacción de los servicios que ofrece la Subdirección de Talento Humano.
- Ejecutar las etapas para la negociación del Acuerdo Laboral y realizar seguimiento a los acuerdos suscritos entre la entidad y sus organizaciones sindicales.
- Definir y articular los lineamientos de las estrategias de gestión de competencias, gestión del conocimiento, gestión del desempeño, gestión del cambio y entornos laborales saludables, en el Modelo de Gestión Estratégica de Personas.

- Realizar el seguimiento y conformación de las comisiones de personal, del Comité de Convivencia Laboral de orden Nacional, y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los términos de Ley.

### **5.1.2. COMPONENTE DE PROVISIÓN DE EMPLEO**

- Gestionar las actividades para la adopción y puesta en operación de una planta temporal, en el marco de la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.
- Realizar las actividades propias del proceso de provisión de la planta de personal con ocasión del concurso de méritos adelantado por la CNSC, procesos meritocráticos para empleos de libre nombramiento y remoción, encargos, nombramientos provisionales y ocupación de la planta temporal, si se formaliza.
- Definir e implementar las acciones para la promoción de la inclusión y la diversidad, acorde con los lineamientos del gobierno nacional y organismos internacionales.
- Gestionar las novedades de los servidores públicos en el registro de carrera administrativa de la CNSC.
- Establecer mecanismos para contar con una caracterización de los servidores públicos actualizada, completa y oportuna.

### **5.1.3. COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS**

- Continuar con el fortalecimiento del proceso de Cetil, a través de diferentes actividades con los responsables en las Direcciones Territoriales y el levantamiento de la información que se encuentra registrada en físico.
- Realizar el análisis y gestiones respectivas para la adquisición de un sistema integral para la administración de personas o actualización del existente.
- Implementación del programa Estado Joven y vinculación de pasantes y practicantes, para fomentar la práctica laboral en el sector público.
- Definir e implementar un plan de trabajo para la actualización de los documentos que soportan las historias laborales a nivel nacional.
- Realizar el monitoreo y seguimiento al cumplimiento de las disposiciones normativas frente a los temas de compensatorios, horas extras, licencias y vacaciones.
- Actualizar y monitorear la información de los servidores públicos en el SIGEP, acorde con las disposiciones normativas.

#### 5.1.4. COMPONENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Cumplir al 100% los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.
- Obtener la certificación del IGAC en ISO 45001:2018
- Identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo y peligros para evitar que se generen accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
- Desarrollar actividades de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Fomentar la cultura de autocuidado mediante la adopción de hábitos saludables, promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los servidores públicos y contratistas.
- Identificar y realizar seguimiento a la condición de los trabajadores frente a hábitos de alimentación, consumo de alcohol y tabaco, y actividad física.

#### 5.1.5. COMPONENTE DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- Generar alianzas con entidades homólogas del IGAC para el desarrollo de programas de formación y capacitación.
- Suscribir alianzas con entidades multilaterales conducentes al desarrollo de programas de formación acorde a la oferta de estas.
- Trazar e implementar el plan estratégico para el diseño de la Universidad Corporativa del IGAC
- Adelantar las jornadas de Inducción y reinducción, y establecer las acciones respectivas para la definición e implementación del entrenamiento en puesto de trabajo en el Instituto.
- Establecer e implementar mecanismos para transferencia de conocimientos de todos los servidores que se retiran de la entidad

#### 5.1.6. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA

- Atender con oportunidad y calidad las solicitudes de teletrabajo, en el marco de un proceso objetivo, transparente y eficiente.
- Definir lineamientos, incentivos, estímulos y reconocimientos que permitan fortalecer la gestión institucional para el logro de los objetivos estratégicos.
- Fortalecer el programa de desvinculación asistida orientado al reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.
- Analizar las causas de retiro de los servidores públicos para mejorar la gestión del talento humano.

- Diseñar e implementar el programa de bici usuarios.
- Fortalecer la política por la integridad como pilar fundamental para promover la gestión ética, la transparencia y la moralidad.
- Implementar un proceso de fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, a través del plan de intervención definido de acuerdo con los resultados de cada medición.
- Gestionar y entregar de manera oportuna la dotación a los servidores que tengan derecho en el Instituto.
- Definir, implementar y evaluar actividades dirigidas a fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos, los lazos y valores familiares de los trabajadores con su grupo familiar, permitiendo la consolidación de su núcleo desde el ámbito laboral.

#### 5.1.7. COMPONENTE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Consolidar la base de datos de la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente a los empleados vinculados bajo las modalidades de Carrera Administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionalidad, presentando los informes de ley.
- Validar, adoptar y evaluar el Instrumento de Evaluación de Desempeño para los empleados vinculados en Provisionalidad.
- Diseñar y validar el Sistema propio de Evaluación de Desempeño que permita consolidar los datos de todos los usuarios vinculados, tanto de evaluados como evaluadores de manera eficiente y eficaz, contribuyendo de esta forma a la mejora de la organización.
- Mejorar la gestión del desempeño para disponer de Información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados, así como de los planes de mejoramiento individual

### 5.2 CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

#### 5.2.1. MARCO ESTRATEGICO EXTERNO

##### LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, y la Organización Mundial de la Salud – OMS, han emitido lineamientos sobre la gestión de recursos humanos los cuales son atendidos por el MGEP, para promover las mejores prácticas

en la gestión de personas y ayudar a las organizaciones a atraer, desarrollar y retener el talento de manera efectiva.

Tabla 2 Lineamientos Internacionales

OIT – Trabajo Decente	OCDE – Recursos Humanos en el sector público	OMS – Entorno laboral saludable
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de empleo</li> <li>• Protección Social</li> <li>• Derecho en el trabajo</li> <li>• Diálogo social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo y Gobernanza Estratégica</li> <li>• Planificación Estratégica de Recursos Humanos</li> <li>• Selección y Contratación</li> <li>• Desarrollo y Gestión del Desempeño</li> <li>• Compensación y Beneficios</li> <li>• Gestión del Conocimiento y Talento</li> <li>• Relaciones Laborales y Ética, Innovación en la Gestión de Recursos Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico del trabajo</li> <li>• Entorno psicosocial del trabajo</li> <li>• Recursos personales en el trabajo</li> <li>• Participación de la empresa en la comunidad</li> </ul>

Fuente. Subdirección de Talento Humano del IGAC

### MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

La dimensión de Talento Humano es la primera y eje central del modelo, porque éste concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública.

## PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Colombia potencial mundial de la vida, indica que está compuesto por cinco transformaciones: (a) ordenamiento del territorio alrededor del agua, (b) seguridad humana y justicia social, (c) derecho humano a la alimentación, (d) internacionalización, economía productiva para la vida y acción climática, y (e) convergencia regional.

En la primera transformación, denominada ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental, donde se plantea como uno de los grupos que reúne las propuestas de los ciudadanos en los diálogos regionales vinculantes la consolidación de la implementación del Catastro Multipropósito y el tránsito hacia el Sistema de Administración del Territorio (SAT).

El Gobierno impulsará el catastro multipropósito. Su actualización permite, entre otras bondades, estimular el mercado de tierras. El ordenamiento territorial contribuirá a fortalecer la agroecología y la producción campesina agroalimentaria.

Uno de los catalizadores de la transformación convergencia regional es el Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía, dentro del cual se contempla como línea de acción el fortalecimiento de Entidades públicas territoriales y nacionales, incluyendo “una hoja de ruta para el desarrollo de la innovación pública, un plan para la simplificación efectiva de los trámites de alto impacto para ciudadanía y empresas, la aplicación de prospectiva y estudios de futuros en planeación y la misionalidad de las entidades, el desarrollo de las competencias de servidores y colaboradores públicos en habilidades y herramientas digitales y demás habilidades afines con la industria 4.0”.

Otro reto en este catalizador es el Gobierno digital para la gente. Se diseñará e implementará una estrategia que acelere la digitalización de trámites e impulse el desarrollo de modelos de identidad digital y la masificación de servicios ciudadanos digitales. Asimismo, se adelantarán ajustes normativos e institucionales que favorezcan la compra y uso inteligente y estratégico de las TIC para proveer productos y servicios innovadores que resuelvan problemáticas y generen valor público.

**ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**

De Julio a septiembre de 2023 el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realizó la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) a 28.628 servidores públicos de 200 entidades del orden nacional con un tiempo de servicio superior a seis meses, para lo cual empleó un formulario estándar con la siguiente estructura:

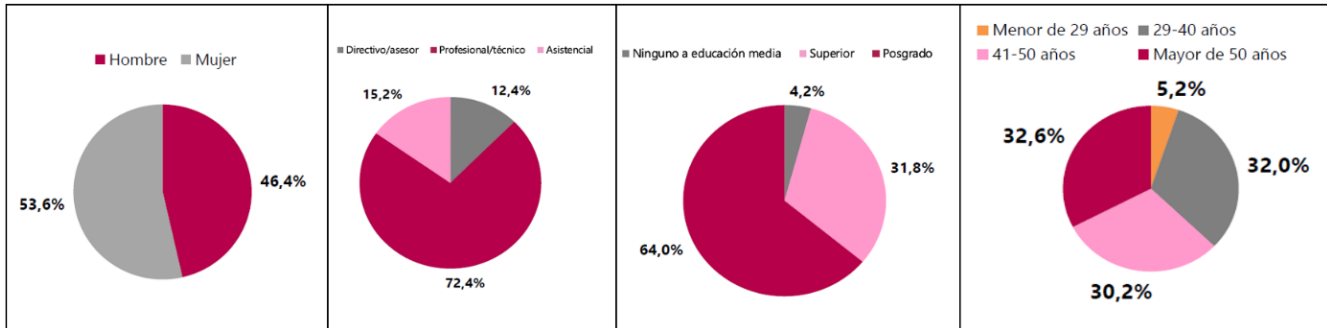
Tabla 3 Ambiente Institucional



Fuente. (2024) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

La caracterización de los encuestados se observa en las siguientes gráficas:

Gráfica 1 La caracterización de los encuestados

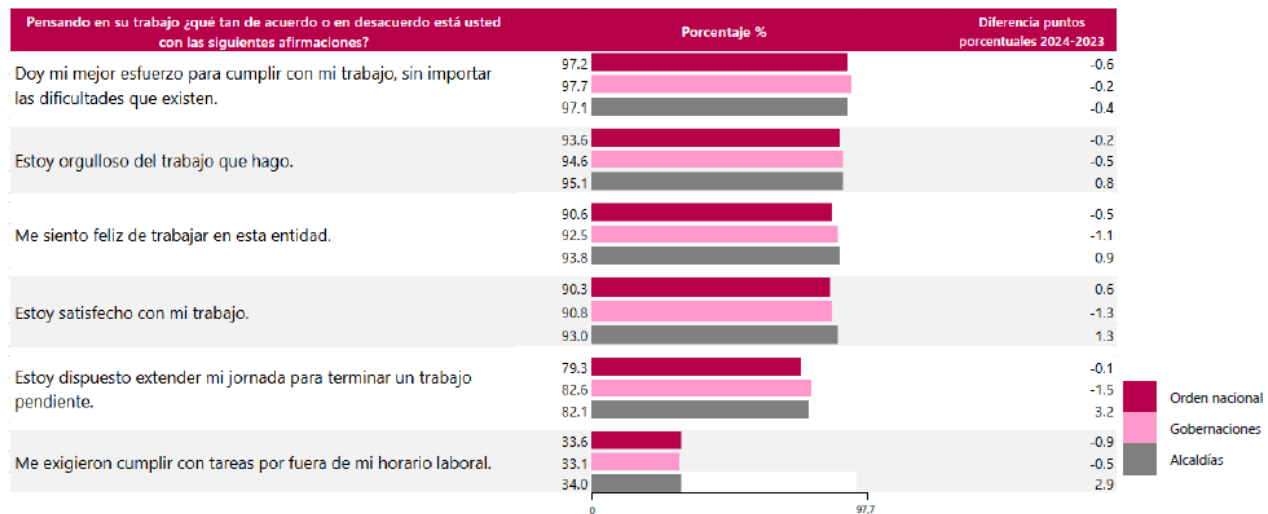


Fuente. (2024) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

### Experiencia personal de trabajo

A continuación, se muestran las respuestas dadas respecto a la experiencia personal de trabajo:

Tabla 4 Experiencia personal de trabajo



Fuente. (2024) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

En el orden nacional el 79.4% de los encuestados considera que su trabajo le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, encontrando que en el sector estadística este porcentaje está muy cercano con 77,5%, lo que representa una mejoría respecto a la vigencia anterior, donde este porcentaje era menor al promedio nacional.



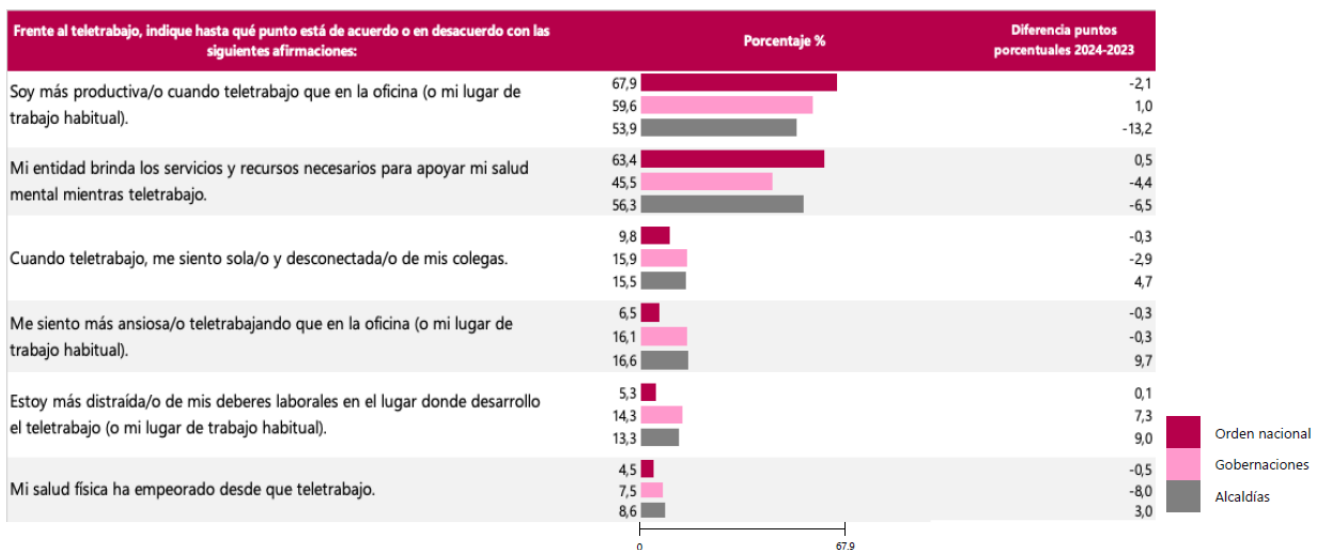
Concordante con lo anterior, el 73.7% de los encuestados manifiesta que ha tenido tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos. Menor a este porcentaje se encuentra el porcentaje de servidores que afirman dedicar tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal (63.6%) No obstante, el 22.3% de los encuestados indican haber tenido dificultades para cumplir sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo.

Por otro lado, a nivel nacional el 65.4,6% de los servidores encuestados indican haber trabajado de manera presencial en los últimos doce meses, frente a 34,6% que trabajaron en la modalidad de teletrabajo, caso en el cual el sector estadísticas está por encima de ese promedio con 42,6%. Se observa un avance en este aspecto, ya que en la vigencia anterior el porcentaje de teletrabajadores eran 41,8% en sector estadística y 83,6% a nivel nacional.

El 84.6% de los encuestados manifiestan no haber tenido dificultades para trabajar de manera virtual, mientras un 8,1% indica que algunas de sus funciones solo se pueden efectuar de manera presencial, el 4,4% presenta fallas frecuentes con la conexión a internet, el 1,1% asegura no tener un espacio de trabajo físico adecuado en casa y la dificultad del 1,8% es que no tiene un equipo adecuado para hacer su trabajo desde casa. Frente a la vigencia anterior se observan que se han ido superando las dificultades para trabajar de manera remota.

Los resultados de otras preguntas contestadas relacionadas a teletrabajo se observan a continuación:

Tabla 5 Teletrabajo

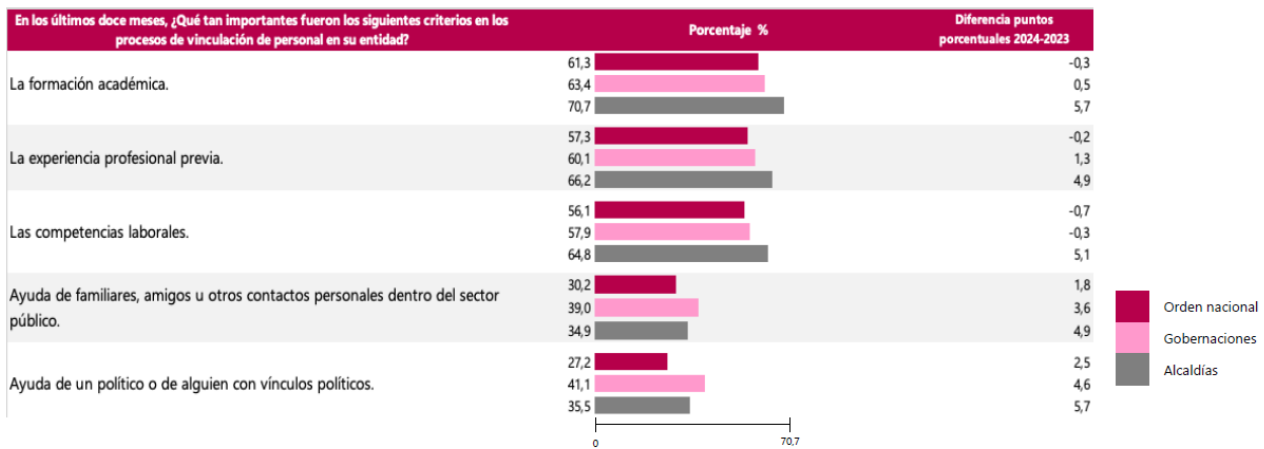


Fuente. (2024) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

**Gestión del Talento Humano**

El 61,3% de los encuestados considera que importante la formación académica como criterio en los procesos de vinculación de los servidores a la Entidad en la que laboran, el cual es el mayor criterio calificado, frente a un 27,2 que considera se requiere ayuda de un político o alguien con vínculos políticos, como se observa en la siguiente imagen:

Tabla 6 Vinculación de personal



Fuente. (2024) Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI). DANE

Por otro lado, el 68,6% considera que en su trabajo actual tiene oportunidades para desarrollar su carrera y sólo un 32,9% tiene expectativas de un ascenso en los próximos doce meses, lo que representa una oportunidad de mejora en la gestión del talento humano.

La retroalimentación realizada por los superiores inmediatos a sus subalternos respecto a los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño se considera otra oportunidad de mejora para la gestión del talento humano, ya que el 33,6% de los encuestados manifiesta no haber tenido la oportunidad de conversar sobre estos resultados con sus jefes.

La expectativa de permanencia de los encuestados es un aspecto positivo, debido a que el 53,1% de ellos manifiesta querer continuar el resto de su carrera laboral en la Entidad, frente a un 25,4% que afirma querer permanecer sólo en los próximos tres años, 74% en los próximos doce meses y 3,6% quisiera dejar la Entidad lo más pronto posible.

Dentro de las razones por las cuales los servidores no quisieran permanecer en la entidad se encuentra el hecho de que no ve posibilidades de desarrollo profesional (31,2%), la asignación salarial (21,5%), falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral (7,5%), falta de incentivos y reconocimientos laborales (8,0%), falta de motivación (7,9%) y relación con el superior (4,6%).

Por lo contrario, dentro de las razones por las cuales los servidores encuestados quisieran permanecer en la Entidad se encuentran estabilidad laboral (48,4%), vocación con el servicio público (20,7%), posibilidad de obtener experiencia (7,0%), posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral (7,7%), perspectiva de ascenso (5,7%), asignación salarial (5,4%) e incentivos y reconocimientos laborales (2,8%).

En el sector estadística, el 82,5% de los encuestados recomendaría su Entidad como un buen lugar de trabajo, lo que representa un valor un poco por debajo del promedio de las entidades de orden nacional, el cual se encuentra en 84,5%, valores que descendieron respecto a la vigencia anterior, donde el 85,0% de nivel nacional indicaba esta afirmación y 82,6% del sector estadística.

## 5.2.2. MARCO ESTRATEGICO INTERNO

### PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional define el marco de referencia para la gestión institucional, así:

#### • Propósito Central

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición políticas públicas.

#### • Objetivo Retador

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

• **Objetivos Institucionales y Estrategias**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p><b>1. Capital humano y socios estratégicos competentes.</b> Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado, que de manera extendida aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país.</p>	<p>Construcción y/o generación de capacidades sectoriales, multinivel y ciudadana través del fortalecimiento de los modelos de gestión, el acompañamiento a las autoridades competentes para la territorialización de sus acciones, y la vinculación efectiva de la academia y otros actores. Así mismo, cierre de brechas de capital humano para el despliegue efectivo de las actividades técnicas a desarrollar.</p>
<p><b>2. Modelo de Gestión Integrado.</b> Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada permita conformar, difundir y mantener los datos, la información y el conocimiento geográfico, geodésico, agrológico y catastral, para facilitar la administración y gestión del territorio en el país.</p>	<p>Administración y gestión del territorio como proceso integral y participativo, basado en la independencia legal para la concurrencia y cooperación entre los distintos actores sectoriales y multinivel, bajo una coordinación efectiva mancomunada.</p> <p>Cambios organizacionales y estructurales acotados a las competencias y funciones según la naturaleza jurídica y el quehacer de cada autoridad concernida, eliminando las redundancias, las superposiciones funcionales-institucionales y ampliando las economías de escala para la obtención de los resultados esperados.</p>
<p><b>3. Gobernanza del dato y la información de valor público.</b> Fomentar la producción masiva, estandarizada, simple y el mantenimiento sostenible de datos geográficos, geodésicos, agrológicos y catastrales, que, con altos niveles de calidad y confiabilidad, faciliten la generación de información y conocimiento del territorio con valor público.</p>	<p>Administración y manejo de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral con criterios de priorización -territorialización de la gestión catastral-, oportunidad, precisión o alta calidad, confiabilidad, integración e interoperabilidad.</p> <p>Diseño e implementación del marco de gobernanza de datos, modelo de datos y procesos con visión completa e integral de principio a fin 360 grados, considerando los datos y la información, la estructura institucional requerida, los estándares y políticas, los</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
	<p>procedimientos, la documentación y la auditoria, entre aspectos relevantes.</p> <p>Actualización y levantamiento de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral bajo un enfoque de mínimo viable alcanzable en el corto y mediano plazo, y sostenibles en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p>
<p><b>4. Regulación y política pública con enfoque territorial.</b> Profundizar el rol de máxima autoridad geográfica, geodésica, agrológica y catastral del país, mediante la generación y difusión de regulaciones técnicas que facilite la implementación de un modelo de gestión pública integral con orientación hacia resultados, base para las políticas y la administración y gestión del territorio.</p>	<p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional.</p> <p>Modificación y/o formulación de normativa de regulación técnica que facilite la articulación con otros sectores y actores en el corto y mediano plazo, que favorezca su sostenibilidad en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p> <p>Profundizar en el uso de la información producida por el instituto con carácter multipropósito para la toma de decisiones como aporte a la definición de políticas públicas territoriales.</p>
<p><b>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada.</b> Definir y desarrollar líneas de investigación aplicada que favorezcan el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión relacionada con la producción, procesamiento, transformación, análisis y difusión de los datos y la información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de nuevas prácticas e innovación.</p>	<p>Fortalecimiento de los vínculos del IGAC y de otras áreas responsables de la investigación en el instituto con otros sectores, multinivel y ciudadana para una producción de conocimiento aplicada orientada por la innovación que facilite la territorialización y el cierre de brechas de capital humano</p>
<p><b>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio.</b> Fortalecer la apropiación y uso óptimo</p>	<p>Fortalecimiento/optimización de TIC para la gestión abierta y efectiva de información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de la</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
de las TIC para la automatización de los procesos y la gestión abierta y efectiva de los datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, así como para su integración e interoperabilidad con otros sistemas de información de administración de la tierra y del territorio.	<p>integración de datos dispuestos.</p> <p>Integración con otros sistemas de administración de la tierra y el territorio que hacen uso o aportan información a catastro predial, gestionados sin redundancias por parte de sus custodios naturales en el marco de una estructura de datos común.</p>
<p><b>7. Posicionamiento institucional.</b> Definir e implementar acciones que permitan visibilizar la gestión desplegada en materia de geografía, geodesia, agrológica y catastro, para el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio.</p>	<p>Posicionamiento nacional e internacional del IGAC como Institución técnica y científica en geografía, cartografía, agrológica y catastro, con capacidad de innovación en sus procesos de investigación y asesoría técnica.</p>
	<p>Territorialización de la gestión por medio de la descentralización y el equilibrio entre la oferta y la demanda de la gestión catastral.</p>
	<p>Ampliación de los canales de comunicación y gestión entre la entidad (nivel nacional y direcciones territoriales) y los ciudadanos para facilitar la apropiación ciudadana de los servicios que adelanta el Instituto.</p>
<p>Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad.</p>	

• **Valores Institucionales**

- ✓ **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 mejorar su bienestar.
- ✓ Diligencia: Cumplo 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 sin discriminación.
- ✓ Trabajo colaborativo: Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.
- ✓ Orientación al servicio: Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia.

Imagen 3 Mapa de Procesos

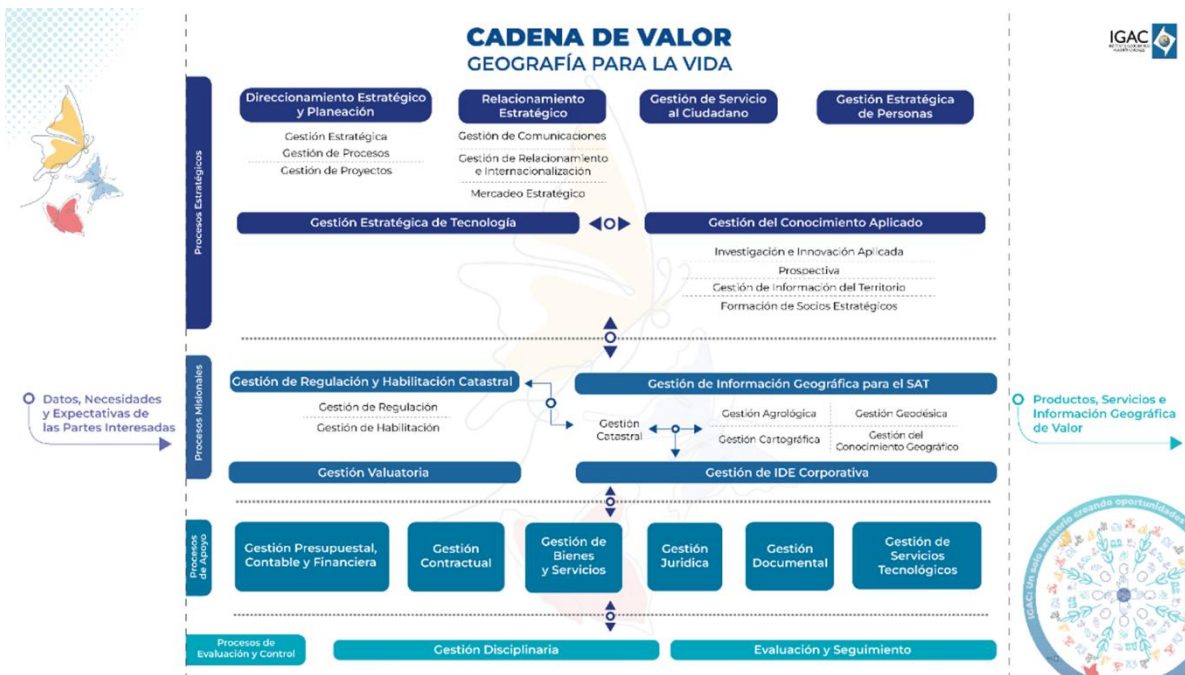
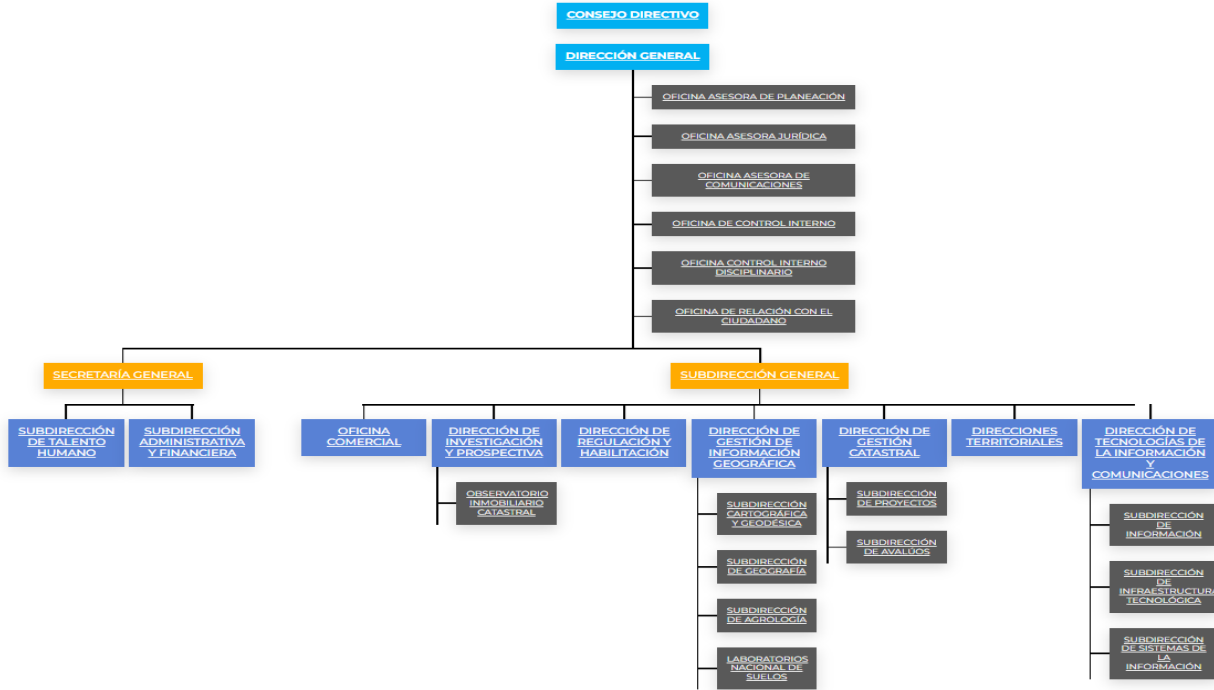


Imagen 4 Organigrama



• **Caracterización planta de personal**

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2024, cuenta con 917 cargos provistos, correspondiente al 81.5%, de los cuales el 45% se refiere a mujeres y 55% a hombres. El 35% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 37% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 1% asesor, como se observa a continuación:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
Asistencial	151	169	320	35%
Profesional	193	150	343	37%
Técnico	128	75	203	22%
Directivo	29	16	45	5%
Asesor	1	5	6	1%
<b>Total general</b>	<b>502</b>	<b>415</b>	<b>917</b>	<b>100%</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.



La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

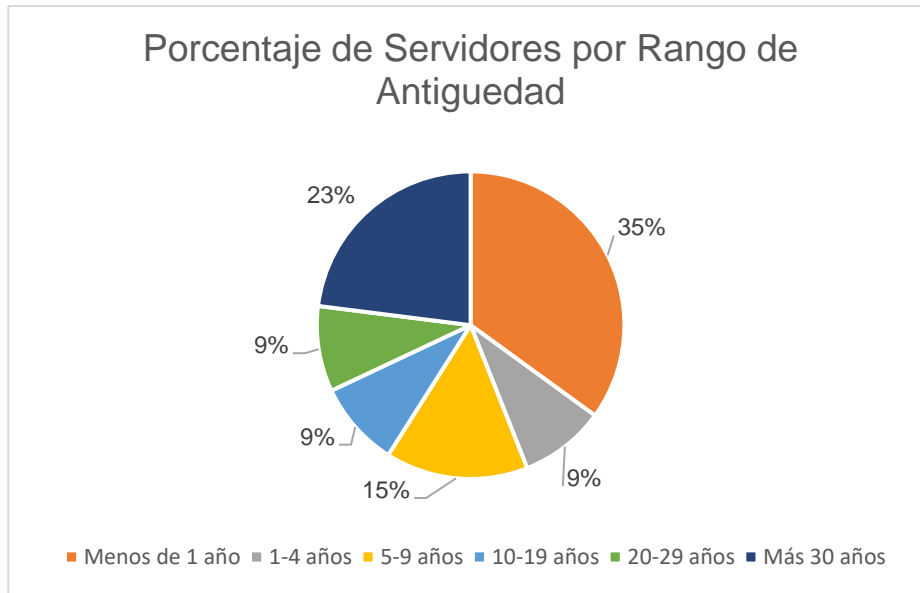
Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	45	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	6	Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Profesional	343	Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	203	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	320	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Los servidores públicos del Instituto son adultos activos laboralmente, que desarrollan su jornada de trabajo en tiempo completo.

En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:

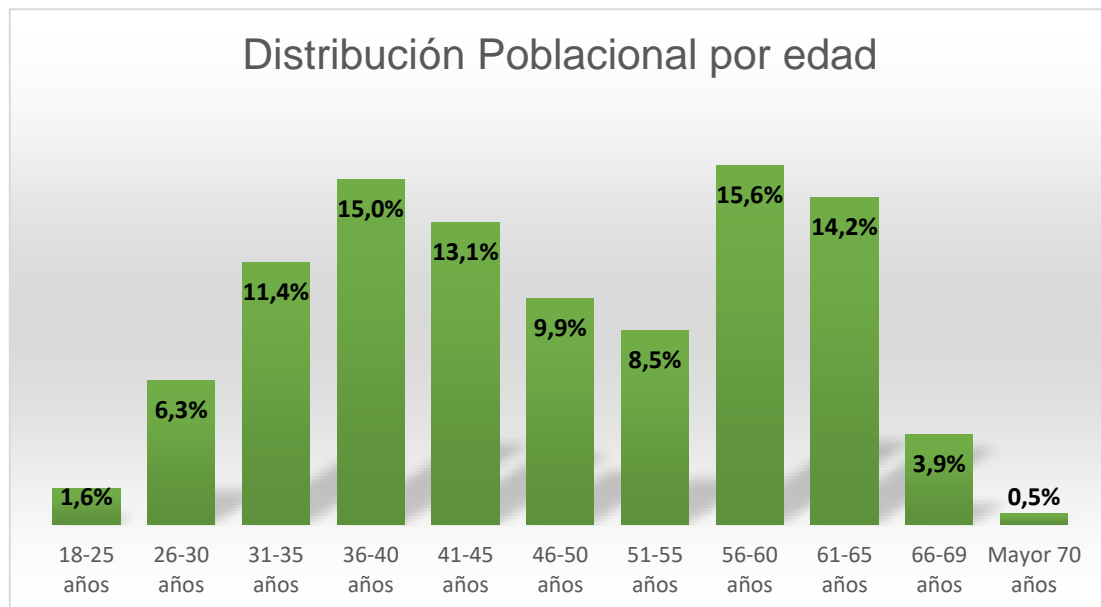
Gráfica 2 Porcentaje de Servidores por Rango de Antigüedad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 42,7% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:

Gráfica 3 Distribución Poblacional por edad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se cuenta actualmente con un total de 264 servidores en edad pre-pensional y pensional, distribuidos como aparece en la tabla siguiente.

<b>PRE-PENSIONADOS (POR EDAD) 2024</b>		
<b>Género</b>	<b>Edad</b>	<b>Población</b>
<b>Mujeres</b>	<b>&gt;= 54 &lt; 57 años</b>	<b>55</b>
<b>Hombres</b>	<b>&gt;= 59 &lt; 62 años</b>	<b>61</b>
<b>Total</b>		<b>116</b>
<b>PENSIONADOS (POR EDAD) 2024</b>		
<b>Género</b>	<b>Edad</b>	<b>Población</b>
<b>Mujeres</b>	<b>&gt;= 57 &lt;70</b>	<b>69</b>
<b>Hombres</b>	<b>&gt;= 62 &lt;70</b>	<b>79</b>
<b>Total</b>		<b>148</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Durante el 2025 se tiene previsto continuar el ingreso de las personas de las listas de elegibles para los cargos que se encuentran en el proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, los cuales corresponden a un total de 221 cargos. Actualmente estos cargos se encuentran en encargo, en nombramiento provisional o vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

<b>Estado de la Vacante</b>	<b>Cantidad de Vacantes</b>
Encargo	26
Nombramiento Provisional	111
Vacante	84
Total General	221

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2025, finalizando las vacantes ofertadas en el proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

Nivel jerárquico	Vacantes Concurso	Provistos	En curso	Desierto
Profesional	213	141	48	24
Técnico	83	32	44	7
Asistencial	218	120	84	14
<b>Total</b>	<b>514</b>	<b>293</b>	<b>176</b>	<b>45</b>
		<b>57,00%</b>	<b>34,24%</b>	<b>8,75%</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, este movimiento tendrá un impacto tanto en ingresos, retiros y personal en encargo que volverá a su cargo titular.

Respecto al estado de provisión de los empleos de los Directores Territoriales, se presenta la siguiente situación con corte al 31 de diciembre de 2024:

No.	NIVEL JERÁRQUICO	DEPENDENCIA	SITUACIÓN DEL EMPLEO	ESTADO DEL EMPLEO
1	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLANTICO	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
2	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
3	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL BOYACÁ	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
4	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
5	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETÁ	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
6	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
7	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
8	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
9	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
10	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
11	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAJIRA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
12	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
13	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
14	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL META	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO

No.	NIVEL JERÁRQUICO	DEPENDENCIA	SITUACIÓN DEL EMPLEO	ESTADO DEL EMPLEO
15	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
16	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
17	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL QUINDIO	LIBRE NOMBRAMIENTO	VACANTE DEFINITIVA
18	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
19	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
20	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
21	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL TOLIMA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO
22	DIRECTIVO	DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISTO

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las vacantes definitivas se proveerán realizando el respectivo proceso de selección para proveer de manera definitiva esas vacantes.

- **Modelo de Gestión Estratégica de Personas – MGEP**

La Subdirección de Talento Humano del IGAC, formalizó el Modelo de Gestión Estratégica de Personas - MGEP a través del manual MN-GEP-01 vigente desde el 22 de noviembre de 2024, el cual se encuentra alineado con las políticas nacionales e internacionales y normatividad vigente en la materia, lo cual permite evidenciar estrategias a lo largo del ciclo de vida del servidor público sobre pilares fundamentales para el desarrollo de personas buscando maximizar el valor que las personas aportan a la organización y en consecuencia elevar los beneficios tangibles en términos de rendimiento, cultura organizacional y competitividad.

En este orden, se articulan la gestión del cambio, la gestión del desempeño, la gestión de competencias y la gestión del conocimiento sobre los cuales se implementan componentes como la seguridad y salud en el trabajo, la calidad de vida, la provisión del empleo, la evaluación del desempeño, la administración de personas y la formación y capacitación buscando un entorno laboral saludable.

Desde esta perspectiva, el componente de provisión de empleo a través de la ejecución del Plan de Vacantes y Provisión de Talento Humano y las estrategias definidas para su cumplimiento, se articula y aporta a cada uno de los pilares del Modelo Gestión Estratégica de Personas en tanto permite garantizar con el talento humano idóneo y oportuno para el logro de los objetivos institucionales del Instituto.

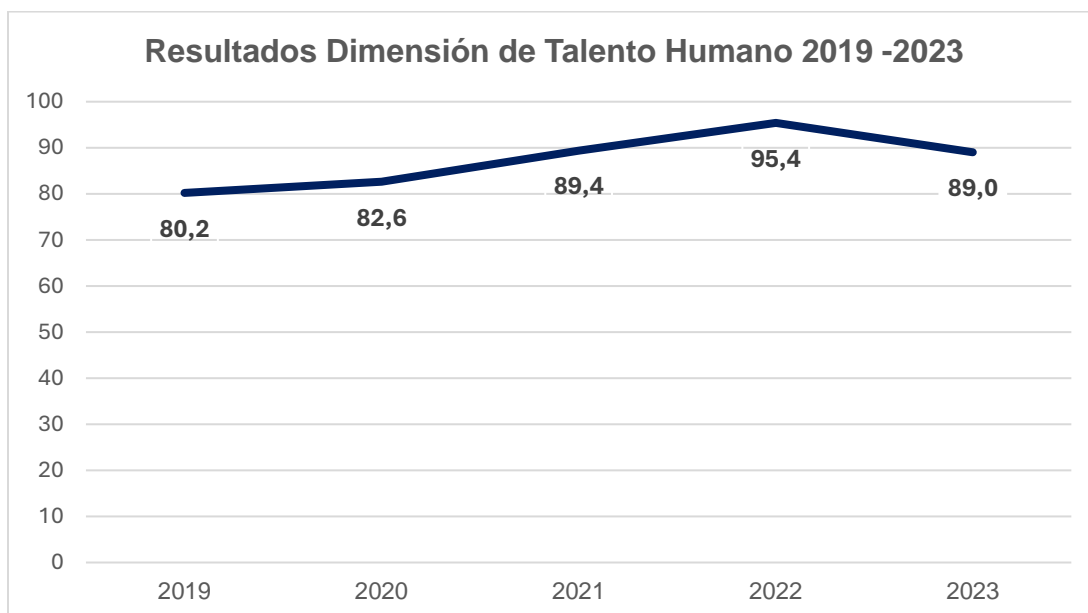
### 5.3. DIAGNOSTICOS

Teniendo en cuenta que el Plan Estratégico de Talento Humano articula los planes y programas a cargo de la Subdirección de Talento Humano, el diagnóstico se define a partir de los análisis realizados para la construcción del Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano, Plan de Calidad de Vida e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### 5.3.1. RESULTADOS DE FACTORES ESTRATÉGICOS

Al consultar los resultados obtenidos en la medición de desempeño institucional realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, realizada a través del FURAG, se obtiene que la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- ha ido mejorando en los últimos años, pasando de 80.2 en el 2019 a 95,4 en el 2022 y una disminución al 89.0 en el 2023, como se muestra en la siguiente ilustración:

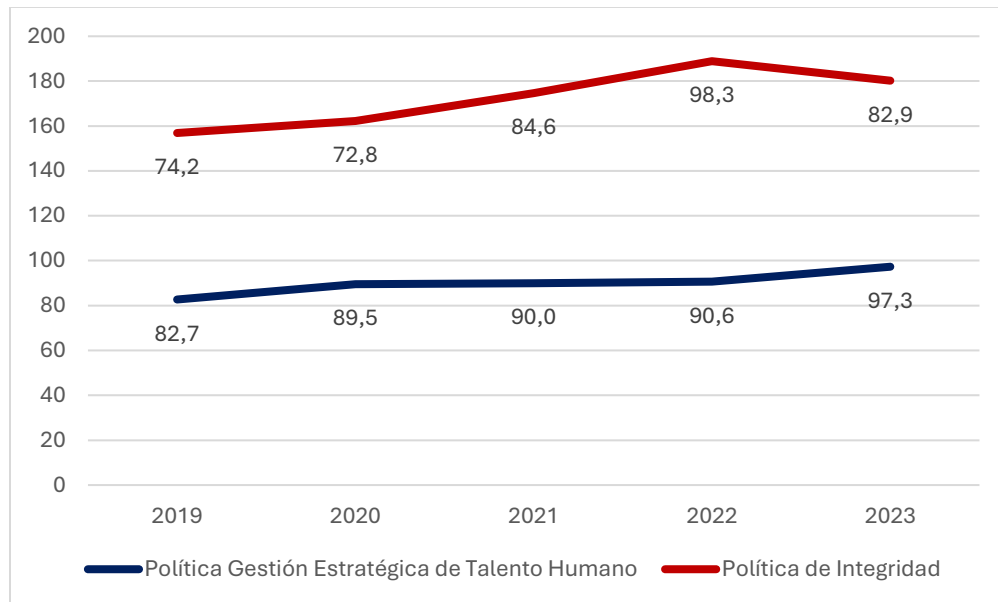
Gráfica 4 Resultados Dimensión de Talento Humano 2019 -2023



Fuente. Elaboración propia a partir de la medición de desempeño Institucional. DAFP.

Concordante a lo anterior, la política denominada “Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH” del IGAC también ha ido incrementando año tras año, pasando de un puntaje de 82.7 en 2019 a 97,3 en 2023; mientras tanto, la política de integridad descendió en el último año, como se observa en la siguiente tabla.

Gráfica 5 Integridad – Gestión Estratégica TH

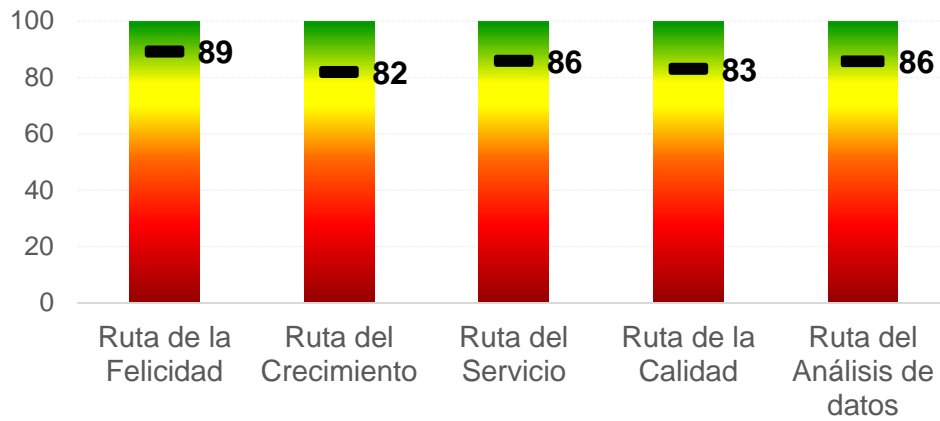


Fuente. Elaboración propia a partir de la medición de desempeño Institucional. DAFF.

De otra parte, en el autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano efectuado en enero de 2025 se obtuvo un puntaje de 84.2 con lo cual se observa un leve incremento frente a la vigencia anterior (71.2%)

Al realizar el análisis por las rutas de creación de valor, se obtiene que la de mayor puntaje fue la ruta del servicio, con 89, seguido de ruta de la felicidad con 89, como se observa a continuación:

Gráfica 6 Rutas de creación de valor



Fuente. (2025) Subdirección de Talento Humano del IGAC

En la ruta de la felicidad se observa que el aspecto en el que más se debe trabajar es el correspondiente a implementar incentivos basados en salario emocional, seguido de facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio, mismo resultado encontrado en la vigencia anterior.

En la ruta del crecimiento el aspecto a trabajar concierne a implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento, así como implementar cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

En la ruta del servicio es clave implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar. Mientras, tanto las rutas de calidad y de análisis de datos tienen los siguientes aspectos por mejorar:

<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>83</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>81</b>
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>85</b>



<p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p><b>Conociendo el talento</b></p>	86	<p>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	86
--	----	--	----

Fuente. (2025) Subdirección de Talento Humano del IGAC.

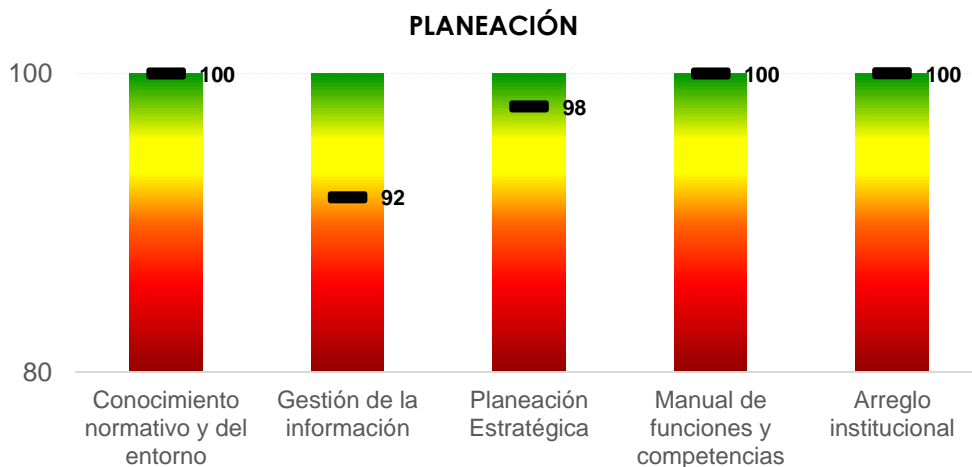
Por otro lado, se observa que el componente Planeación fue el de mejor puntaje (95,7), seguido de retiro (89.2) y desarrollo (81,2). Ingreso es el componente que requiere seguir fortaleciendo en mayor medida, pues obtuvo una calificación de 78,8

A continuación, se analizan los resultados obtenidos teniendo en cuenta las categorías de cada componente.

**Componente de planeación**

Dentro del componente de planeación, la categoría con menor porcentaje fue “Gestión de la información”, con 92 puntos, tal y como se observa a continuación.

Gráfica 7 Categorías del Componente 1



Fuente. (2025) Subdirección de Talento Humano del IGAC

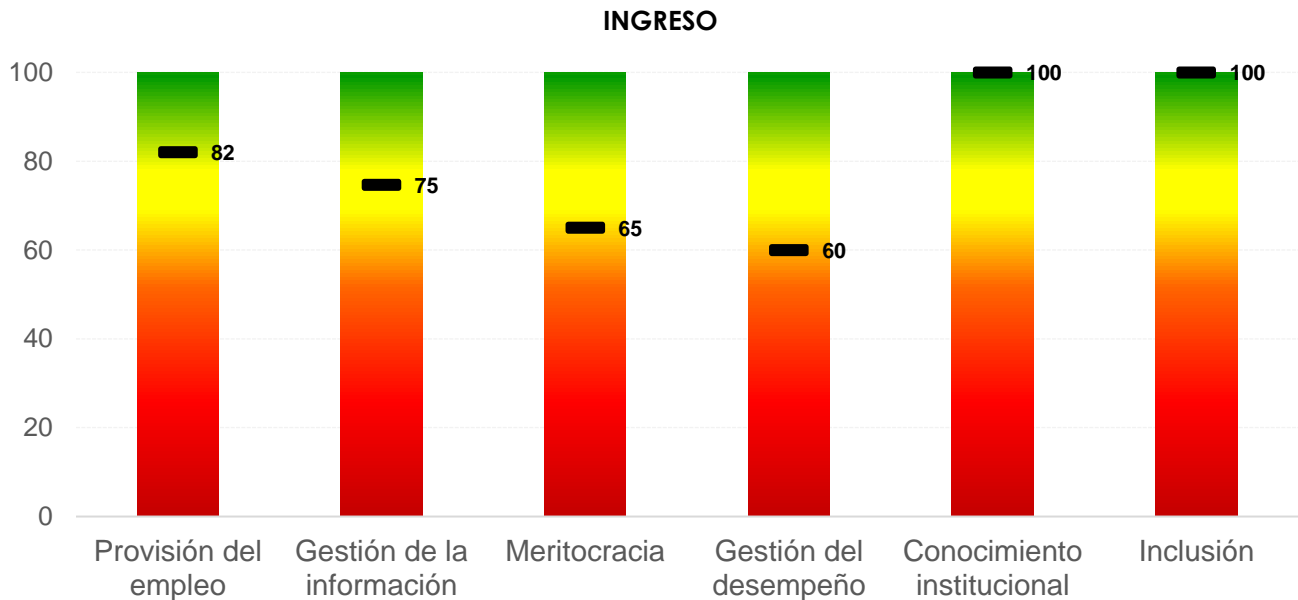
Dentro de los aspectos por fortalecer en la categoría “gestión de la información se encuentran”:

- Contar con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables
- Verificar y actualizar los empleos y empleados cargados en SIGEP semanalmente

**Componente ingreso**

En el componente ingreso las temáticas con mayores oportunidades de mejora son gestión del desempeño, conocimiento institucional y provisión del empleo, como se observa a continuación:

Gráfica 8 Categorías del Componente 2



Fuente. (2025) Subdirección de Talento Humano del IGAC

En este componente, se identifican lo siguientes aspectos por mejora:

CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
Gestión del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar los resultados de la evaluación de periodo de prueba como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual</li> </ul>
Conocimiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y evaluar su eficacia</li> </ul>

CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
Provisión de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando surge una vacante, utilizar las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o proceder a la provisión temporal de forma rápida y oportuna con personal competente</li> <li>• Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total</li> <li>• El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos</li> <li>• El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 meses o menos</li> </ul>
Meritocracia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales</li> </ul> <p>Enviar oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente</p>
Gestión de la información	<p>Contar con información electrónica de la hoja de vida de cada servidor, incluyendo los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones</p> <p>Contar con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno</p>
Diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un porcentaje mayor al 10% de la planta con jóvenes entre 18 y 28 años vinculados</li> <li>• Contar con un porcentaje mayor al 30% de participación de mujeres en cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios</li> </ul>

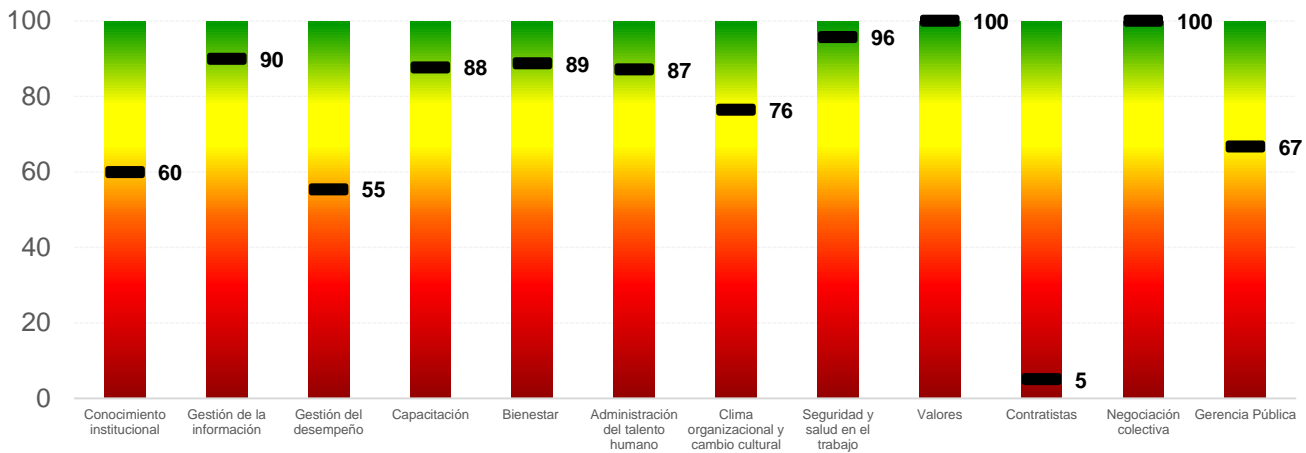
Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

### Componente desarrollo

Valores y negociación colectiva son las categorías más fuertes de este componente, con un puntaje de 100, seguido de seguridad y salud en el trabajo con puntaje de 96. De manera análoga, se observa que las categorías con más oportunidades de mejora son contratistas, gestión del desempeño, gestión de la información y gerencia pública, como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica 9 Categorías del Componente 3:

**DESARROLLO**



Fuente. (2025) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Los aspectos por mejorar por categoría del componente desarrollo, son los siguientes:

CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
Contratistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta, lo ideal es que los contratistas representen proporcionalmente menos del 10% de los servidores de planta)</li> </ul>
Gestión del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual</li> <li>Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias</li> <li>Información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora</li> <li>Mejoras en las competencias de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión</li> </ul>
Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.</li> <li>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del</li> </ul>

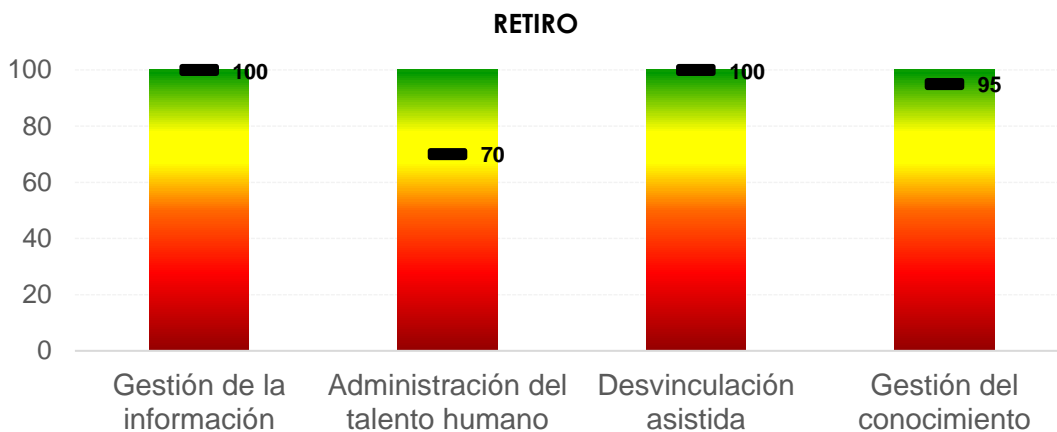
CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
	personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas
Gerencia pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.</li> <li>• Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).</li> <li>• Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).</li> <li>• Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.</li> </ul>

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

**Componente retiro**

En el componente de retiro la categoría más fuerte con 80 puntos es Administración del talento humano, mientras las más débiles son gestión de la información y gestión del conocimiento, ambas con 60 puntos, como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica 10 Categorías del Componente 4:



Fuente. (2025) Subdirección de Talento Humano del IGAC

Dentro de los aspectos por mejorar se encuentran los siguientes:

CATEGORÍA	ASPECTOS POR MEJORAR
Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.</li> </ul>
Gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos</li> </ul>
Desvinculación asistida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar 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</li> <li>• 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</li> </ul>

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano del IGAC

### 5.3.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Inicialmente se presenta el histórico de vacantes no provistos durante los últimos siete (7) años. Luego se analiza la planta de personal y específicamente los empleos en vacancia temporal y definitiva por nivel jerárquico, la manera como se han suplido y los que se encuentran sin proveer. También se proyecta la cantidad de cargos vacantes que habrá en el 2025 por retiro forzoso.

### HISTÓRICO DE VACANTES

Consultada la información reportada en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG- y en el Plan Anual de Vacantes de cada vigencia, se obtiene el histórico de vacantes no provistos que se detalla en la siguiente tabla, donde se observa que, debido a la posesión de servidores del proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, se disminuyeron los cargos vacantes no provistos en el 2024.

Año	Dic 31 de 2018	Dic 31 de 2019	Dic 31 de 2020	Dic 31 de 2021	Dic 31 de 2022	Dic 31 de 2023	Dic 31 de 2024
<b>Total vacantes</b>	361	299	353	281	260	232	208

<b>Total planta</b>	1054	1054	1054	1125	1125	1125	1125
<b>% vacantes</b>	34%	28%	33%	25%	23.1%	20,63%	18%
<b>% de ocupación</b>	66%	72%	67%	75%	76.9%	79,38%	82%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

**ANTES A DICIEMBRE 31 DE 2024**

La planta de personal del IGAC cuenta con 1.125 empleos distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Carrera Administrativa</b>	<b>Libre nombramiento y remoción</b>	<b>Total</b>
Asesor	0	7	7
Asistencial	369	4	373
Directivo	0	46	46
Profesional	425	2	427
Técnico	272	0	272
<b>Total empleos</b>	<b>1066</b>	<b>59</b>	<b>1125</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Con corte al 31 de diciembre de 2024, se encuentran provistos 637 empleos en propiedad, 77 por encargo, 199 por nombramiento provisional y se encuentran 208 empleos sin proveer, lo cual representa el 18.49% del total de la planta de personal, tal y como se detalla a continuación:

<b>Tipo Vinculación</b>	<b>Provisos en propiedad</b>	<b>Encargos</b>		<b>Provisionales</b>		<b>Comisión</b>	<b>Vacantes sin proveer</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje ocupado</b>
		<b>Vacantes Temporales</b>	<b>Vacantes Definitivas</b>	<b>Vacantes Temporales</b>	<b>Vacantes Definitivas</b>				
Carrera Administrativa	589	28	44	56	143	0	206	1066	80,68%
Libre Nombramiento	48	1	4	0	0	4	2	59	96,61%
<b>Total</b>	<b>637</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>143</b>	<b>4</b>	<b>208</b>	<b>1125</b>	<b>81,51%</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Mientras en Sede Central el porcentaje de ocupación es del 78,78%, en las Direcciones Territoriales este valor asciende a 83.51, como se observa en las siguientes tablas:

Sede Central									
Tipo Vinculación	propiedad	Encargos		Provisionales		Comisión	Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje Ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas				
Carrera Administrativa	250	21	19	19	31	0	99	439	77,45%
Libre Nombramiento	31	0	0	0	0	4	2	37	94,59%
<b>Total</b>	<b>281</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>101</b>	<b>476</b>	<b>78,78%</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Direcciones Territoriales								
Tipo Vinculación	En propiedad	Encargos		Provisionales		Vacantes sin proveer	Total	Porcentaje Ocupado
		Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas	Vacantes Temporales	Vacantes Definitivas			
Carrera Administrativa	339	7	25	37	112	107	627	82,93%
Libre Nombramiento	17	1	4	0	0	0	22	100%
<b>Total</b>	<b>356</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>112</b>	<b>107</b>	<b>649</b>	<b>83,51%</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Vacantes que corresponden a empleos de Carrera Administrativa discriminadas por nivel jerárquico:

Nivel jerárquico	Encargo	Nombramiento Provisional	No Provisto	Total vacantes
Profesional	48	39	84	171
Técnico	7	52	69	128
Asistencial	17	107	53	176
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>197</b>	<b>206</b>	<b>475</b>



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Al analizar la cantidad de cargos vacantes de carrera administrativa no provistos por dependencia, se observa que el 39.7% corresponden a Direcciones Territoriales y el 60.3% corresponden a la Sede Central, para lo cual se discrimina en la siguiente tabla:

DEPENDENCIAS	NIVEL JERÁRQUICO			SUBTOTAL
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	3		1	4
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1			1
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1			1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0	1		1
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO			1	1
OFICINA DE RELACIÓN CON EL CIUDADANO	1		1	2
OFICINA COMERCIAL	0	1		1
SUBDIRECCIÓN GENERAL	1			1
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA	1	2		3
DIRECCIÓN DE REGULACIÓN Y HABILITACIÓN	2		1	3
SUBDIRECCIÓN CARTOGRÁFICA Y GEODÉSICA	5	18		23
SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA	6	2	1	9
SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	3		1	4
LABORATORIO NACIONAL DE SUELOS	2	1	1	4
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS	3	1		4
SUBDIRECCIÓN DE AVALÚOS	2			2
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	1			1
SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN	2			2
SUBDIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	1		2

DEPENDENCIAS	NIVEL JERÁRQUICO			SUBTOTAL
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	3			3
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	2	1	4	7
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	4	12	20
DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLANTICO		1		1
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR	2		1	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOYACÁ	4	6	2	12
DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS	1	3	1	5
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETÁ		2		2
DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE	2	1	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA	2	2	1	5
DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR	1	2	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA	3	2		5
DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA	3	5	4	12
DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAJIRA	1	1	1	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA	1	1	1	3
DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA	2	1		3
DIRECCIÓN TERRITORIAL META	2	1	3	6
DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO	3		1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER	3		5	8
DIRECCIÓN TERRITORIAL QUINDIO	2	1	1	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA	1	1	2	4
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER	1		1	2
DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE		1		1
DIRECCIÓN TERRITORIAL TOLIMA	3	3	2	7
DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE	3	3	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>69</b>	<b>53</b>	<b>206</b>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

### VACANTES FUTURAS POR JUBILACIÓN

Con corte a diciembre 31 de 2024, por requisito de edad, se encuentran 268 servidores públicos en alguna de las categorías de prepensionado, con derecho a la pensión por edad o retiro forzoso, representando el 41,8% del total de planta provista, según se detalla en la siguiente Tabla:

Categoría	Femenino	Masculino	Total
Con derecho a la Pensión	69	79	148
Pre pensionado	55	61	116
Retiro forzoso	0	1	1
Retiro forzoso proyectado <sup>1</sup>	2	1	3
Total	126	142	268

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

### 5.3.3. ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA E INCENTIVOS

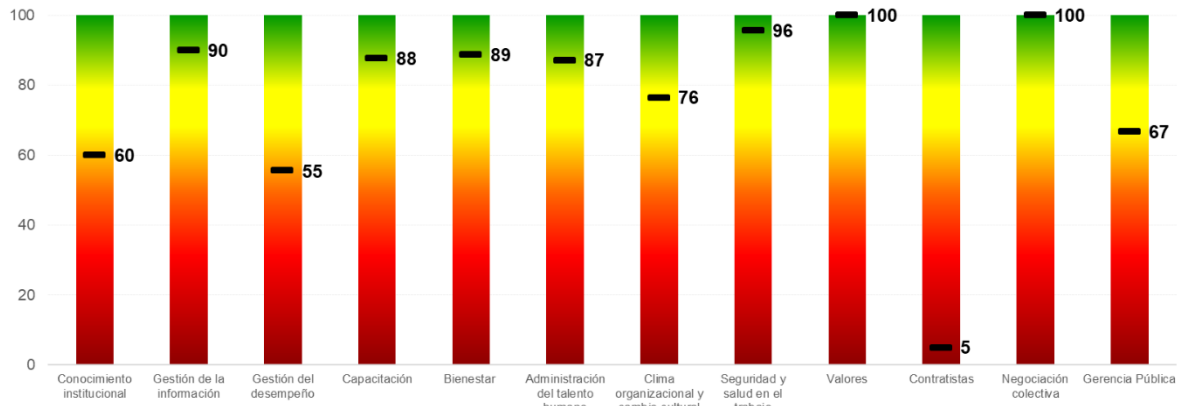
Las fuentes de información para realizar el diagnóstico de calidad de vida e Incentivos en los servidores públicos del IGAC fueron:

- Matriz Estratégica de Talento Humano
- Autodiagnóstico de la Política de Integridad 2024
- Resultados de la encuesta de Cultura Organizacional 2024
- Resultados de la encuesta Clima y Cultura Organizacional 2022
- Diagnóstico de necesidades de Calidad de Vida Laboral 2024-2025
- Sugerencias de diferentes instancias del Instituto

### MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Al realizar el autodiagnóstico de la Subdirección de Talento Humano 2024, en el que se obtuvo un puntaje de 84,2, lo que muestra un incremento frente al año anterior, donde el puntaje fue de 71,2. Uno de los componentes de este autodiagnóstico se denomina "Desarrollo", dentro de los cuales se encuentran los siguientes componentes, cuyos resultados se pueden verificar a continuación:

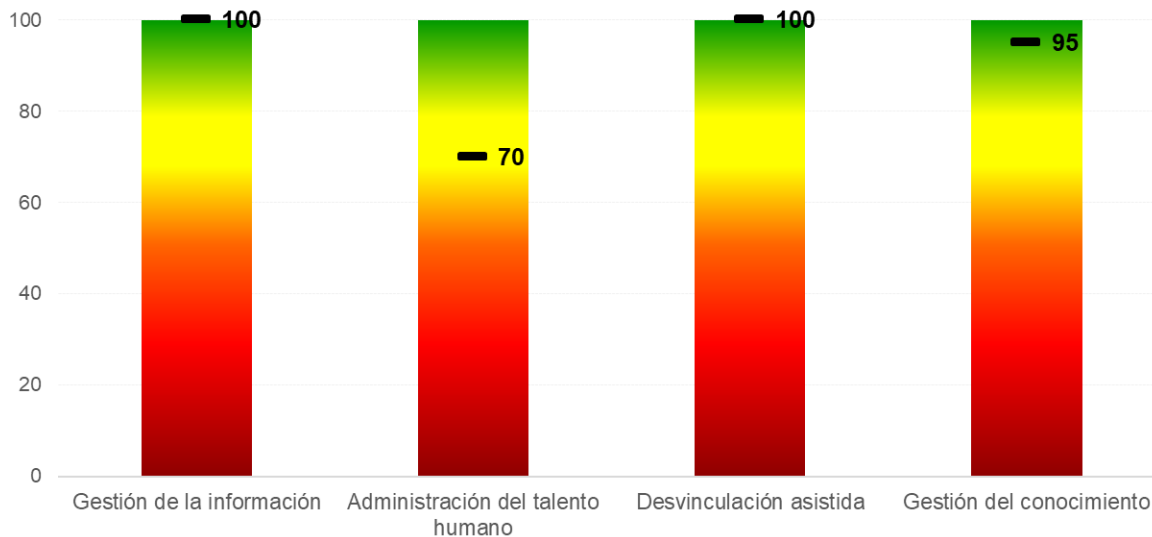
<sup>1</sup>Servidores que cumplirán 70 años en el 2025



Fuente: (2025) Subdirección de Talento Humano.

Dentro de este componente observamos una calificación de 89 en bienestar, 76 en Clima Organizacional y Cambio Cultural como se observa en la anterior ilustración.

Otro de los componentes de este autodiagnóstico se denomina “Retiro”, dentro de los cuales se encuentran los siguientes componentes, cuyos resultados se pueden verificar a continuación:



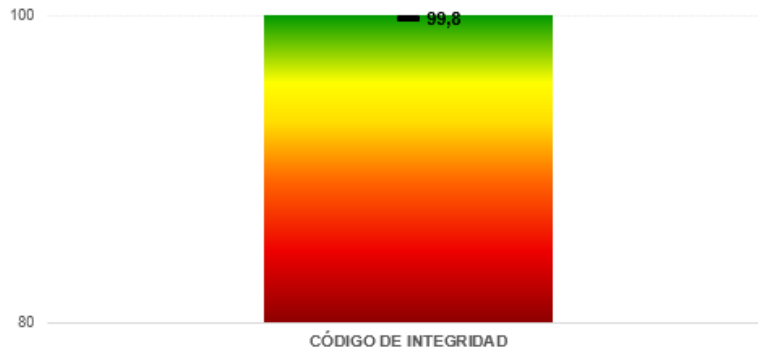
Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Dentro de este componente observamos Desvinculación Asistida con una calificación de 100, como se observa en la anterior ilustración.

**AUTODIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

El autodiagnóstico diligenciado con el Equipo Líder de Integridad y Conflicto de Intereses realizada durante el segundo semestre del 2024, dio como resultado un puntaje de 99,8 lo que indica un aumento frente al autodiagnóstico del año inmediatamente anterior, en el que se obtuvo un puntaje de 98.5.

Resultados Código de Integridad. Calificación Total:

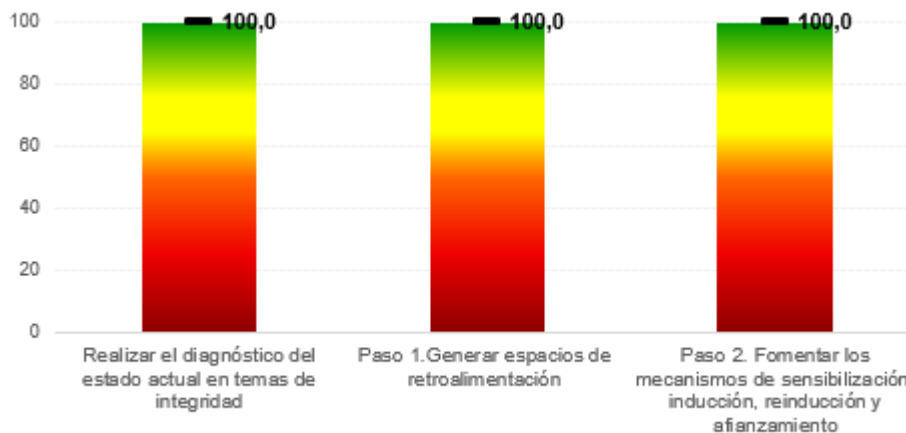


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

A continuación, se muestra la información segregada.

**Categorías del componente 1:**

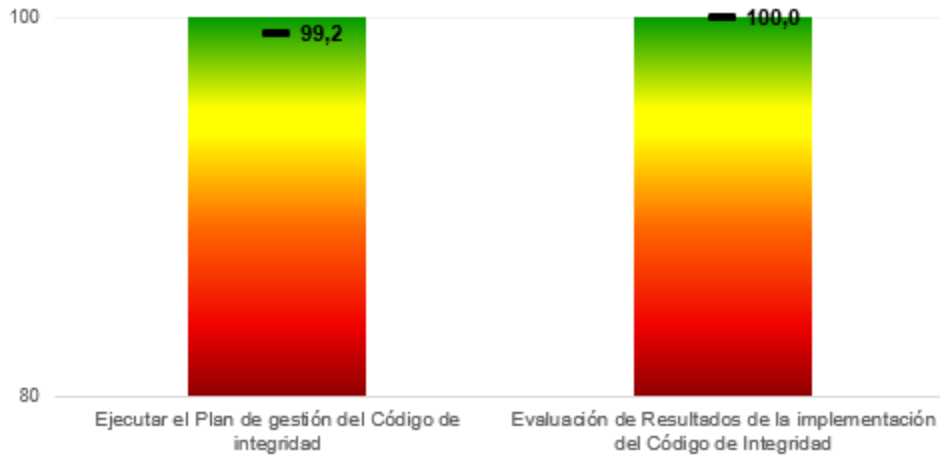
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Categorías del componente 2

Promoción de la gestión del Código de Integridad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

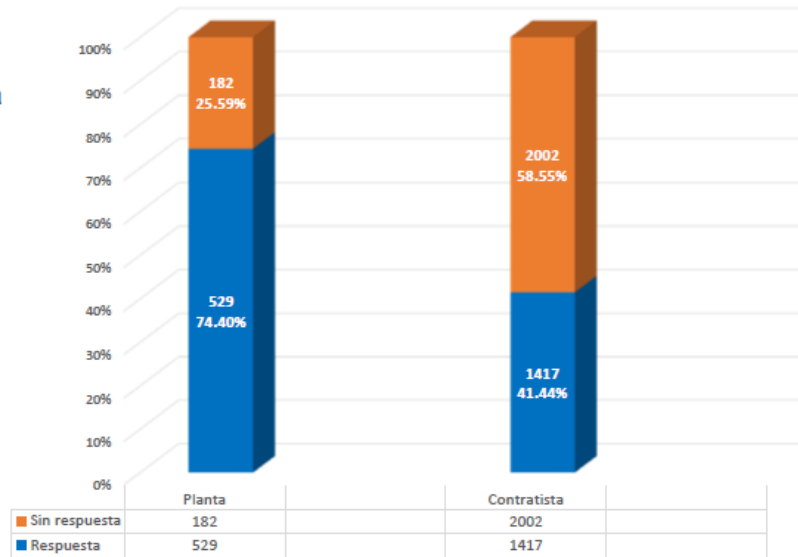
Para el componente denominado “Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad” se obtuvo un puntaje de 100, mientras en el componente “Promoción de la gestión del Código de Integridad” el puntaje fue de 99,2, como se observa en las anteriores ilustraciones.

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

La aplicación de la encuesta de cultura organizacional, fue realizada durante el mes de noviembre de 2024, con una participación del 74.40% de los servidores públicos de planta y un 41.44% de los contratistas.

Porcentaje de participación en la encuesta de Cultura Organizacional

Respuestas de la encuesta



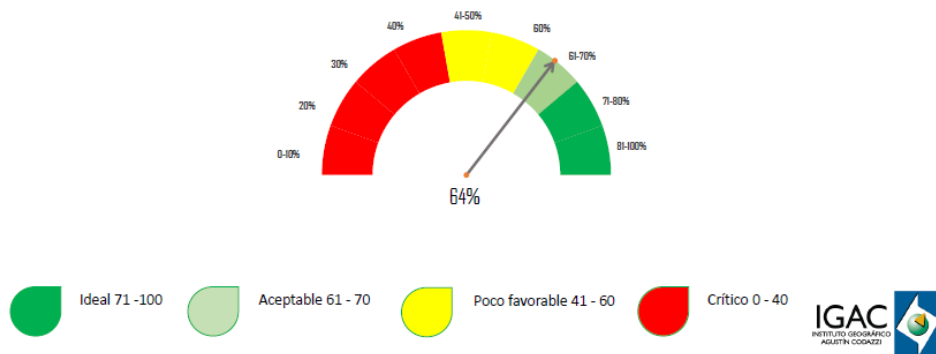
Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

En cuanto a los resultados generales de la Cultura Actual del IGAC, podemos evidenciar en los resultados generales lo siguiente:

Por Formadores de Cultura:

**Acciones de los líderes:** son los comportamientos, decisiones y estilos de liderazgo que modelan y refuerzan la cultura organizacional. Los líderes actúan como referentes al promover valores, establecer expectativas y tomar decisiones que influyen las actitudes y conductas dentro de la organización.

Grafico Formadores de Cultura: Acciones de los Líderes



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Hallazgos en los formadores de cultura que facilitan o dificultan la Cultura Organizacional de la entidad se muestra a continuación:

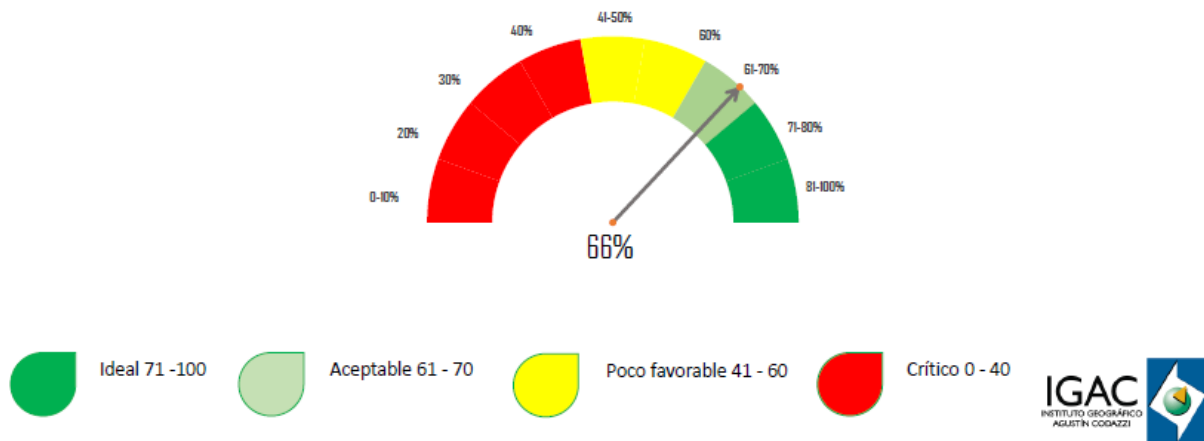
Acciones de los Líderes

Facilita	Dificulta
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Destreza técnica.</li> <li>❖ Confianza en su talento técnico.</li> <li>❖ Información sobre los Programas Estratégicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Su actuación y responsabilidad focalizada en su área modelo insular (93% de coincidencia).</li> <li>❖ Buscar culpables vs solucionar problemas, asumir responsabilidades, tomar decisiones y acciones (78% de coincidencia).</li> <li>❖ Día a día vs compromisos Programas Estratégicos, falta planear, visión compartida, seguimiento. (88 % de coincidencia).</li> <li>❖ La micro gerencia agobia al equipo y algunos líderes siempre están colgados en sus agendas. (87% de coincidencia)</li> <li>❖ Los líderes de IGAC no promueven en los empleados nuevas formas para mejorar continuamente (88% de coincidencia).</li> <li>❖ Dificultad de los líderes de IGAC para asumir responsabilidad por resultados negativos (82% de coincidencia).</li> <li>❖ En algunas ocasiones No actúan como ejemplo para los demás (88% de coincidencia).</li> <li>❖ Confundir el liderazgo con el ejercicio del poder cayendo en el irrespeto. (86% de coincidencia).</li> <li>❖ No patrocinan el cambio organizacional (85% de coincidencia).</li> <li>❖ Posiciones encontradas entre gerencia media y líderes de proyectos (87% de coincidencia)</li> </ul>

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

**Medidas de desempeño:** son los indicadores, criterios y sistemas que utiliza la organización para evaluar el logro de objetivos y el rendimiento de las personas y equipos. Reflejan las prioridades organizacionales y refuerzan los comportamientos consistentes con la cultura deseada.

Grafico Formadores de Cultura: Medidas de Desempeño



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.



Hallazgos en los formadores de cultura que facilitan o dificultan la Cultura Organizacional de la entidad se muestra a continuación:

Medidas de Desempeño

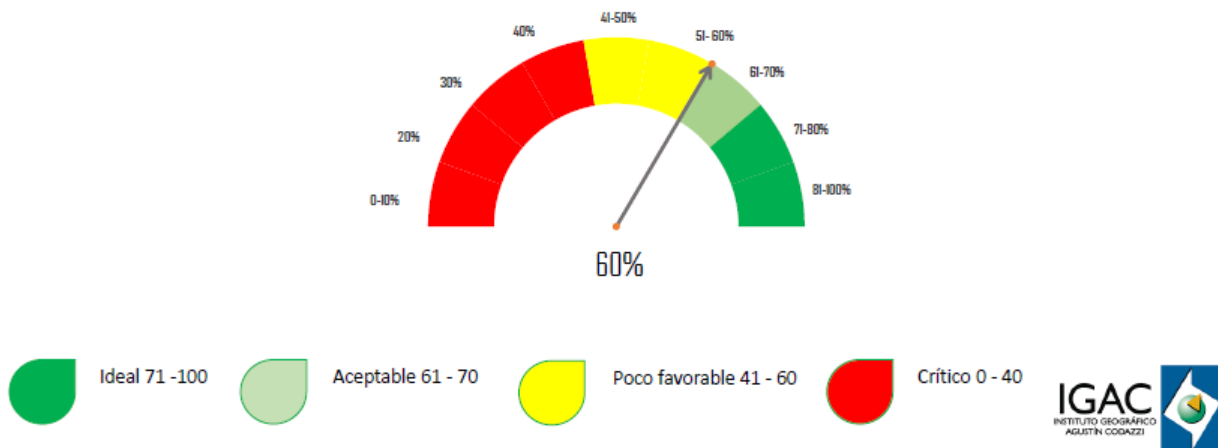
Facilita	Dificulta
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Normativas sobre Evaluación de desempeño disponibles</li> <li>❖ Rigurosidad de los tiempos para hacer la evaluación del desempeño.</li> <li>❖ Espacio de asesoría y concertación desde la Subdirección de Talento humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Falta de consecuencias ante el buen o mal desempeño, falta medición y seguimiento -(90% de coincidencia).</li> <li>❖ Poco apoyo y reconocimiento a líderes de programas - (76% de coincidencia)</li> <li>❖ Trabajan más de lo que se les exige y no se reconoce el esfuerzo (72% de coincidencia).</li> <li>❖ La evaluación del desempeño no orienta al IGAC a tomar decisiones en torno a desarrollo y recompensa (74% de coincidencia ).</li> <li>❖ Los líderes no utilizan el modelo de Evaluación del Desempeño para el cumplimiento de metas e indicadores (80% de coincidencia).</li> </ul>



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

**Estructura:** forma en que se organiza y distribuye el trabajo, las responsabilidades y los niveles jerárquicos dentro de la organización. Incluye la definición de roles, las relaciones de autoridad y los mecanismos de coordinación necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos.

Grafico Formadores de Cultura: Estructura



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Hallazgos en los formadores de cultura que facilitan o dificultan la Cultura Organizacional de la entidad se muestra a continuación:

Estructura/Organización

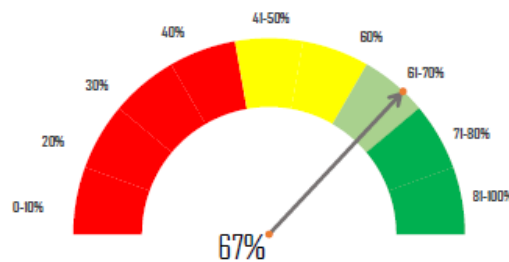
Facilita	Dificulta
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Conocimiento racional de la plataforma estratégica.</li> <li>❖ Nuevo mapa de Procesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con frecuencia los líderes no conocen a fondo el relacionamiento genuino con otras áreas de la entidad (82% de coincidencia)</li> <li>• Focalizada en funciones, dificultad para asumir los procesos como herramienta estratégica, por lo que no son gerenciados en el día a día (92 % de coincidencia).</li> <li>• Poca colaboración, trabajo en equipo y entendimiento de las otras áreas (100% de coincidencia).</li> <li>• No se tiene claros los tramos de control de cada una de las áreas -(72 % de coincidencia).</li> <li>• Prácticas gerenciales que estimulan el modelo insular. (100% de coincidencia).</li> </ul>



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

**Prácticas de la gente:** incluyen las conductas, hábitos, formas de interacción y rutinas que las personas adoptan en su día a día. Estas prácticas operan como manifestaciones visibles de la cultura organizacional y tienen un rol fundamental en su sostenimiento y evolución.

Grafico Formadores de Cultura: Practicas de la Gente.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Hallazgos en los formadores de cultura que facilitan o dificultan la Cultura Organizacional de la entidad se muestra a continuación:

Prácticas de la Gente

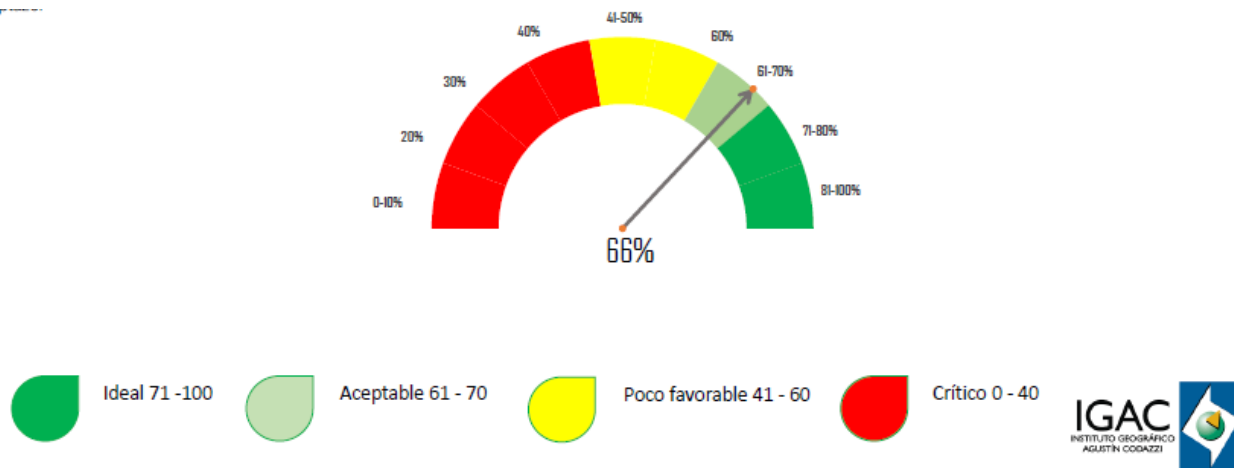
Facilita	Dificulta
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Destreza técnica. (91 % de acuerdo)</li> <li>❖ Información sobre los Programas Estratégicos (100% de acuerdo)</li> <li>❖ Sentir a la entidad como una familia organizacional. (98%) de acuerdo)</li> <li>❖ Ven como parte de su trabajo el aprendizaje continuo (70% de acuerdo).</li> <li>❖ Disfrutan apoyando a sus pares(93% de acuerdo).</li> <li>❖ Ven importante el relacionarse con sus pares (95% de acuerdo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Poca colaboración, trabajo en equipo y entendimiento de las otras áreas (98 % de coincidencia).</li> <li>❖ Foco en culpables vs Solución de problemas (76 % de coincidencia).</li> <li>❖ Arrogancia, basada en el saber, de la Alta Dirección (66% de coincidencia).</li> <li>❖ Molestia al recordar la importancia del ciudadano como cliente principal (76% de coincidencia)</li> <li>❖ No conocen qué expectativas y comportamientos esperan los líderes de ellos (62% de acuerdo ).</li> <li>❖ Las personas no entienden cómo contribuyen al logro de los objetivos.(79% de acuerdo).</li> <li>❖ El conocimiento y las competencias de las personas no son identificados y desarrollados. (79% de acuerdo).</li> <li>❖ Reticencia al uso de nuevas tecnologías. (65%)</li> </ul>



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

**Visión, propósito y estrategia:** representan los fundamentos de la cultura organizacional, ya que proporcionan dirección, significado y un marco para alinear los esfuerzos colectivos. Juntas, estas dimensiones inspiran a los empleados, orientan la toma de decisiones y vinculan las acciones con los objetivos de largo plazo.

Grafico Formadores de Cultura: Visión, propósito y estrategia.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Hallazgos en los formadores de cultura que facilitan o dificultan la Cultura Organizacional de la entidad se muestra a continuación:

Visión, Propósito, Estrategia

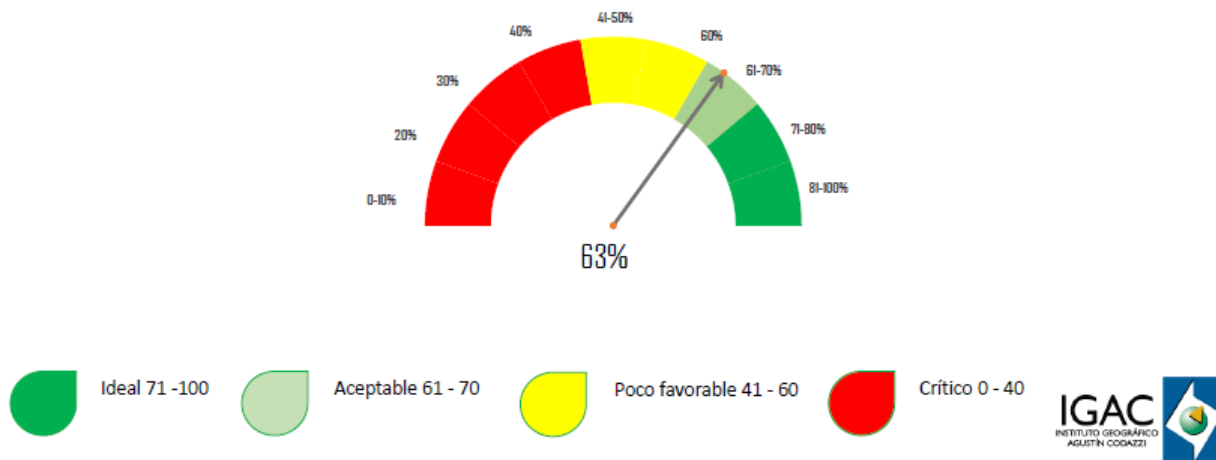
Facilita	Dificulta
<ul style="list-style-type: none"> <li>El plan estratégico es comunicado a todos los niveles de IGAC (99% de acuerdo).</li> <li>El PEI está basado en las necesidades y expectativas presentes y futuras del país, los ciudadanos y los empleado de la entidad y empleados. (93% de acuerdo).</li> <li>El PEI y políticas están basadas en información sobre el plan nacional de desarrollo y las necesidades de las regiones y aprendizajes (68% de acuerdo)</li> <li>El PETH abarca todos los planes y programas que la Dirección considera deben desarrollarse para el fortalecimiento y bienestar de los Servidores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las decisiones y acciones se originan de las necesidades puntuales, sacrificando lo planificado en razón a la urgencia (86% de coincidencia).</li> <li>El PEI y políticas no son revisadas con la frecuencia debida (65 % de coincidencia).</li> <li>La retroalimentación a los servidores públicos no es un ejercicio permanente en el IGAC (76% de coincidencia).</li> <li>El capacitación no surge de los planes de mejoramiento si no de las percepciones quizás bien intencionadas de los líderes</li> </ul>



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

**Contexto:** se refiere a las condiciones y dinámicas del entorno externo que influyen en la organización, como el mercado, las regulaciones, las tendencias tecnológicas y las expectativas de los ciudadanos.

Grafico Formadores de Cultura: Contexto.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Hallazgos en los formadores de cultura que facilitan o dificultan la Cultura Organizacional de la entidad se muestra a continuación:

Contexto

**Facilita**

- ❖ Mapa de procesos y Plataforma Estratégica incluyen al ciudadano y la generación de valor público.
- ❖ La organización esta abierta a relacionarse con aliados estratégicos (86% de coincidencia)

**Dificulta**

- ❖ En algunas dependencias no es claro cual es su relación con el usuario. (73% de coincidencia).
- ❖ Posiciones encontradas entre gerencia media y líderes de proyectos, en cuanto a quien corresponde atender situaciones especiales del usuario externo. (76% de coincidencia)
- ❖ No es fácil aceptar las nuevas tecnologías en el ejercicio de trabajo diario (87% de coincidencia)
- ❖ Focalizada en funciones, dificultad para asumir los procesos como herramienta estratégica, por lo que con frecuencia se olvida el propósito de generar valor público -(92 % de coincidencia).
- ❖ Poca colaboración, trabajo en equipo y entendimiento de las otras áreas, lo que afecta el servicio y atención al ciudadano (100% de coincidencia).

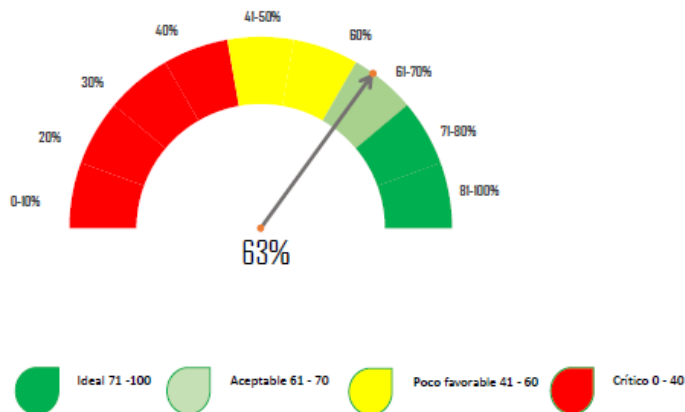


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por Factor de Análisis Interno

**Estructura:** forma en que se organiza y distribuye el trabajo, las responsabilidades y los niveles jerárquicos dentro de la organización. Incluye la definición de roles, las relaciones de autoridad y los mecanismos de coordinación necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos.

Grafico Factor de Análisis Interno: Estructura.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

En general, se observa una alineación moderada con el ideal en la mayoría de los ítems, con algunos casos por debajo del 60%.

Los ítems con mayor alineación son:

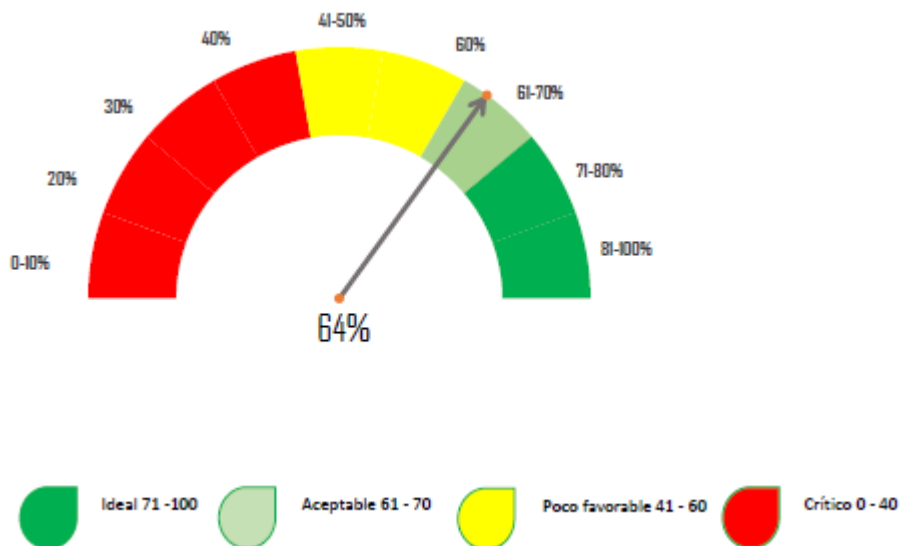
- "El área con la cual trabajo funciona bien como equipo" (74.60%)
- "El equipo Directivo de la entidad colabora de manera efectiva en mi área" (75.89%)
- "Esta entidad tiene una visión realista pero retadora de su dirección futura" (70.49%)

Los ítems con menor alineación son:

- "Las diferentes dependencias tienen que aprender más sobre sí mismas y las demás" (66,26%)
- "Hay pocas oportunidades para aprender de la gente de otras dependencias" (50.85%)
- "No tengo claro cómo mi área aporta a la misión del IGAC" (75.09%)

**Procesos:** Se refieren al conjunto de actividades, flujos de trabajo y procedimientos que permiten la ejecución de tareas de manera eficiente y alineada con los objetivos organizacionales.

Grafico Factor de Análisis Interno: Procesos.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

En general, se observa una alineación moderada con el ideal en la mayoría de los ítems, con algunos casos por debajo del 60%.

Los ítems con mayor alineación son:

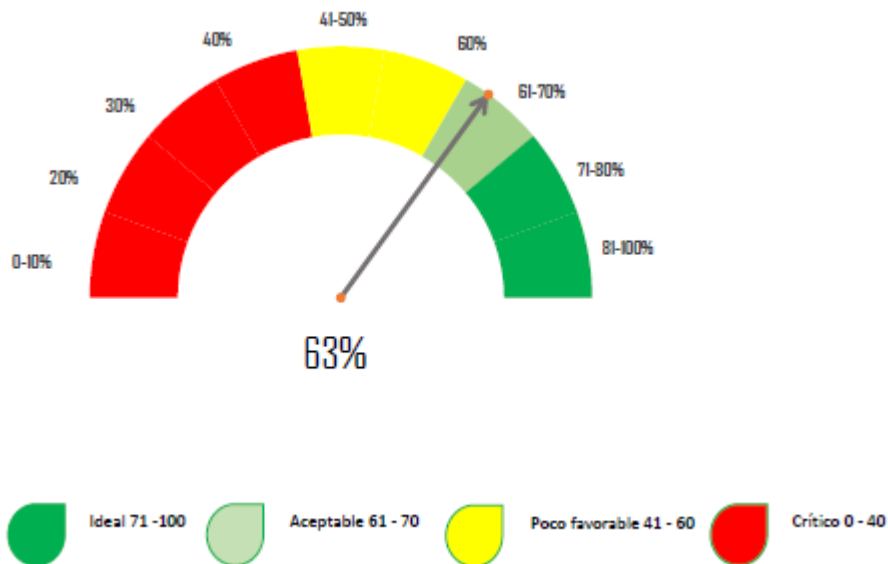
- "Nuestra área desarrolla nuevas maneras innovadoras de trabajo" (71.62%)
- "Mi área puede responder flexiblemente a los problemas" (76.03%)
- "Siempre consideramos soluciones alternativas para los problemas del área" (69.43%)

Los ítems con menor alineación son:

- "Esta entidad aprende muy lentamente" (58.78%)
- "No dedicamos el tiempo suficiente para analizar nuestros éxitos y fracasos" (51,06%)
- "En nuestra área siempre estamos 'apagando incendios'" (54.27%)

**Personas:** representa las personas de la organización, incluyendo sus habilidades, valores, actitudes, motivaciones y comportamientos. Esta dimensión enfatiza el papel de las personas como motor del éxito organizacional.

Grafico Factor de Análisis Interno: Personas.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

En general, se observa una alineación moderada con el ideal en la mayoría de los ítems, con algunos casos por debajo del 60%.

Los ítems con mayor alineación son:

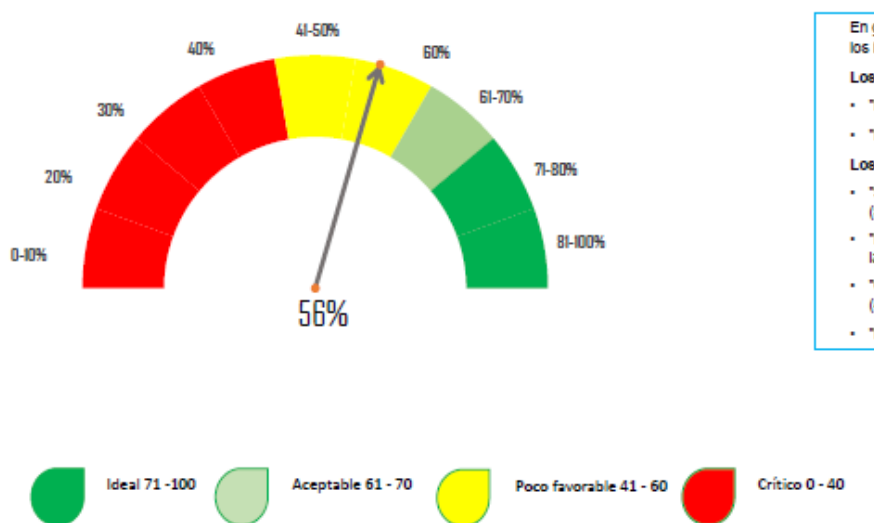
- "Mejorar la calidad constantemente es parte de mi trabajo" (81.06%)
- "Se me alienta fuertemente a desarrollar mis destrezas" (64.23%)
- "Se habla abiertamente sobre los errores y fracasos para que otros aprendan de ellos" (63.98%)

Los ítems con menor alineación son:

- "Con demasiada frecuencia en el IGAC contratamos personas con las destrezas equivocadas" (61.20%)
- "Mi trabajo no es lo suficientemente desafiante" (71.75%)
- "Se me informa claramente cuando mi trabajo no fue satisfactorio" (65.90%)

**Tecnología:** comprende las herramientas, sistemas y plataformas tecnológicas que soportan y potencian las actividades organizacionales. La tecnología facilita la innovación, mejora la productividad y asegura la competitividad en un entorno dinámico.

Grafico Factor de Análisis Interno: Tecnología.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.



En general, se observa una alineación moderada con el ideal en la mayoría de los ítems, con algunos casos por debajo del 56%.

Los ítems con mayor alineación son:

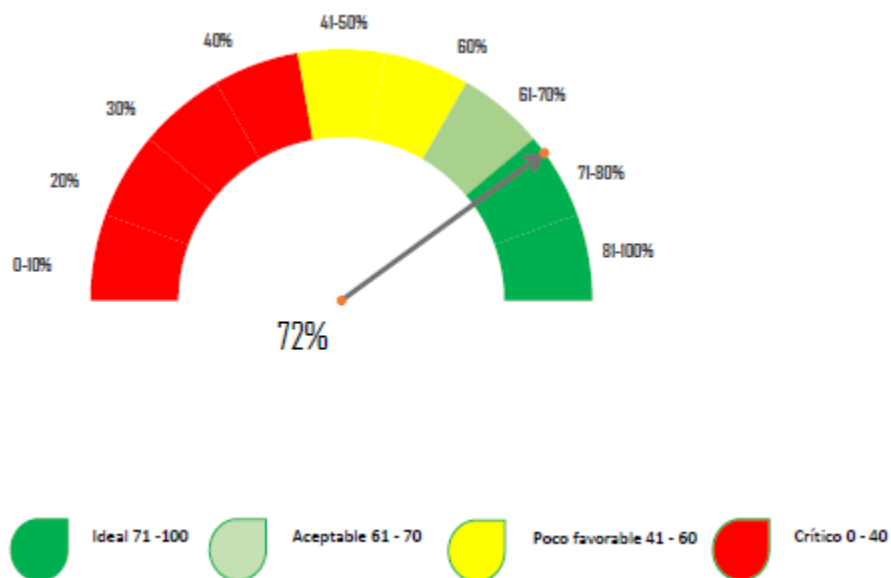
- "Disfruto utilizando nuevas tecnologías" (76.85%)
- "Nuestros sistemas informáticos hacen el área más eficiente" (62.83%)

Los ítems con menor alineación son:

- "Somos muy lentos en brindar a las personas la tecnología que necesitan" (53.60%)
- "Es difícil conseguir la información que necesitamos de las bases de datos de la entidad" (54.52%)
- "Con demasiada frecuencia la tecnología no funciona cuando la necesito" (47.06%)
- "Nuestra entidad es rápida para aplicar nuevas tecnologías" (53.16%)

**Prácticas:** Refiere a los valores, normas, creencias y comportamientos compartidos que definen la identidad organizacional y guían la interacción entre los miembros, configuran el entorno social y afectan cómo se ejecutan las actividades y se toman las decisiones.

Gráfico Factor de Análisis Interno: Prácticas.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

En general, se observa una alineación aceptable con el ideal en la mayoría de los ítems, superando el 70% en la mayoría de los casos.

Los ítems con mayor alineación son:

- "En el IGAC la excelencia técnica se define por la aplicación práctica del conocimiento" (76.51%)
- "Todos tenemos claro que el catastro multipropósito es una inversión en nuestro país" (79.03%)
- "Nuestra misión nos guía, con el objetivo de brindar un servicio transformador a los ciudadanos en todo el país" (74.37%)
- "Valoramos a las personas y construimos con ellas y para ellas" (73.44%)

Los ítems con menor alineación son:

- "Cuando descubrimos una nueva forma de hacer las cosas que puede beneficiar a la institución, la adoptamos rápidamente con entusiasmo" (69.62%)
- "Centramos nuestras acciones en los ciudadanos y en las instituciones que los apoyan, priorizando sus necesidades y buscando siempre generar un impacto positivo en sus vidas" (69.43%)
- "Mantenemos la confianza del Estado y de los ciudadanos proporcionando información relevante, útil, precisa, oportuna y transparente" (73.38%)

## RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

La aplicación de la encuesta de clima organizacional, fue realizada durante el mes de octubre de 2022, con una participación del 92,59% equivalente a 800 servidores públicos a nivel nacional, En la evaluación de clima organizacional, se observa un índice general de clima con un 82,18%, así como un índice de orgullo de trabajar en el IGAC con el 94,22% y un 82,9% de índice general de cultura organizacional.

En clima organizacional se midieron tres niveles:

- Macroclima: Percepciones de la entidad en su imagen conjunta, donde se obtuvo un puntaje de 75.14%

- Microclima: Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos, donde se obtuvo un puntaje de 82.86%
- Clima personal: Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad, donde se obtuvo un puntaje de 88.47%



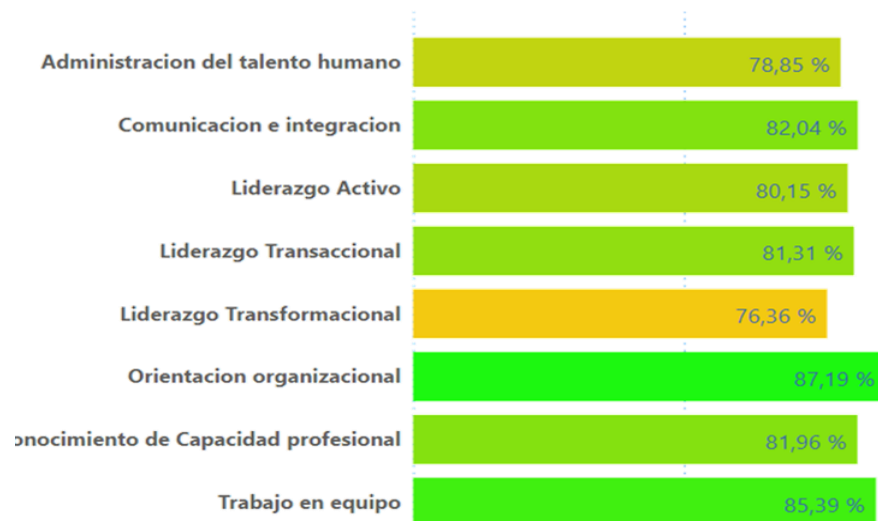
Fuente: (2022) Subdirección de Talento Humano.

Algunas conclusiones de esta medición son:

- El índice general de clima (82,1%) se encuentran en un nivel propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, habiendo mejorado respecto a la medición realizada en el año 2020, donde este índice fue de 75,5%
- En Niveles de Evaluación se evidencia mejor percepción en Clima Personal, indicando que los servidores consideran mejor su propia gestión, desde lo que pueden aportar para el mejoramiento del clima, que la del área o dependencia a la que pertenece o la gestión de la entidad por sí misma.
- La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo.

- Por otro lado, la puntuación de Macroclima es aceptable. Lo que hace referencia a la manera en que se percibe la entidad como un TODO.

Las percepciones de los servidores de la entidad a nivel transversal se destacan por alcanzar puntuaciones muy altas en las dimensiones de Orientación Organizacional y Trabajo en Equipo, tal y como se observa en los resultados por dimensión que se muestran a continuación:



Fuente: (2022) Subdirección de Talento Humano.

### Resultados por dimensión del clima organizacional

- La principal fortaleza identificada en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi es Orientación Organizacional, la calificación general más alta de todas las variables evaluadas, lo cual resulta ser un buen indicador de la claridad que tienen los servidores sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas del IGAC, así como el compromiso de las áreas y colaboradores en el cumplimiento de sus funciones.
- La segunda y tercera fortaleza identificada al interior de Instituto Geográfico Agustín Codazzi corresponden a Capacidad profesional, este indicador aborda fortalezas relacionadas con la forma en la que se trabaja de manera conjunta para el alcance de objetivos laborales.

Las puntuaciones de la encuesta de clima organizacional por dimensión y nivel se observan a continuación.

		DIMENSIÓN	MACROCLIMA	MICROCLIMA	PERSONAL
<b>NIVEL</b>	<b>Global</b>	Administración del talento humano	73,38 % !	75,32 % !	87,86 % ✓
MACROCLIMA	75,14 % !	Comunicación e integración	74,68 % !	84,25 % ✓	87,19 % ✓
MICROCLIMA	82,86 % ✓	Liderazgo Activo	75,45 % !	81,13 % ✓	83,86 % ✓
PERSONAL	88,47 % ✓	Liderazgo Transaccional	73,22 % !	80,13 % ✓	90,58 % ✓
		Liderazgo Transformacional	72,42 % !	80,30 % ✓	
		Orientación organizacional	79,70 % !	85,64 % ✓	96,23 % ✓
		Reconocimiento de Capacidad profesional	76,03 % !	88,05 % ✓	81,80 % ✓
		Trabajo en equipo	76,28 % !	88,09 % ✓	91,80 % ✓

Fuente: (2022) Subdirección de Talento Humano.

Algunas recomendaciones del prestador de servicio que realizó la encuesta son:

- Es necesario realizar una lectura contextualizada de los resultados, especialmente de las variables que presentan puntuaciones inesperadas o que se encuentran en la categoría Aceptable y Poco Favorable reconociendo las fortalezas de sus servidores y líderes e identificando elementos que se deseen instaurar en el clima. De este modo, se podrá realizar un trabajo focalizado a los objetivos que sean trazados.
- El Índice de Clima, TOM y Orgullo (El Instituto Geográfico Agustín Codazzi es la mejor entidad para trabajar) son aspectos muy positivos dentro de los resultados, por lo cual es recomendable que sean extendidos a todos los servidores de manera continua durante el despliegue de los resultados, comunicaciones internas, las actividades de intervención y de bienestar. De esta forma es posible mantener los resultados en un óptimo e incluso mejorarlos, generando un mayor nivel de compromiso y satisfacción con el trabajo realizado.

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CALIDAD DE VIDA 2024

### Encuesta General

Se realiza encuesta de necesidades Plan de Calidad de Vida, se recibieron un total de 384 respuestas a nivel nacional, de las cuales 15 no aceptaron el tratamiento de datos; siendo efectivas 369 encuestas, dando como resultado el siguiente diagnóstico de necesidades.

De los 369 trabajadores del IGAC encuestados el 36% respondió No tengo hijos, el 64% tiene hijos en las edades mencionadas en la siguiente gráfica.

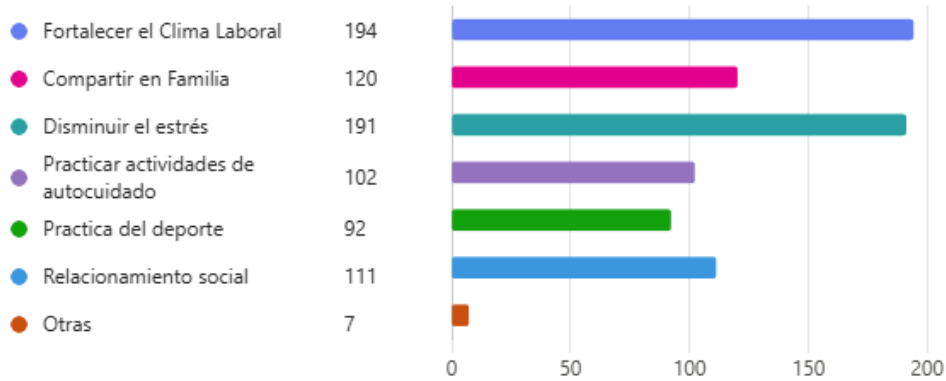


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

La edad en la que se encuentran la mayor parte de los hijos de la población encuestada es: 36% mayor de 18 años, seguido de Entre 12 y 17 años 24% y entre 6 y 11 años 21%.

A la pregunta: ¿Tiene hijos con discapacidad? El 2% de la población encuestada Respondieron que sí y el 98% que no. Quienes respondieron sí a esta pregunta Reportan, discapacidad física y cognitiva.

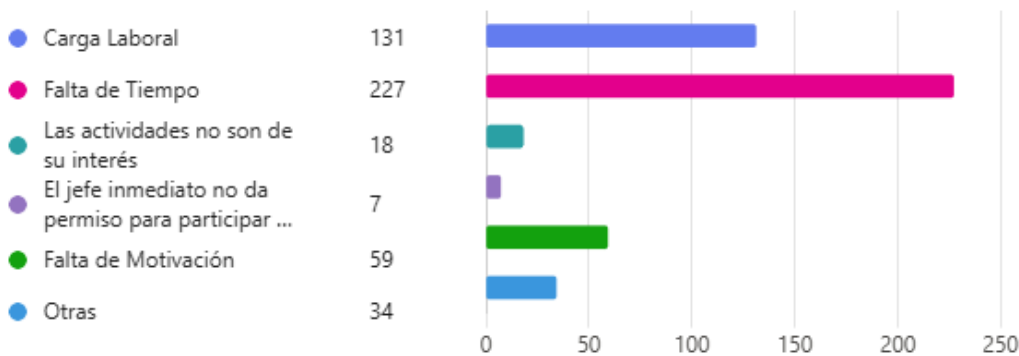
A la pregunta ¿Cuál es la mayor motivación para participar en las actividades de Calidad de Vida? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

La principal motivación para participar en las actividades de Calidad de vida es Fortalecer el clima laboral, seguido de disminuir el estrés y compartir en familia.

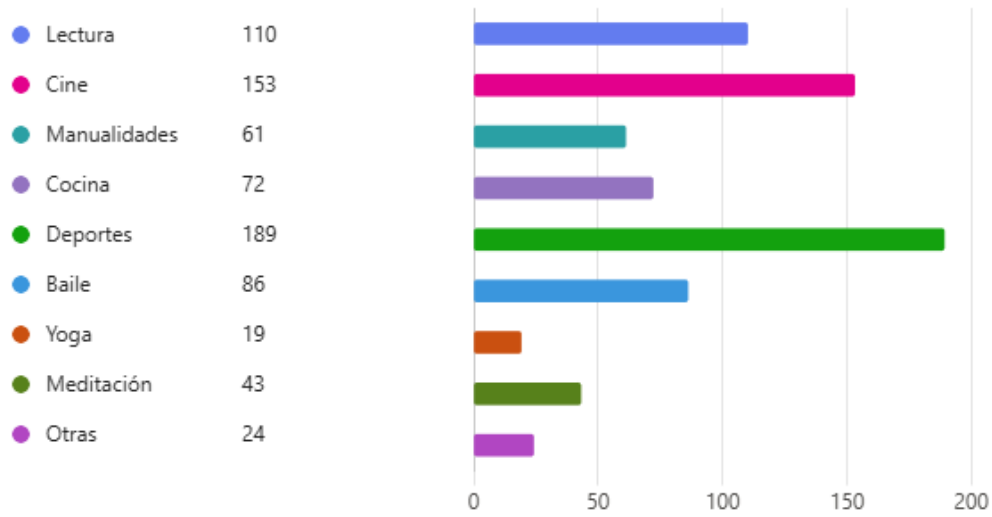
A la pregunta: ¿Cuál es la mayor Obstáculo para participar en las actividades de Calidad de Vida? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Siendo Falta de Tiempo y carga laboral las opciones con más votación.

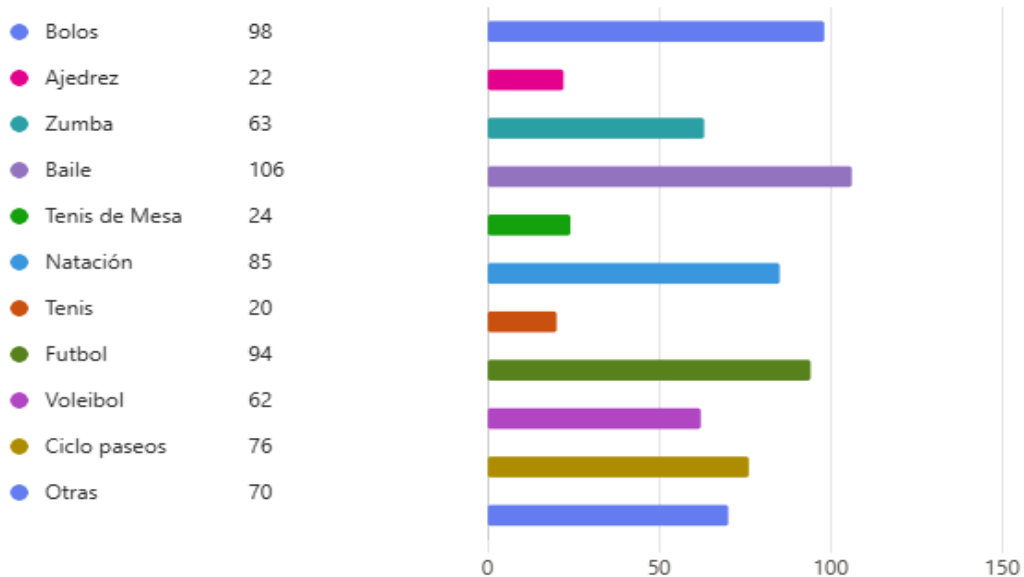
Al enunciado: Elija la actividad de su preferencia en el tiempo libre. Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

La actividad de preferencia en el tiempo libre que mayor acogida presentó fue deportes, cine y actividades de lectura.

A la pregunta: ¿Cuáles son las actividades deportivas de su preferencia? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las actividades deportivas de preferencia fueron baile, seguido de bolos, futbol y natación.



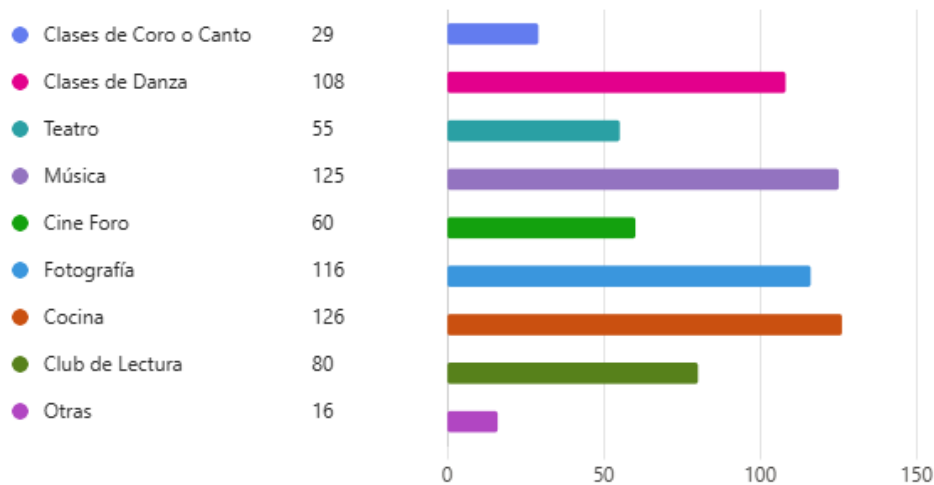
A la pregunta: ¿Les gustaría participar en el programa de Bici-usuarios del IGAC? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

El 54% de los encuestados manifestó que le gustaría participar en el programa Bici-usuarios.

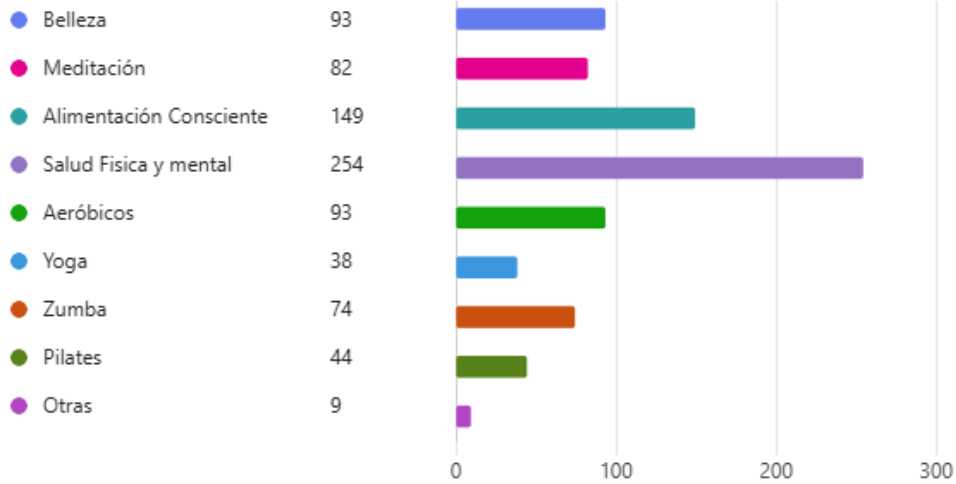
A la pregunta: ¿Cuáles son las actividades culturales de su preferencia? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Teniendo como actividades culturales de preferencias cocina, música y clases de danza.

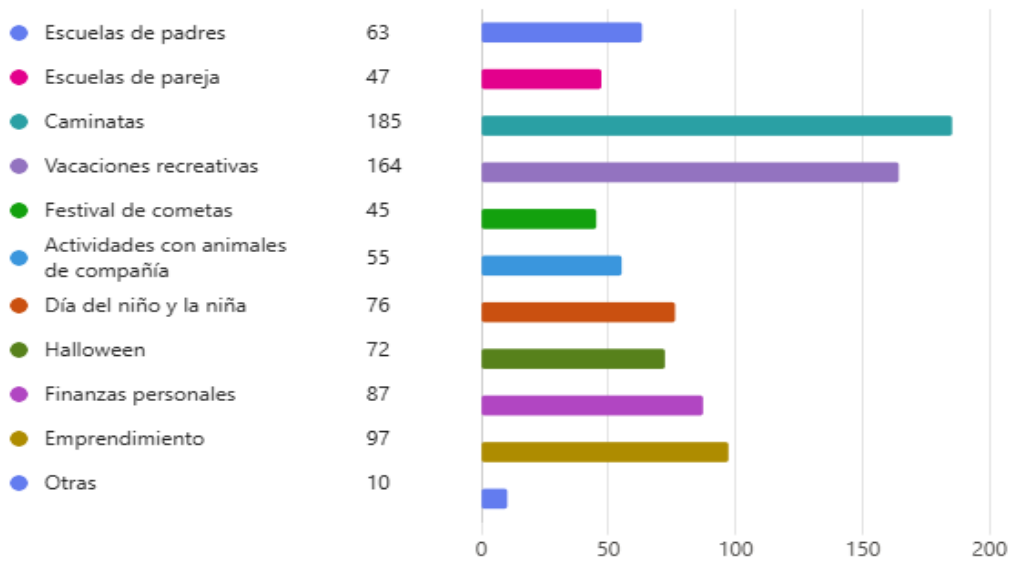
A la pregunta: ¿Cuáles actividades para la promoción del autocuidado son de su preferencia? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las actividades de autocuidado de que prefieren los encuestados están relacionados con salud física y mental, seguido de alimentación consciente, belleza y aeróbicos.

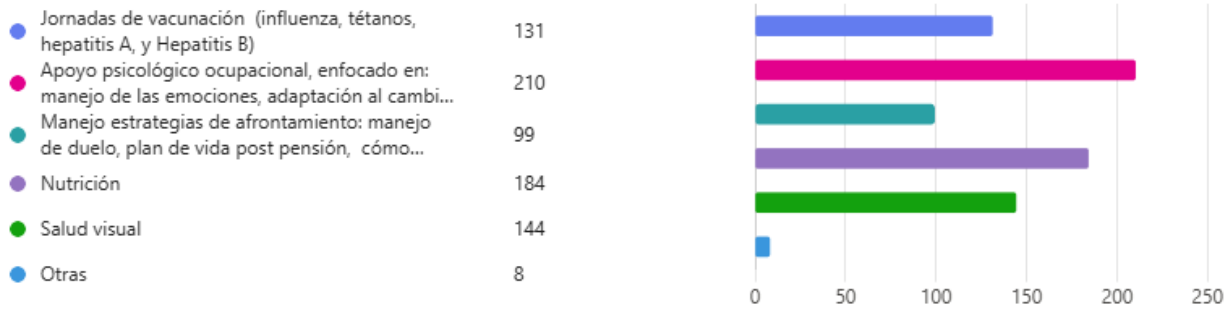
A la pregunta: ¿Respecto a las actividades para desarrollar en familia, cuales son de su preferencia? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las actividades para desarrollar en familia con más acogida son caminatas, vacaciones recreativas y emprendimiento.

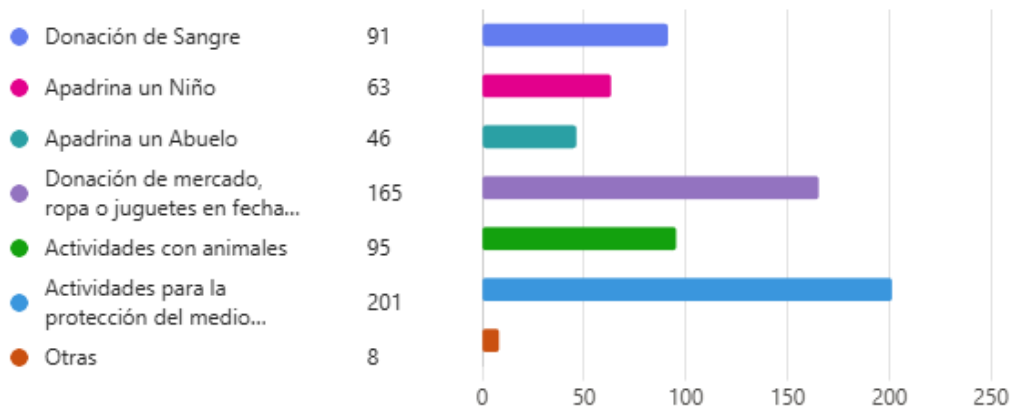
A la pregunta: Respecto a las actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud ¿cuáles son de su preferencia? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Para las actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud, las que presentan mayor acogida son apoyo psicológico ocupacional, nutrición y salud visual.

A la pregunta: ¿Qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría que se incentivaran? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

En cuanto a voluntariado, las actividades con mayor acogida están relacionadas con protección del medio ambiente, donación de mercado, ropa o juguetes y donación de sangre

Estas necesidades y preferencias serán tenidas en cuenta dentro de los diferentes programas del plan de Calidad de Vida 2025.

**Encuesta Organizaciones Sindicales**

Se realizó encuesta de Calidad de Vida 2025 a las organizaciones sindicales SINTRAGEOGRÁFICO, UDEMÉRITOS y SINTIERRAS, recibiendo las siguientes respuestas:

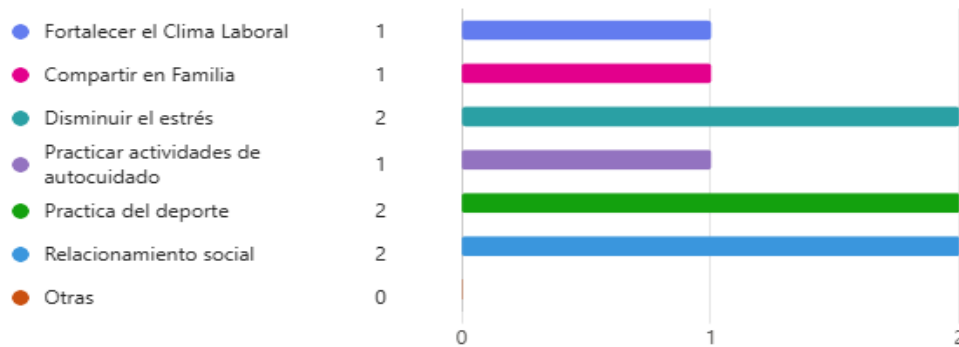
**1. Nombre de la Organización Sindical que diligencia el formulario**



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se recibieron 2 respuestas de las 3 Organizaciones Sindicales del IGAC.

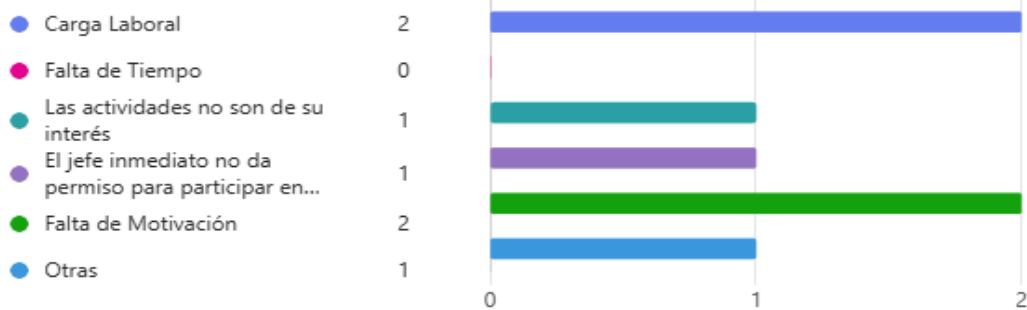
A la pregunta ¿Cuál cree usted que es la mayor motivación de los Servidores Públicos para participar en las actividades de Calidad de Vida? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Disminución del estrés, práctica del deporte y relacionamiento social fueron las respuestas con mayor votación.

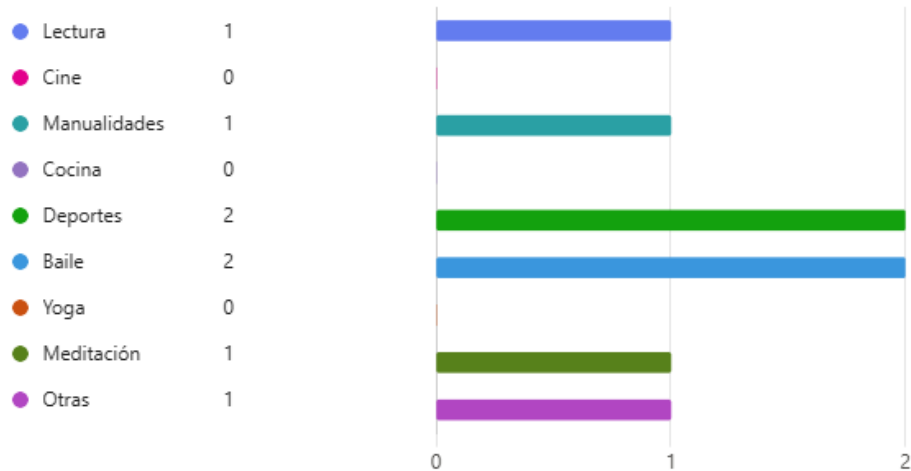
A la pregunta ¿Cuál cree usted que es el mayor Obstáculo Para que los Servidores Públicos participen en las actividades de Calidad de Vida? Se dieron las siguientes repuestas:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

La carga laboral y la falta de motivación son las opciones que las organizaciones sindicales del IGAC mencionan como mayor obstáculo en la participación de las actividades de Calidad de Vida.

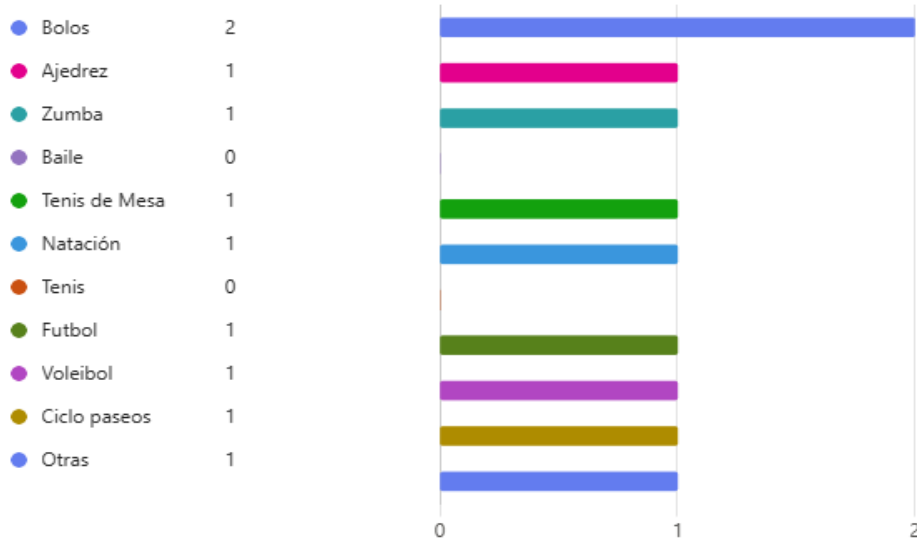
En cuanto a las actividades de preferencia para incluir en el Plan de Calidad de Vida 2025, se obtuvieron las siguientes respuestas:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

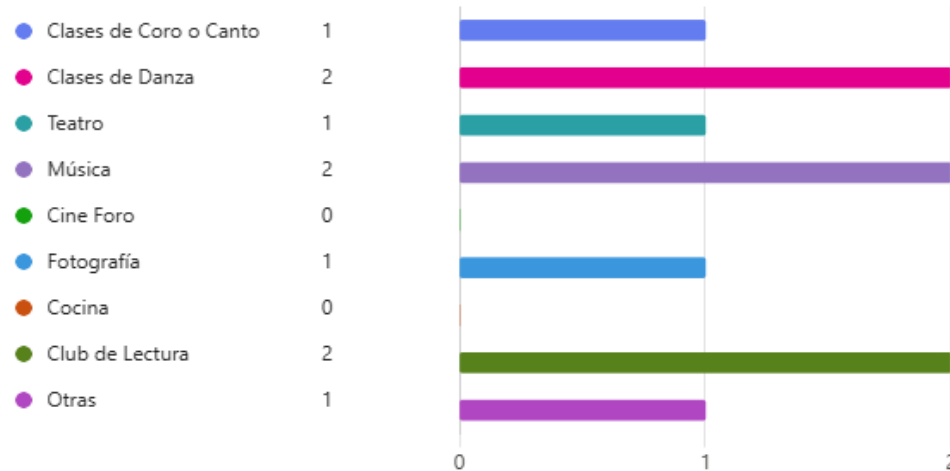
Las actividades de preferencia para incluir en el plan de calidad de vida son deportes y baile.

A la pregunta ¿Cuáles son las actividades deportivas de su preferencia, para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

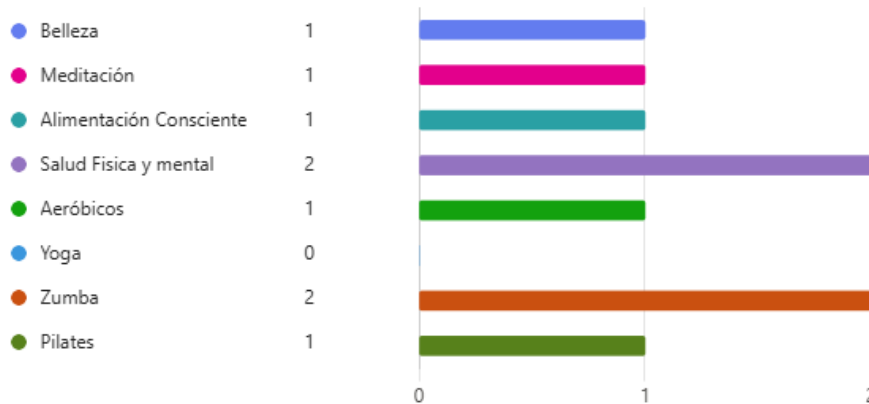
La actividad deportiva de preferencia por las 2 organizaciones sindicales que dieron respuesta es Bolos. A la pregunta ¿Cuáles son las actividades culturales de su preferencia, para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las actividades culturales con mayor votación son Clases de Danza, Música y Club de Lectura.

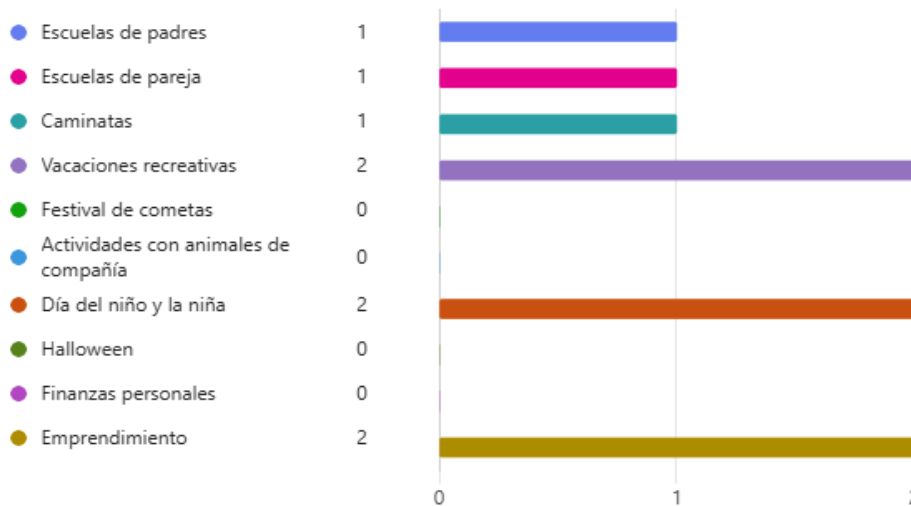
A la pregunta ¿Cuáles actividades para la promoción del autocuidado son de su preferencia, para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las actividades de autocuidado con mayor votación fueron las enfocadas a la salud física y mental y zumba.

A la pregunta ¿Respecto a las actividades para desarrollar en familia, cuales son de su preferencia para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:

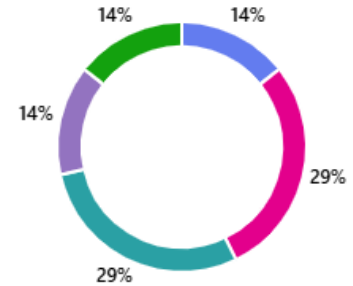


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las actividades para el desarrollo familiar con mayor votación fueron vacaciones Recreativas, Día del Niño y la Niña y emprendimiento.

A la pregunta Respecto a las actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud ¿cuáles son de su preferencia para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:

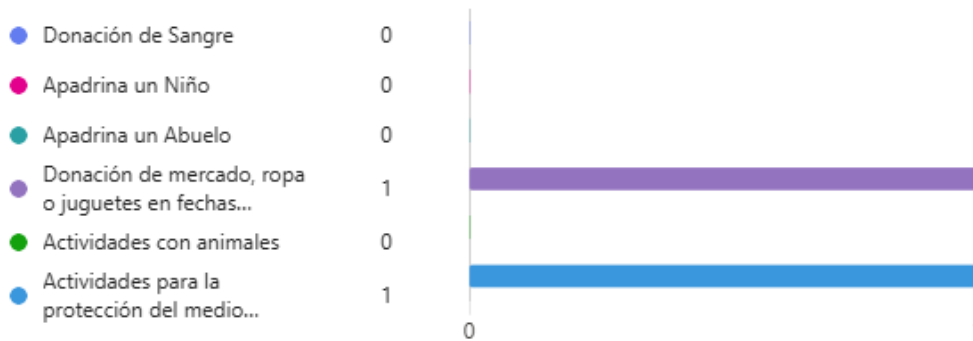
● Jornadas de vacunación (influenza, tétanos, hepatitis A, y Hepatitis B)	1
● Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en: manejo de las emociones, adaptación al cambio y...	2
● Manejo estrategias de afrontamiento: manejo de duelo, plan de vida post pensión, cómo abordar...	2
● Nutrición	1
● Salud visual	1



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Siendo las más votadas "Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en: manejo de las emociones, adaptación al cambio y asertividad, manejo de estrés, prevención del burnout (Agotamiento por el desempeño laboral), Prevención en acoso laboral, Primeros auxilios psicológicos y Psico-educación" y "Manejo estrategias de afrontamiento: manejo de duelo, plan de vida post pensión, cómo abordar enfermedades oncológicas y/o de difícil manejo."

A la pregunta ¿Qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría que se incentivaran? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Las actividades de voluntariado de preferencia fueron Donación de mercado, ropa o juguetes en fechas especiales y Actividades para la protección del medio ambiente.

Se dejó al finalizar la encuesta la opción: Por favor comparta con nosotros alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir se considere para el plan de Calidad de Vida vigencia 2025. En la que respondieron:



1. Trabajo en equipo
2. Liderazgo asertivo
3. Conmemoración de cumpleaños de los servidores actividad mensual a nivel Territorial y Sede Central
4. Atención de emergencias
5. Día de la familia IGAC

Estas sugerencias se tuvieron en cuenta para la construcción del plan de Calidad de Vida e Incentivos vigencia 2025.

### **Participación de las Comisiones de Personal**

En alcance a la normatividad vigente se socializó el Plan de Calidad de Vida e Incentivos, en sesión plenaria con las comisiones de Personal de Orden Nacional y de Orden Territorial en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, el día 17 de enero de 2025; la intencionalidad fue presentar el diagnóstico de necesidades para 2025, el cual derivó en la formulación del plan. La metodología que se utilizó para la presentación del plan fue dar a conocer el alcance del Componente de Calidad de Vida, mostrar los indicadores de resultados correspondientes a la ejecución del plan 2024, presentar el diagnóstico de necesidades 2025 y finalmente se socializaron los programas y actividades propuestos para el presente año.

Es importante precisar que por parte de los comisionados no se recibieron observaciones; por lo tanto, metodológicamente se da por aprobada la planeación propuesta por la Subdirección de Talento Humano.

### **5.3.4. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

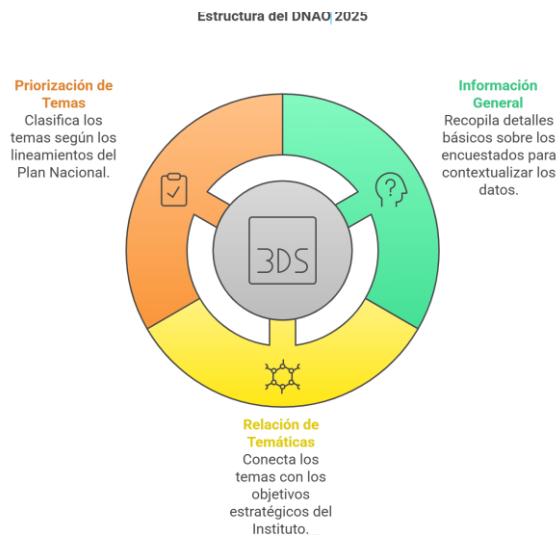
El Instituto Geográfico Agustín Codazzi, diseñó en la vigencia 2024 el Plan Institucional de Capacitación 2024-2026, para ello construyó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional [DNAO], en el cual participaron 116 servidores tanto en la Sede Central como en las 22 Direcciones territoriales. Es de anotar que, en la construcción del referido Plan, se definió como estrategia actualizar el DNAO para las vigencias 2025 y 2026, según corresponda.

En razón a ello y conforme a los lineamientos emanados por el Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], se realizó una actualización del DNAO para la presente vigencia en un marco

de direccionamiento estratégico y se alineó la actividad con las necesidades de las Organizaciones Sindicales y los resultados se socializaron con las Comisiones de Personal.

Para la presente vigencia, se desarrolló un formulario virtual, que contiene: 1. Información general del encuestado, 2. Relación de temáticas y su alineación con los objetivos estratégicos del IGAC y 3. Priorización de temáticas de acuerdo con los ejes de formación contemplados en el Plan Nacional de Capacitación y Formación, tal como se muestra en la siguiente imagen.

Imagen 5 Estructura del DNAO 2025



**Fuente:** (2024). Subdirección de Talento Humano STH

Para la actualización del PIC, desde la Subdirección de Talento Humano, se desarrollaron las siguientes actividades:

1. Sensibilización a servidores(as) mediante correo electrónico, en el que se subrayó la importancia de participar en la construcción del PIC, mediante el eslogan- Construyamos juntos el PIC 2024-2026.
2. Envío a directivos de la Sede Central y de las Direcciones Territoriales y a las Organizaciones Sindicales, del formulario virtual FORMS para la identificación de temáticas asociadas a los seis (6) ejes temáticos del PNFC y los objetivos estratégicos del PEI.
3. Alineación de las necesidades de capacitación con la cadena de valor del Instituto.
4. Presentación resultados DNAO 2025 a las Comisiones de Personal para retroalimentación y aprobación del mismo.
5. Presentación Hoja de ruta estratégica para el PIC ante la Dirección General, Secretaría General, Oficina Asesora de Planeación y la Dirección de Investigación y prospectiva.

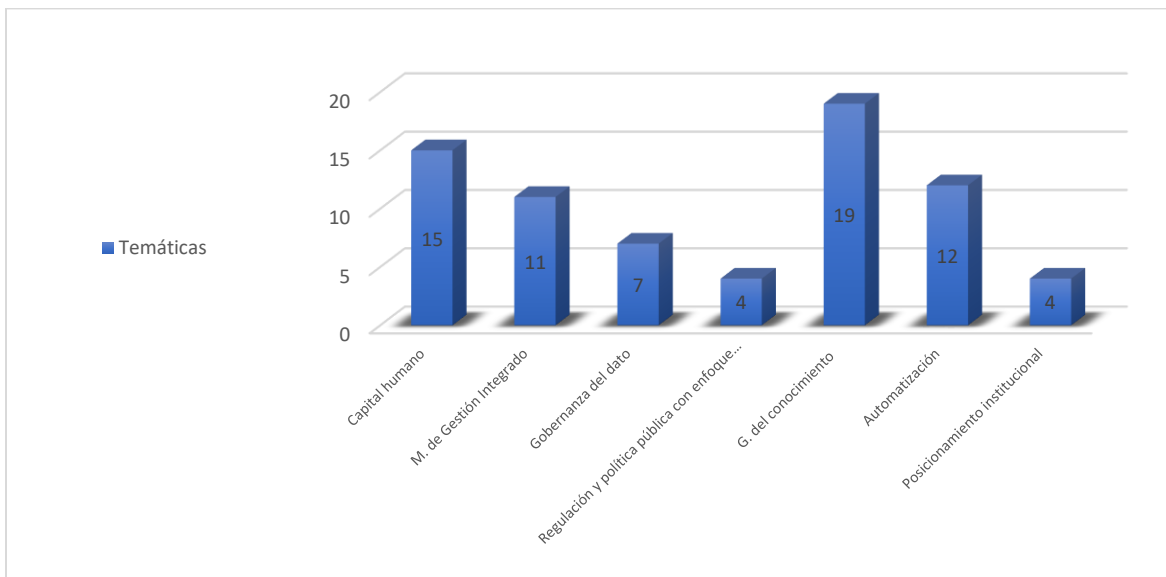
6. Elaboración del documento técnico PIC 2024-2026 Versión 2 mediante el cual se actualizan objetivos, marco normativo y conceptual, alcance, acciones, y la metodología para el proceso de construcción del PIC, junto con el cronograma para el desarrollo de los programas de capacitación.
7. Presentación para aprobación, adopción y publicación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024-2026 Versión 2, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD.

## RESULTADOS

En alcance a la estrategia de actualización del PIC 2024-2026, para la vigencia 2025, se contó con la participación de catorce (14) directivos de Sede Central, siete (7) Directores Territoriales, dos (2) Organizaciones Sindicales y con la retroalimentación y aprobación por parte de los Comisiones de Personal. Ahora bien, es importante mencionar que, dichas cifras complementan las generadas en los resultados del DNAO 2024-2026 de 40 directivos y 116 servidores(as) públicos(as).

Como resultado del DNAO 2025, se mapearon un total de 72 de temáticas, las cuales se muestran en la siguiente gráfica.

Gráfica 11 Relación temática propuestas por Objetivos Estratégicos



**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

Posterior a la identificación de las 72 temáticas, estas mismas se agruparon por dimensión de conocimiento desde el ser, el saber y el hacer y se alinearon con los ejes de Formación y Capacitación.

Es importante precisar que, en el instrumento se referenciaron seis (6) temáticas clave por cada uno de los ejes; para ello, se estableció una escala de valoración de 1 a 5, en la cual: 1) Nada importante, 2) Poco importante, 3) Neutral, 4) Importante y 5) Muy importante.

La agrupación de los ejes temáticos se realiza con base en la calificación de 5) Muy importante, que define la total alineación con los objetivos estratégicos desde la estructura metodológica propuesta.

A continuación, en las siguientes tablas se relacionan los resultados de la priorización según los encuestados alrededor de los ejes de PNFC.

En el Eje Paz total, memoria y derechos humanos se identificaron seis (6) temáticas, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 7 Eje Paz Total, memoria y Derechos Humanos

<b>Eje 1: Paz Total, memoria y Derechos Humanos</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	63.6%	Ser
Resolución y mitigación de conflictos	54.5%	Ser
Desigualdad y exclusión social	50%	Saber Hacer
Cultura de la paz	50%	Saber Hacer
Acuerdo Final 2016	36,4	Saber
Justicia Transicional	31,8%	Saber

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

En este eje, la dimensión del conocimiento más relevante según las respuestas es el Ser, al resaltar la importancia de abordar temas como la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas y la resolución y mitigación de conflictos.

En el eje Territorio, Vida y Ambiente, se identificaron seis (6) temáticas (dos por cada dimensión de conocimiento), tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 8 Territorio, Vida y Ambiente

<b>Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Gestión de Conflictos Territoriales	61,9%	Saber Hacer
Espacio, lugar y territorio	59,1%	Saber
Sistemas de información geográfica en la gestión territorial	59,1%	Saber
Priorización de la inversión social	54,5%	Ser
Paz y derechos humanos con enfoque territorial	50%	Saber Hacer
Cambio climático	47,6%	Saber

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

Con respecto al segundo eje, los porcentajes de prevalencia asignados a las temáticas gestión de conflictos, el análisis del espacio, lugar y territorio, así como el uso de sistemas de información geográfica en la gestión catastral, presentan tendencia similar, frente a la prevalencia en los servidores.

En el eje mujeres, inclusión y diversidad, se identificaron (6) temáticas, tal como se muestra en la siguiente tabla

Tabla 9 Mujeres, Inclusión y Diversidad

<b>Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Respeto por la diversidad	59,1%	Ser
Mérito e inclusión y diversidad	54,5%	Saber Hacer
Liderazgo femenino	54,5%	Saber
Violencias basadas en genero	50%	Saber
Empatía	50%	Ser
Medición de brechas de genero	40,9%	Saber Hacer

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

La prevalencia en los datos, se ubica en temáticas como el respeto por la diversidad, mérito e inclusión y liderazgo femenino.

Tabla 10 Transformación Digital

<b>Eje 4: Transformación Digital</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Apropiación y uso de tecnologías	81,8%	Saber
Uso de la Inteligencia Artificial	72,7%	Saber Hacer
Plataformas tecnológicas para la gestión de datos	72,7%	Saber Hacer
Ética y transformación digital	63,6%	Ser
Pensamiento sistémico	63,6%	Ser
Tecnología y sociedad	59,1%	Saber

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

En los resultados, se resalta la importancia de abordar temas como la apropiación y uso de tecnologías y el uso de la Inteligencia Artificial- IA, como los temas con mayor prevalencia.

En el eje Probidad y ética de lo público, se identificaron (6) temáticas, tal como se muestra en la siguiente tabla

Tabla 11 Probidad y ética de lo público

<b>Eje 5: Probidad y ética de lo público</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Ética de lo público	77,3%	Ser
Código de Integridad	72,7%	Ser
Entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.	50%	Saber Hacer
Resistencia a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.	45,5%	Saber Hacer

Identidad y las formas desiguales de ciudadanía.	45,5%	Saber
Exploración de las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos	45,5%	Ser

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

La prevalencia en este eje, se ubica en Ética de lo público y código de Integridad, como los temas de mayor relevancia.

Finalmente, en el eje Habilidades y Competencias, se identificaron también (6) temáticas, tal como se muestra en la siguiente tabla.

*Tabla 12 Habilidades y Competencias*

<b>Eje 6: Habilidades y Competencias</b>		
<b>Temáticas</b>	<b>Porcentaje de calificación muy importante (5)</b>	<b>Dimensión del Conocimiento</b>
Liderazgo efectivo	90,9%	Saber Hacer
Orientación al usuario	90,9%	Ser
Pensamiento crítico	77,3%	Saber
Inteligencia emocional	77,3%	Ser
Gestión de procedimientos	68,2%	Saber Hacer
Gestión documental	66,3%	Saber

**Fuente: (2025).** Subdirección de Talento Humano STH

Las temáticas de liderazgo efectivo y orientación al usuario, fueron los ponderados con mayor importancia, con representación en el conjunto de datos similar.

### **DEFINICIÓN PROGRAMAS ACADÉMICOS**

De los resultados presentados anteriormente, se diseñó una estructura metodológica, que permitió, desde las prevalencias encontradas plantear 18 programas de formación, alineados con los Objetivos Estratégicos Institucionales y los ejes de formación, los cuales se integran para su puesta en marcha con las dimensiones de competencias.

Para cada uno de los programas de formación y con base en las prevalencias encontradas en el análisis de resultados por ejes, se identificaron los temas centrales. Estos resultados se presentaron a la Dirección el Instituto, y con esta misma, se realizó un ejercicio estratégico, donde basados en las necesidades identificadas en el instrumento y las prevalencias por ejes de formación, articuladas con la Planeación Estratégica Institucional y los lineamientos de la normativa de Orden Nacional, se revisó cada temática con el objeto de contar con una propuesta consistente y metodológicamente articulada con las necesidades del IGAC.

Adicional, con el propósito de fortalecer la articulación de los programas académicos proyectados con los objetivos estratégicos de Instituto, la Oficina de Planeación alineó la relación de cada uno de ellos frente a los Objetivos Estratégicos Institucionales. De este ejercicio se concluyó que, las temáticas abordadas pueden incidir de manera transversal en varios objetivos, sin embargo, para optimizar esta articulación, se decidió vincular cada programa al objetivo estratégico en el que genera mayor impacto.

Finalmente, se construyó la hoja de ruta estratégica del PIC 2025, como se observa en la siguiente tabla.

*Tabla 13 Relación Programas Académicos*

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
<b>Habilidades y Competencias</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Innovación y Estratégica para la Gestión Pública	Pensamiento estratégico orientado a la toma de decisiones	X	X	
			Gestión y Transformación con Arquitectura Empresarial	X	X	
			Transformación Digital en la gestión pública	X	X	
			Innovación aplicada a la gestión pública	X	X	
			Gestión Estratégica de Proyectos (PMI, PMO )	X	X	
			Gestión de recursos públicos	X	X	
			Procesos de contratación y Ética Pública	X	X	
			Habilidades de negociación	X	X	X
Desarrollo de habilidades gerenciales para la transformación organizacional (Gestión por procesos)			X			
<b>Habilidades y</b>	Capital humano y	Innovación y Estratégica	Herramientas para el desarrollo del pensamiento estratégico	X	X	



Eje Plan	Objetivo	Programa	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
<b>Nacional de Formación y Capacitación Competencias</b>	sociostratégicos competentes	para la Gestión Pública	Gestión de Proyectos (PMI, PMO )	X	X	
			Gestión de recursos públicos	X	X	
			Gestión en Arquitectura Empresarial AE	X	X	
			Transformación Digital en la gestión pública	X	X	
			Innovación aplicada a la gestión pública	X	X	
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional			X
<b>Transformación Digital</b>	Modelo de Gestión Integrado	Fundamentos de la Transformación Digital	Enfoques diferenciales entre digitalización, digitalización de procesos y transformación digital	X	X	
			Herramientas plataforma Microsoft - Ofimática	x	x	
			Áreas clave de la transformación digital	X	X	
			Tecnología como Motor del Cambio	X	X	
			Herramientas y tecnologías clave para la transformación digital	X	X	
<b>Transformación Digital</b>	Gobernanza del dato y la información de valor público	Transformación Digital y Tecnologías de Avanzada	Innovación pública digital	X	X	
			Tecnologías Disruptivas - Inteligencia Artificial (IA), Big Data, Cloud Computing (Nube), Internet de las cosas (IoT), Blockchain	X	X	
			Decisiones Inteligentes con Analítica y Business Intelligence- BI	X	X	
			Planificación y Ejecución de una Estrategia de Transformación Digital	X	X	
			Indicadores clave (KPIs) para medir el impacto de la transformación digital	X	X	
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional			X
<b>Territorio, Vida y Ambiente</b>	Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio	Transformación Digital aplicada al contexto Geográfico y Catastral	Transformación e innovación digital en el contexto Geográfico y Catastral	X	X	
			Gobernanza del dato	X	X	
			Técnicas y herramientas de la Geo estadística aplicadas - prerequisites	X	X	
			Sistema de Información Geográfico ArcGIS Pro	X	X	
			SIG - Fundamentos			
Análisis y Ciencia de datos PYTHON - prerequisites	X	X				

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional			X
<b>Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</b>	Regulación y política pública con enfoque territorial	Fortalecimiento de los procesos de gestión catastral con enfoque territorial	Construcción de catastro verde	X	X	
			Sistema Nacional Catastral -SNC	X	X	
			Inscripciones catastrales con efectos registrables con fines de seguridad jurídica	X	X	
			Catastro multipropósito con enfoque étnico y diferencial			
			Resolución y mitigación de conflictos en el territorio	X	X	X
			Procedimiento de actualización catastral	X	X	
			Aplicación de la Ley 1437 de 2011 (Derecho de petición, recursos)	X	X	
			Desarrollo de habilidades para la transformación organizacional			X
<b>Territorio, Vida y Ambiente</b>	Gestión del conocimiento para la innovación aplicada	Perspectivas contemporáneas del ordenamiento territorial y geográfico	Estrategia para el desarrollo de territorios inteligentes	x	x	
			Competencias IGAC en el ordenamiento territorial de Colombia	x	x	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Modelo de Gestión Integrado	Fundamentos en Gestión Administrativa y Financiera	Gestión Administrativa en el contexto público	X	X	
			Gestión Financiera y Contable	X	X	
			Técnicas para la elaboración y gestión presupuestal	X	X	
<b>Probidad y ética de lo público</b>	Modelo de Gestión Integrado	Gestión Contractual	Marco Normativo en la Gestión Contractual	X	X	
			Gestión Eficiente de Procesos de Contratación	X	X	
			Integridad en la Gestión Pública: Un Enfoque Ético			X
			Ejecución de Contratos: Claves para el Seguimiento y Cumplimiento	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Posicionamiento institucional	Estrategias de Comunicación y Marketing Institucional	Liderazgo en Comunicación Institucional: Fortaleciendo Vínculos y Reputación	X	X	
			Estrategias para Fortalecer la Imagen y el Impacto	X	X	
			Estrategias de Marketing y posicionamiento Institucional	X	X	
<b>Probidad y ética de lo público</b>	Posicionamiento institucional	Transformando la Atención al	Gestión de Relaciones y Satisfacción de actores clave	X	X	
			Servicios Ciudadanos Digitales	X	X	
			Atención a actores clave con enfoque diferencial	X	X	

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
		Ciudadano: Claves para un Servicio Eficaz y Humano	Innovación en Servicio	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Modelo de Gestión Integrado	Actualización en Auditoría	Actualización en normatividad, técnicas y herramientas en auditoría	X	X	
			Redacción de hallazgos y definición de causa raíz	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Bilingüismo	Inglés Nivel Básico A1	X	X	
			Inglés Nivel Básico A2	X	X	
			Inglés Nivel Intermedio B1	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Modelo de Gestión Integrado	Gestión y mitigación de riesgos en laboratorios	Aseguramiento Metrológico de equipos e instrumentos de laboratorio.	X	X	
			manejo y mitigación de riesgos de laboratorios	X	X	
<b>Mujeres, Inclusión y Diversidad</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Inclusión, Diversidad y Género	Estrategias y reconocimiento de inclusión, diversidad y género en el contexto laboral	X	X	X
<b>Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</b>	Modelo de Gestión Integrado	Rendición de cuentas, participación ciudadana y control social	Instrumentos de Participación Ciudadana	X	X	
			Transparencia y Acceso a la Información Pública	X	X	
<b>Habilidades y Competencias</b>	Capital humano y socios estratégicos competentes	Negociación colectiva	Derecho de Asociación y negociación colectiva	X	X	X
			Normatividad asociada a los comités bipartitos	X	X	

Eje Plan Nacional de Formación y Capacitación	Objetivo Estratégico	Programa Académico	Temas centrales	Dimensiones de Competencia		
				Saber	Hacer	Ser
<b>Probidad y ética de lo público</b>	socios estratégicos competentes	Fortalecimiento: Comités Bipartitos	Responsabilidades de los comités en el marco de las instituciones públicas	X	X	X

*Fuente: (2025). Subdirección de Talento Humano STH*

Con la estructura metodológica diseñada, se proyectó para cada eje a quien sería dirigida la capacitación (por nivel jerárquico) y las estrategias para la ejecución de los programas académicos propuestos, a bien, transferencia interna, alianza estratégica o contratación; así mismo, se estimó la realización para el primer o segundo semestre en término de proyección de actividades.

Los programas académicos relacionados en la anterior tabla se ejecutarán en la vigencia 2025 y el detalle de sus contenidos temáticos serán coordinados desde la Subdirección de talento humano, apoyado por el componente de Formación y Capacitación. Una vez se estructuren los programas académicos en sus respectivas fichas técnicas, estos serán sometidos a revisión y aprobación por parte del personal más idóneo al interior del Instituto, específicamente en los temas que serán abordados mediante transferencia de conocimiento.

Adicional, se integran el PIC los procesos de Inducción, reinducción y los cursos obligatorios para los(as) servidores(as) y los asociados a la Alta gerencia de la entidad.

### 5.3.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, se observa que el 52% de los servidores públicos tienen edades que sobrepasan los 45 años, lo que crea la necesidad de realizar campañas de salud visual y auditiva, enfocadas a Para mantener una buena salud visual, evitando llevar la corrección óptica no apropiada, exceso o deficiencia de iluminación; la mala alimentación por déficit vitamínico, higiene inapropiada de la cara y de los ojos, el tabaquismo, no dormir lo suficiente, no emplear gafas adecuadas que protejan de los rayos solares.

El 3% de los servidores públicos refirió fumar de manera habitual, mientras el 26% mencionó ser consumidor social de alcohol.

En cuanto al índice de masa corporal, se tiene que el 39% presenta aumento anormal de peso, y el 19% se pueden clasificar con obesidad.

Los hábitos de tabaquismo y consumo de alcohol, sumado al sobrepeso y obesidad, constituyen factores de riesgo para patologías cardiovasculares, por lo que se hace necesario mantener el programa de vigilancia epidemiológico de riesgo cardiovascular.

El Factor de Riesgo de mayor impacto y prevalencia de acuerdo con la percepción de los funcionarios es el: Factor de Riesgo Biomecánico con el 100%, Factor de Riesgo Físico con el 100%, el Factor de Riesgo Psicolaboral con el 75%, el Factor de Riesgo Seguridad con el 63%.

Lo anterior coincide con la caracterización de la accidentalidad para el año 2024, donde se observa que los riesgos que causaron mayor accidentalidad son el locativo, biomecánico, público y biológico. Por lo anterior en el PTA para el año 2025, se programan campañas de capacitación y sensibilización para estos riesgos específicos, además de los Programas de vigilancia epidemiológica para riesgo biomecánico y Psicosocial.

Las campañas de promoción del autocuidado de la salud son importantes ya que generan conciencia sobre la necesidad de proteger su salud , modificar los hábitos de vida no saludables como el consumo de cigarrillo y el sedentarismo y participar activamente en el control de riesgos laborales, con mecanismos como el auto reporte de condiciones inseguras en áreas de trabajo, el uso permanente de elementos de protección personal durante la exposición, las prácticas seguras y la formalización de procedimientos seguros en el trabajo diario.

Dentro de las valoraciones ocupacionales se encuentra un número relevante en los siguientes diagnósticos: E782: Hiperlipidemia mixta 1%, F412: Trastorno mixto de ansiedad y depresión 1%, I839: Venas varicosas de los miembros inferiores sin Úlcera ni inflamación 1%, H110: Pterigion 1%, K429: Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena 1%, E119: Diabetes mellitus no insulino dependiente, sin mención de complicación 2%, H919: Hipoacusia, no especificada 8%, I10X: Hipertensión esencial (primaria) 9%, H526 Otros trastornos de la refracción 75%.

El programa de medicina preventiva propuesto para el año 2025 comprende el conjunto de acciones dirigidas a la vigilancia, promoción y el mantenimiento de la salud de los trabajadores, procurando la conservación de la salud, evitando el deterioro de su estado físico y mental, incluyendo la realización

de los exámenes ocupacionales con el objeto de mantener actualizados los diagnósticos de salud ocupacional de los trabajadores del Instituto, incluye actividades de promoción y prevención, y seguimiento a casos diagnosticados.

#### 5.4. RECURSOS

Para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, se tienen definidos los siguientes recursos:

- **Recursos Humanos:**

Se refiere a los servidores públicos, contratistas y practicantes vinculados a la Subdirección de Talento Humano, los abogados y pagadores de las Direcciones Territoriales, miembros de comisiones de personal y de comités relacionados a seguridad y salud en el trabajo (Comités de Convivencia Laboral, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Brigadas de emergencias).

- **Recursos Físicos:**

- ✓ Espacios e infraestructura necesarios para el desarrollo de las actividades del Plan.
- ✓ Mobiliario para almacenamiento de elementos, equipos y materiales.
- ✓ Mobiliario para archivo y custodia de información.

- **Recursos Técnicos - Tecnológicos:**

Evidenciados en elementos como:

- ✓ Equipos de cómputo
- ✓ Equipos de proyección y difusión
- ✓ Elementos de Oficina
- ✓ Equipos de comunicación
- ✓ Dispositivos para almacenamiento digital de la información
- ✓ Red de internet

- **Recursos Financieros:**

Asignación presupuestal designada a la Subdirección de Talento Humano

### 5.5. INDICADORES

El Plan Estratégico de Talento Humano del IGAC se evaluará con los siguientes indicadores:

Indicadores	Línea base a Dic 31 de 2023	Meta	Fórmula	Periodicidad	Fuente de información
Porcentaje de cumplimiento de las variables de la Política de Gestión de Talento Humano del MIPG	71,2%	>=87%	Sumatoria de puntaje de las variables / Total de variables	Anual - diciembre	Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano
Puntaje obtenido en la dimensión de talento humano en la medición realizada por el DAFP	89.0	>= 96	Puntaje obtenido en la Dimensión de Talento Humano	Anual – entre marzo y abril	FURAG
Porcentaje de cumplimiento de los planes de talento humano	Sin dato	>= 90	Cantidad de actividades ejecutadas / cantidad de actividades programadas	Trimestral	Tablero de comando

### 5. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
31/01/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Se adopta como versión 1 por corresponder a la creación del documento. Emisión Inicial Oficial.</li> <li>◦ Hace parte del proceso de <b>Gestión Estratégica de Personas</b>.</li> <li>◦ Se crea el Plan "Estratégico de Talento Humano", código <b>PN-GEP-02</b>, versión 1.</li> <li>◦ Se actualiza la encuesta de ambiente y desempeño institucional, el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano</li> <li>◦ El análisis del Plan de Vacantes.</li> <li>◦ El análisis Provisión del Talento Humano,</li> <li>◦ El análisis Plan de Calidad de Vida e Incentivos,</li> </ul>	1

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ El análisis Plan Institucional de Capacitación.</li> <li>◦ El análisis Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>	

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ	REVISÓ TÉCNICAMENTE	REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	APROBÓ
<p><b>Nombre:</b> Cesar Augusto Correa Hernández</p> <p><b>Cargo:</b> Subdirección de Talento Humano.</p>	<p><b>Nombre:</b> Gloria Marlen Bravo Guaqueta.</p> <p><b>Cargo:</b> Subdirectora. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p><b>Nombre:</b> Gustavo Adolfo Acosta Cuellar.</p> <p><b>Cargo:</b> Profesional Especializado. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p><b>Nombre:</b> Carlos Rafael González Contreras.</p> <p><b>Cargo:</b> Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p><b>Nombre:</b> Laura Isabel Gonzalez Barbosa.</p> <p><b>Cargo:</b> Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p>	<p><b>Nombre:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IGAC.</p>