

**IGAC**  
INSTITUTO GEOGRÁFICO  
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión  
Integrado  
**MIPG**



**IGAC**  
INSTITUTO GEOGRÁFICO  
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión  
Integrado  
**MIPG**



Plan de  
**Incentivos Institucionales**  
**(Calidad de Vida)**

**Código:** PN-GEP-04

**Versión:** 1

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

## TABLA DE CONTENIDO

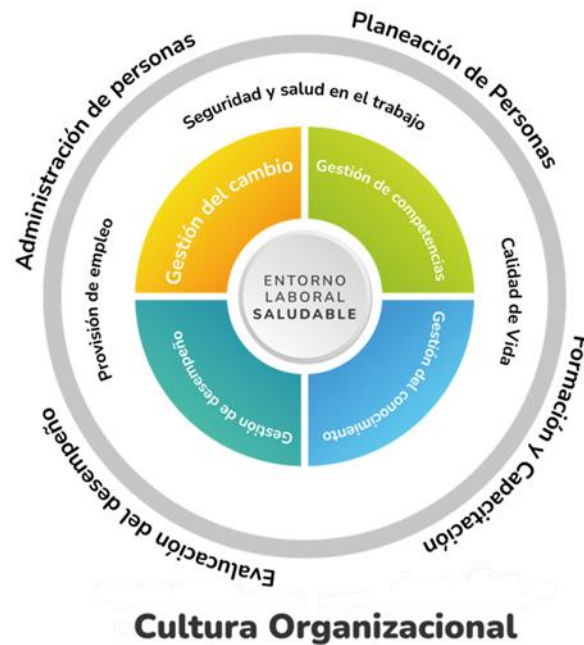
1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. OBJETIVOS .....	6
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
3. ALCANCE .....	7
4. MARCO LEGAL .....	7
5. DESARROLLO .....	9
5.1 CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN .....	9
5.1.1. MARCO ESTRATEGICO EXTERNO .....	9
5.1.2. MARCO ESTRATEGICO INTERNO .....	14
5.2. DIAGNÓSTICOS .....	23
5.2.1. MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO .....	24
5.2.2. AUTODIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	25
5.2.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL .....	27
5.3. ESTRUCTURA DEL PLAN .....	54
5.3.1. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	54
5.3.2. ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO .....	54
5.3.3. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA .....	55
5.4. RECURSOS .....	56
5.5. INDICADORES .....	57
5.6. CRONOGRAMA .....	58
6. CONTROL DE CAMBIOS .....	64

## 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.



Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.

Es importante señalar que, el modelo incluye como uno de los componentes el de Calidad de Vida, que tiene como objetivo promover el bienestar, motivación y satisfacción de los colaboradores a través de diferentes programas, iniciativas, servicios y beneficios que mejoren su calidad de vida en la entidad.

Desde este enfoque de direccionamiento estratégico y alineado con los elementos normativos y lineamientos del DAFP, el Instituto formula su Plan de Calidad de Vida e Incentivos para la Vigencia 2024 -2026.

Ahora bien, de acuerdo con lo estipulado en el decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" y el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual tiene como objeto servir como herramienta en el desarrollo de programas y actividades que favorezcan la satisfacción laboral, clima organizacional y calidad de vida de los servidores del IGAC y sus familias; teniendo presentes los cinco ejes fundamentales que plantea el Programa Nacional de Bienestar, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Apoyados por aliados como Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidades Administradoras de Riesgos Laborales e Instituciones con las que se tengan alianzas o se creen alianzas en el 2024.

Ahora bien, el Plan de Calidad de Vida e incentivos se entiende como el conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores, el cual tiene como propósito buscar el bienestar y el trabajo eficiente, orientado a los resultados por parte de los servidores. Este Plan, permite acompañar a los servidores públicos en cada una de sus etapas laborales, y contribuye en el mejoramiento de su calidad de vida y su entorno familiar.

Siguiendo las directrices del DAFP, desde la Subdirección de Talento Humano se realizó el Diagnóstico de Necesidades con servidores del nivel central y territorial.

A partir del resultado de este ejercicio y la priorización de necesidades en el corto, mediano y largo plazo, se definió un portafolio de actividades de calidad de vida e incentivos, que contribuirá al logro de los objetivos institucionales y la misión de la entidad, siguiendo la normatividad vigente y teniendo en cuenta los cinco (5) ejes temáticos establecidos por el DAFP: (i) Eje 1: Equilibrio Psicosocial, (ii) Eje 2: Salud Mental, (iii) Eje 3: Diversidad e Inclusión, (iv) Eje 4: Transformación Digital, y (v) Eje 5: Identidad y Vocación para el Servicio Público.

Este documento brinda el contexto sobre los lineamientos normativos, conceptuales y metodológicos que son la base del Plan de Calidad de Vida e Incentivos, de igual forma describe el proceso de identificación de las necesidades y se establecen las estrategias para el cumplimiento de los objetivos de éste en alineación con el Modelo de Gestión Estratégica de Personas.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Definir e implementar estrategias y actividades que promuevan el bienestar, motivación y satisfacción de los servidores a través de diferentes programas, iniciativas, servicios y beneficios que mejoren su calidad de vida, mantenga el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social en los servidores públicos del IGAC.

## 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Alinear el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y la cadena de valor en el Instituto, con el objeto de contribuir al bienestar, motivación y satisfacción de los servidores en el IGAC.
- Generar espacios que respondan a las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos del IGAC en materia de Bienestar donde se vele por el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida, generando compromiso institucional y sentido de pertenencia.
- Organizar alternativas y espacios recreativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la participación y satisfacción del personal vinculado y su familia fomentando su desarrollo personal, para el mejoramiento de la calidad de vida del servidor(a) público(a), fortaleciendo el buen clima laboral.
- Contribuir en la promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital

## 3. ALCANCE

Las actividades establecidas dentro del Plan de Calidad de vida e Incentivos están dirigidas a todas las personas que laboran en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi IGAC y sus Familias, acorde con las disposiciones normativas y legales.

## 4. MARCO LEGAL

Norma	Alcance
<b>Constitución Política de Colombia</b>	Art. 53. Principios mínimos fundamentales, relaciona entre otros la igualdad de oportunidades para los trabajadores.
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

<b>Ley 2306 de 2023</b>	"Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones"
<b>Ley 1221 de 2008</b>	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 894 de 2017</b>	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
<b>Ley 1823 de 2017</b>	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".
<b>Ley 1952 de 2019</b>	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
<b>Decreto 884 de 2012</b>	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras Disposiciones
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
<b>Resolución 312 de 2013 modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019</b>	Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública" Artículo 41° Señala el "procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos".
<b>Resolución 702 de 2019</b>	Por la cual se establece el procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre



	nombramiento y remoción que hayan demostrado excelencia en su desempeño.
<b>Resolución 448 de 2021</b>	Por medio de la cual se adoptan los valores Institucionales.
	Circular Externa N°100-002-2025 Implementación de acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes.
	Guía de estímulos para los servidores públicos Departamento Administrativo de la Función Pública Versión 1, 2018.
	Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública

Fuente. Subdirección de Talento Humano del IGAC

## 5. DESARROLLO

### 5.1 CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

#### 5.1.1. 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.

**OIT – Trabajo Decente**

- Creación de empleo
- Protección Social
- Derecho en el trabajo
- Diálogo social

**OCDE – Recursos Humanos en el sector público**

- Liderazgo y Gobernanza Estratégica
- Planificación Estratégica de Recursos Humanos
- Selección y Contratación
- Desarrollo y Gestión del Desempeño
- Compensación y Beneficios
- Gestión del Conocimiento y Talento
- Relaciones Laborales y Ética, Innovación en la Gestión de Recursos Humanos

**OMS – Entorno laboral saludable**

- Ambiente físico del trabajo
- Entorno psicosocial del trabajo
- Recursos personales en el trabajo
- Participación de la empresa en la comunidad

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.

Adicionalmente, el modelo señala la dimensión gestión con valores para resultados, que le permite a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

## PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida (Ley 2294 del 19 de mayo de 2023) establece el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas como un direccionamiento político.

## PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, define 5 ejes con sus respectivos componentes:

*Eje 1: Equilibrio Psicosocial*

INICIATIVA	OBJETIVO
Factor Psicosocial	Desarrollar en los servidores el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias
Equilibrio entre la vida laboral y Familiar	Aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.
Calidad de vida	Realizar actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Fuente. Plan Nacional de Bienestar 2023-2026. Función Pública.

*Eje 2: Equilibrio Salud Mental*

INICIATIVA	OBJETIVO
Higiene Mental o psicológica	Comprende acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
Prevención de nuevos riesgos a la salud	Prevenir la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Comprende campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, adopción de herramientas con el fin de

INICIATIVA	OBJETIVO
	aumentar la resiliencia, practica ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.

Fuente. Plan Nacional de Bienestar 2023-2026. Función Pública.

### Eje 3. Diversidad e Inclusión

INICIATIVA	OBJETIVO
Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad	Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
Prevención, atención y medidas de protección	Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fuente. Plan Nacional de Bienestar 2023-2026. Función Pública.

### Eje 4: Transformación Digital

INICIATIVA	OBJETIVO
Creación de cultura digital para el bienestar	Crear una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.
Analítica de datos para el bienestar	Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

INICIATIVA	OBJETIVO
Creación de ecosistemas digitales	Generar estrategias para facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, como flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios

Fuente.  
Plan

Nacional de Bienestar 2023-2026. Función Pública.

*Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público*

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

Fuente. Plan Nacional de Bienestar 2023-2026. Función Pública.

**5.1.2. MARCO ESTRATEGICO INTERNO**

*5.1.2.1 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 procedimientos, la documentación y la auditoría, 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</p>	<p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
para las políticas y la administración y gestión del territorio.	<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>	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><b>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio.</b> Fortalecer la apropiación y uso óptimo 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>	<p>Fortalecimiento/optimización de TIC para la gestión abierta y efectiva de información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de la 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, agrología 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, agrología 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>

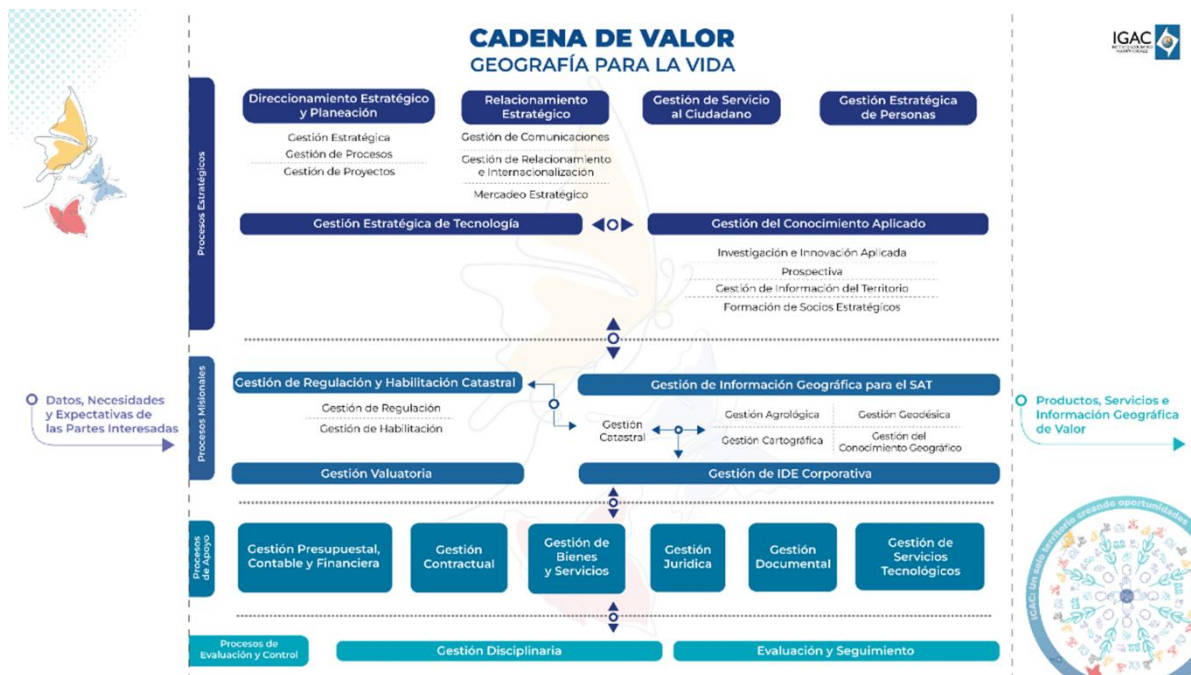


OBJETIVO	ESTRATEGIAS

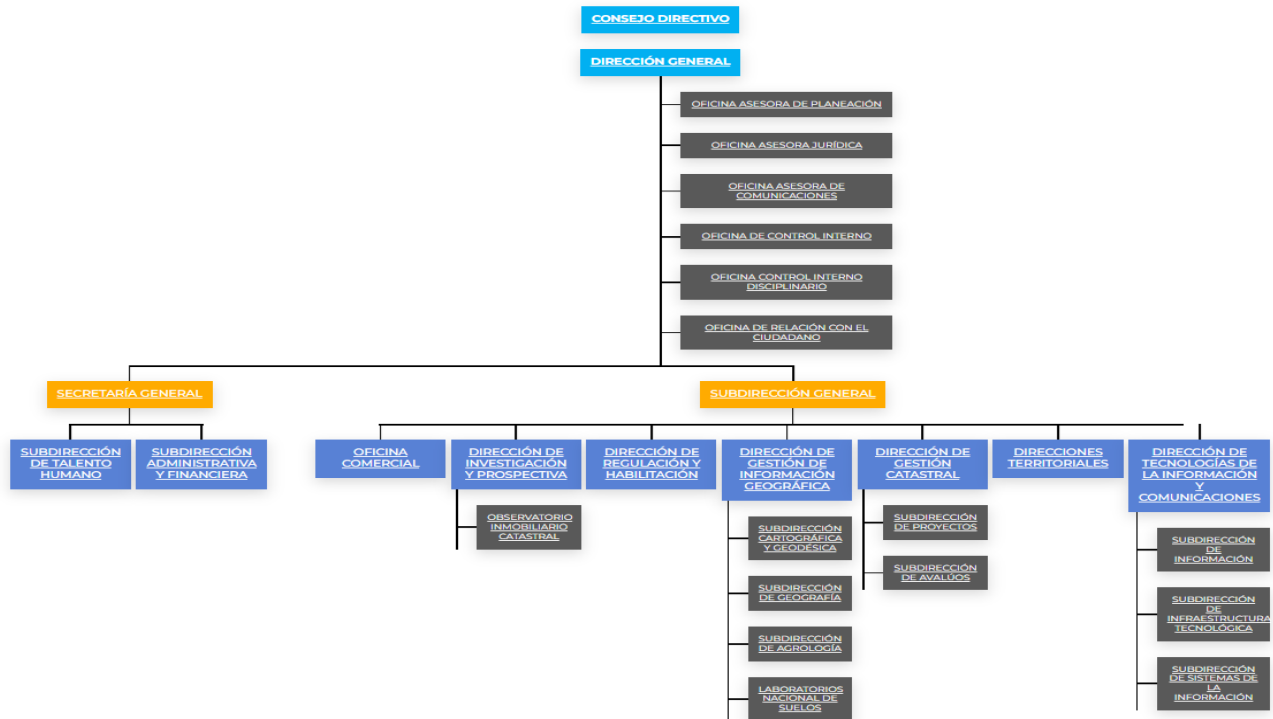
• **Valores Institucionales**

- ✓ **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.

• Mapa de Procesos



• 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:

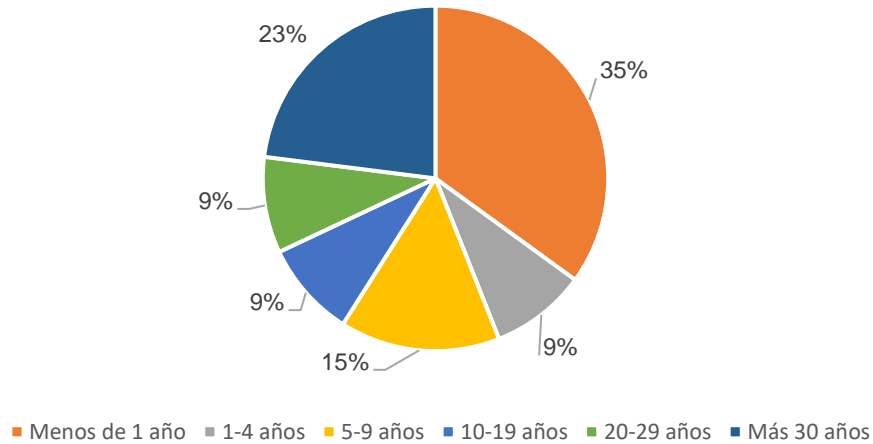
Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	45	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	6	Agrupación de los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Profesional	343	Agrupación de 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:

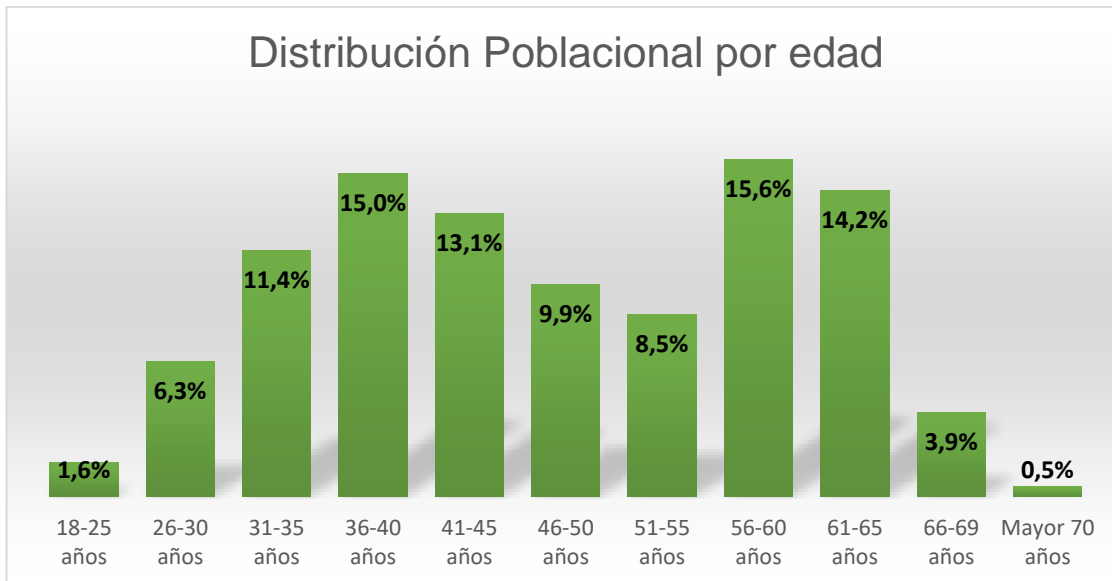
### Porcentaje de Servidores por Rango de Antigüedad



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:

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

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 220 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	16
Nombramiento Provisional	98
Vacante	106
<b>Total General</b>	<b>220</b>

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.

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Vacantes Concurso</b>	<b>Provistos</b>	<b>En curso</b>	<b>Desierto</b>
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.

- **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 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 los servidores 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 calidad de vida a través de la ejecución del Plan de Calidad de Vida e Incentivos 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 fortalecer, mejorar y favorecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores en cada etapa de su ciclo de vida laboral promoviendo de esta manera el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto, sus compromisos frente al Plan Nacional de Desarrollo y las metas definidas para cada dependencia en función de la misionalidad del IGAC.

## 5.2. DIAGNÓSTICOS

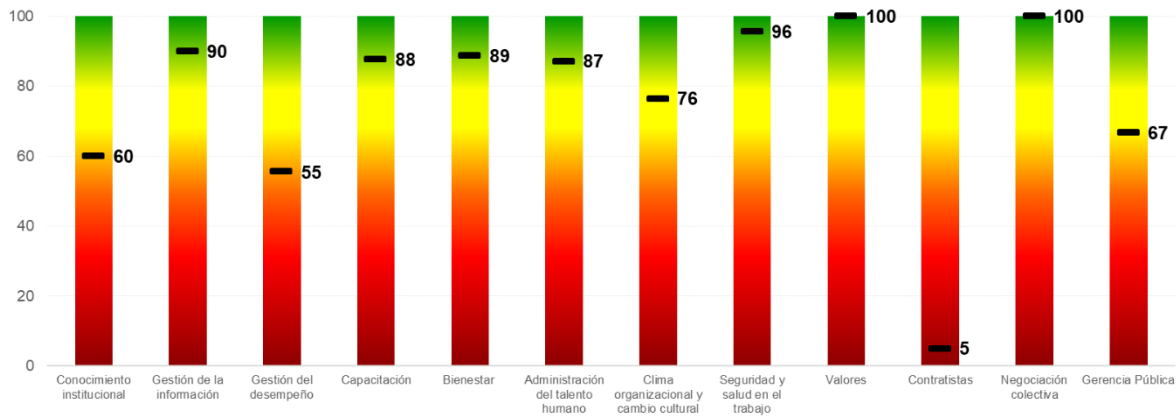
Las fuentes de información para realizar el diagnóstico de calidad de vida e Incentivos en los servidores públicos del IGAC fueron:

- 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

**5.2.1. 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.

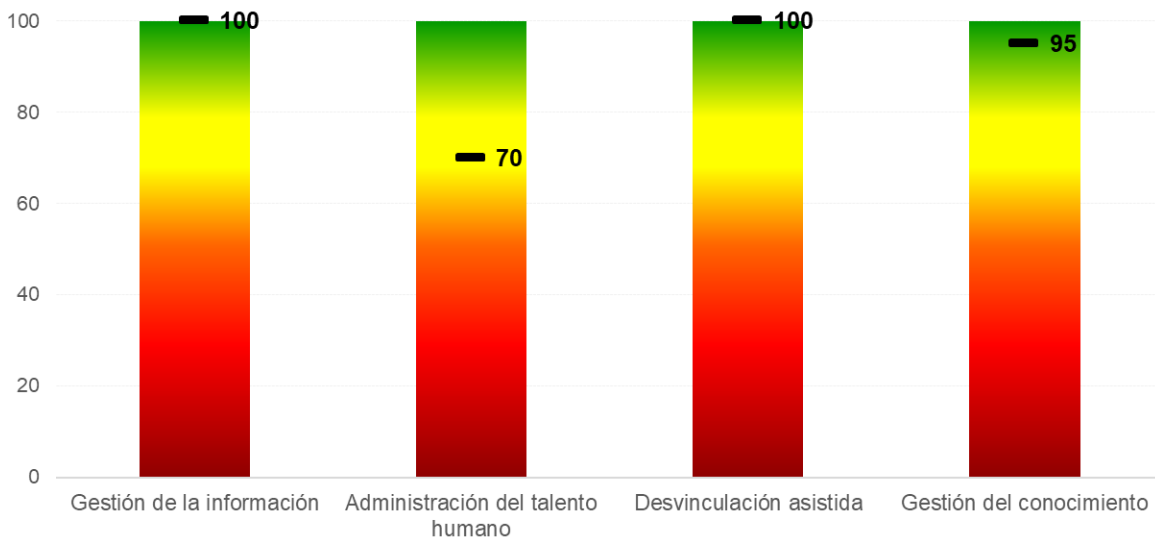
Uno de los componentes de este autodiagnóstico se denomina "Desarrollo", dentro de los cuales se encuentran los siguientes componentes, cuyos resultados se pueden verificar a continuación:



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:



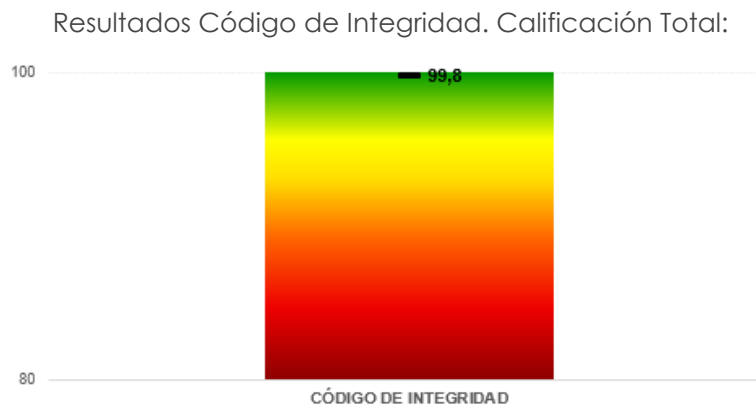


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

### 5.2.2. AUTODIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

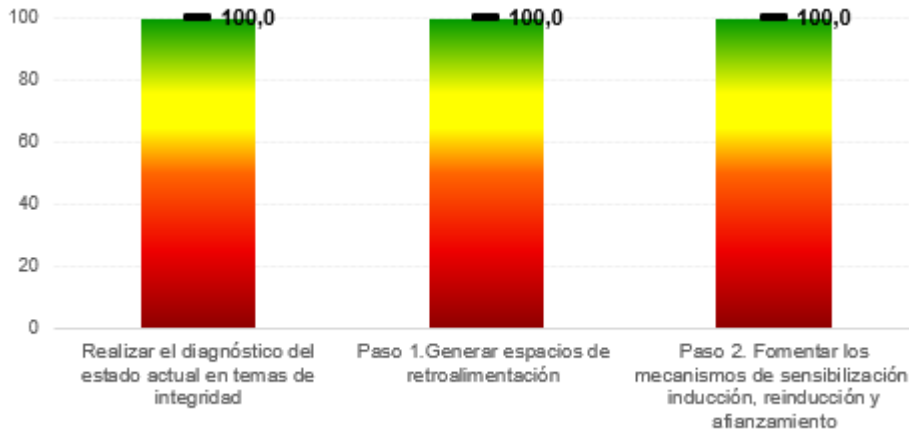
El autodiagnóstico diligenciado con el Equipo Líder de Integridad y Conflicto de Intereses realizada durante el segundo semestre del 2024, dio como resultado un puntaje de 99,8 lo que indica un aumento frente al autodiagnóstico del año inmediatamente anterior, en el que se obtuvo un puntaje de 98.5.



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

A continuación, se muestra la información segregada.

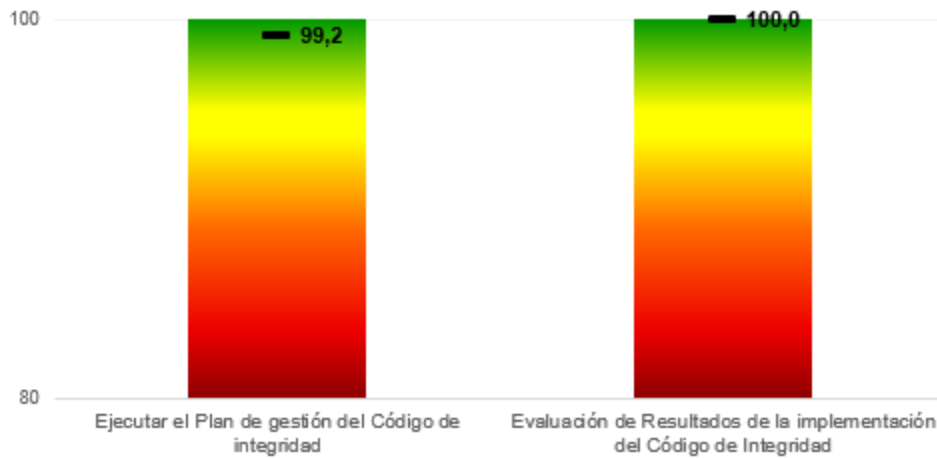
Categorías del componente 1:  
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

**Categorías del componente 2**

**Promoción de la gestión del Código de Integridad**



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

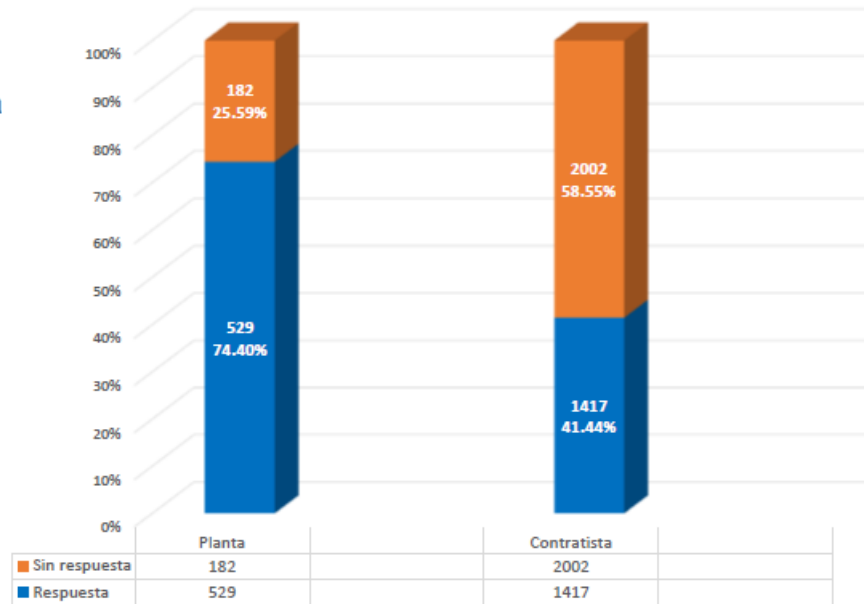
Para el componente denominado “Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad” se obtuvo un puntaje de 100, mientras en el componente “Promoción de la gestión del Código de Integridad” el puntaje fue de 99,2, como se observa en las anteriores ilustraciones.

### 5.2.3. 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



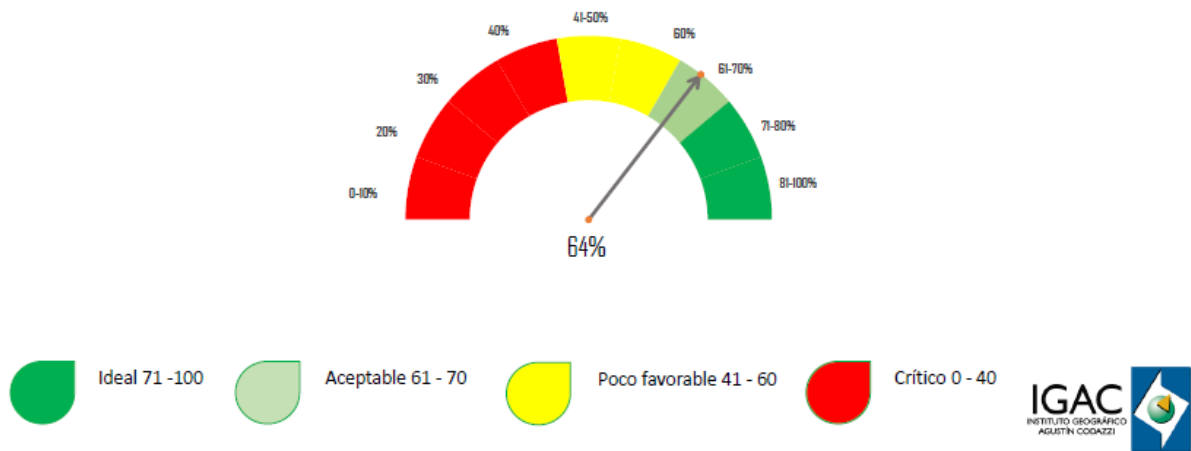
Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

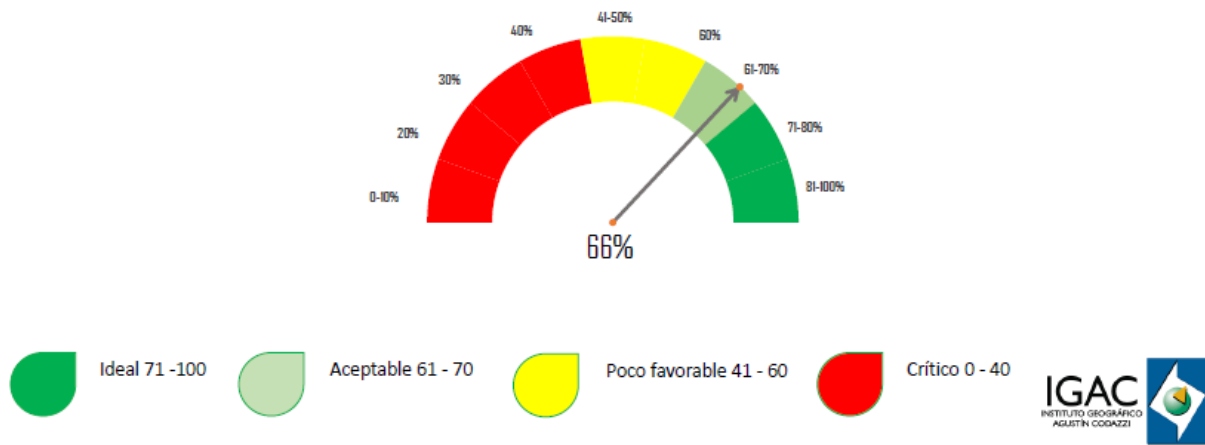
Facilita
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Destreza técnica.</li> <li>❖ Confianza en su talento técnico.</li> <li>❖ Información sobre los Programas Estratégicos</li> </ul>

Dificulta
<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. (68 % de coincidencia).</li> <li>❖ La micro gerencia agobia al equipo y algunos líderes siempre están colgados en sus agendas. (67% de coincidencia)</li> <li>❖ Los líderes de IGAC no promueven en los empleados nuevas formas para mejorar continuamente (68% de coincidencia).</li> <li>❖ Dificultad de los líderes de IGAC para asumir responsabilidad por resultados negativos (62% de coincidencia).</li> <li>❖ En algunas ocasiones No actúan como ejemplo para los demás (66% de coincidencia).</li> <li>❖ Confundir el liderazgo con el ejercicio del poder cayendo en el irrespeto. (66% de coincidencia).</li> <li>❖ No patrocinan el cambio organizacional (65% de coincidencia).</li> <li>❖ Posiciones encontradas entre gerencia media y líderes de proyectos (67% 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**

- ❖ Normativas sobre Evaluación de desempeño disponibles
- ❖ Rigurosidad de los tiempos para hacer la evaluación del desempeño.
- ❖ Espacio de asesoría y concertación desde la Subdirección de Talento humano

**Dificulta**

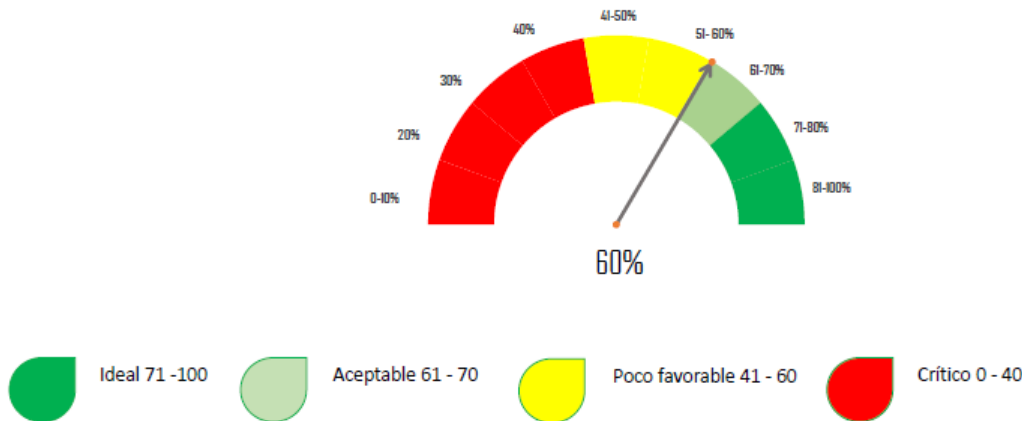
- ❖ Falta de consecuencias ante el buen o mal desempeño, falta medición y seguimiento -(90% de coincidencia).
- ❖ Poco apoyo y reconocimiento a líderes de programas - (76% de coincidencia)
- ❖ Trabajan más de lo que se les exige y no se reconoce el esfuerzo (72% de coincidencia).
- ❖ La evaluación del desempeño no orienta al IGAC a tomar decisiones en torno a desarrollo y recompensa (74% de coincidencia ).
- ❖ Los líderes no utilizan el modelo de Evaluación del Desempeño para el cumplimiento de metas e indicadores (80% de coincidencia).



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

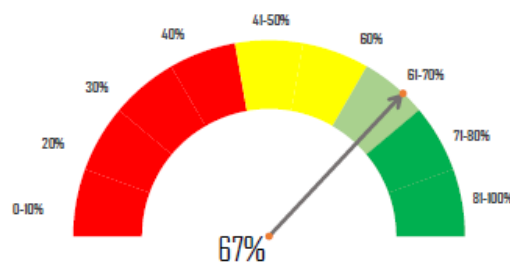
Facilita	Dificulta
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Conocimiento racional de la plataforma estratégica.</li> <li>❖ Nuevo mapa de Procesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con frecuencia los líderes no conocen a fondo el relacionamiento genuino con otras áreas de la entidad (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
❖ Destreza técnica. (91 % de acuerdo)
❖ Información sobre los Programas Estratégicos (100% de acuerdo)
❖ Sentir a la entidad como una familia organizacional. (98%) de acuerdo)
❖ Ven como parte de su trabajo el aprendizaje continuo (70% de acuerdo).
❖ Disfrutan apoyando a sus pares(93% de acuerdo).
❖ Ven importante el relacionarse con sus pares (95% de acuerdo).

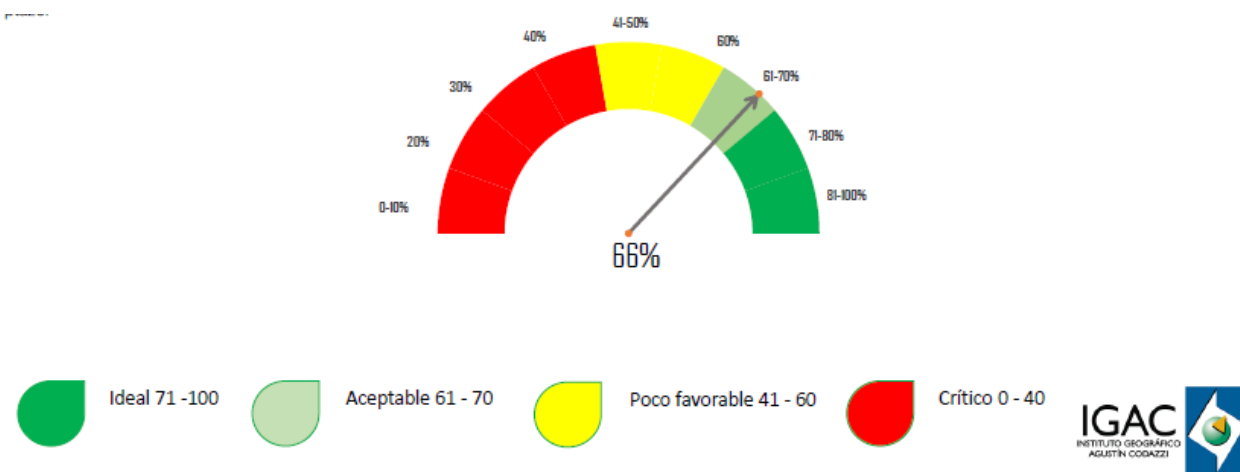
Dificulta
❖ Poca colaboración, trabajo en equipo y entendimiento de las otras áreas (98 % de coincidencia).
❖ Foco en culpables vs Solución de problemas (76 % de coincidencia).
❖ Arrogancia, basada en el saber, de la Alta Dirección (66% de coincidencia).
❖ Molestia al recordar la importancia del ciudadano como cliente principal (76% de coincidencia)
❖ No conocen qué expectativas y comportamientos esperan los líderes de ellos (62% de acuerdo )
❖ Las personas no entienden cómo contribuyen al logro de los objetivos.(79% de acuerdo).
❖ El conocimiento y las competencias de las personas no son identificados y desarrollados. (79% de acuerdo).
❖ Reticencia al uso de nuevas tecnologías. (65%)



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
<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>

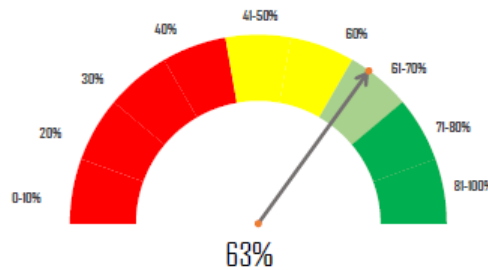
Dificulta
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las decisiones y acciones se originan de las necesidades puntuales, sacrificando lo planificado en razón a la urgencia (86% de coincidencia).</li> <li>El PEI y políticas no son revisadas con la frecuencia debida (65 % de coincidencia).</li> <li>La retroalimentación 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 publico -(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).

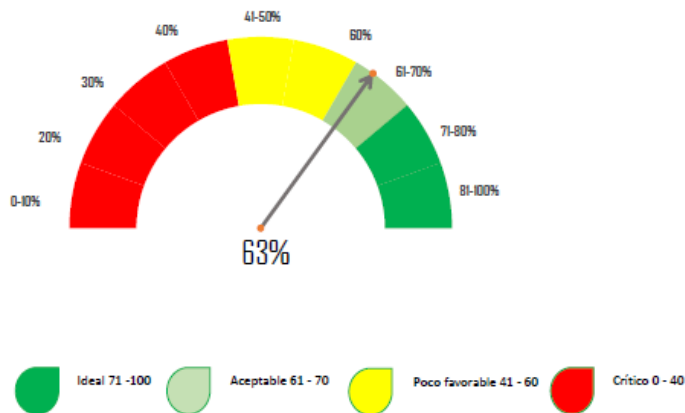


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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:

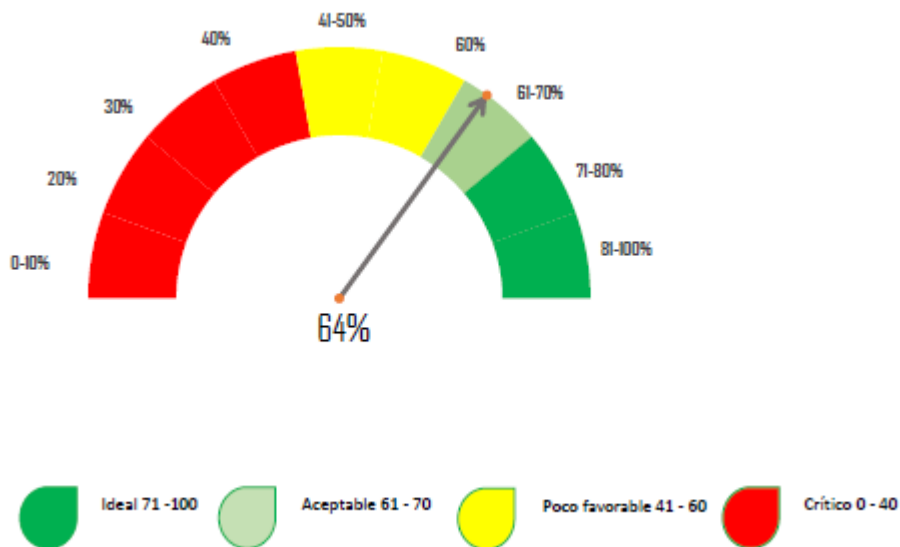
- "El área con la cual trabajo funciona bien como equipo" (74.60%)
- "El equipo Directivo de la entidad colabora de manera efectiva en mi área" (75.89%)
- "Esta entidad tiene una visión realista pero retadora de su dirección futura" (70.49%)

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:

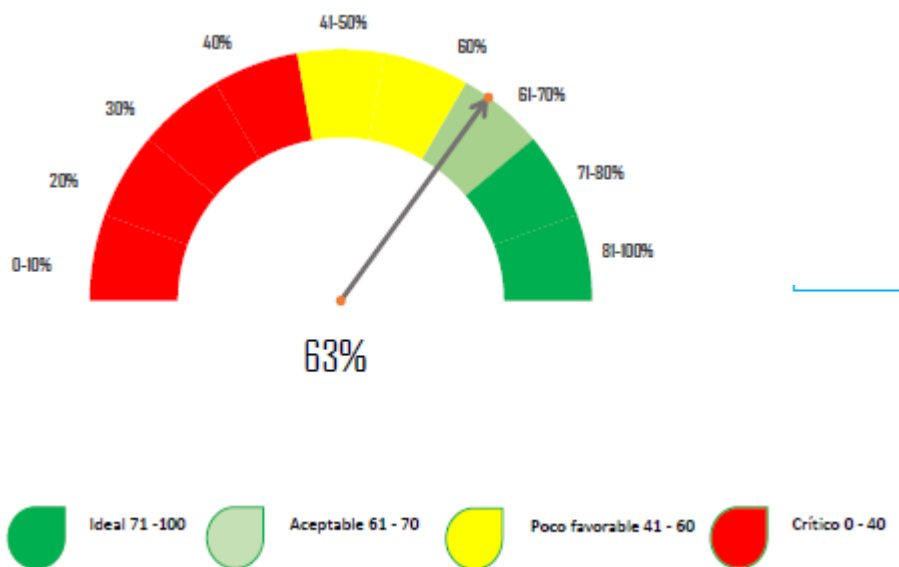
- "Nuestra área desarrolla nuevas maneras innovadoras de trabajo" (71.62%)
- "Mi área puede responder flexiblemente a los problemas" (76.03%)
- "Siempre consideramos soluciones alternativas para los problemas del área" (69.43%)

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:

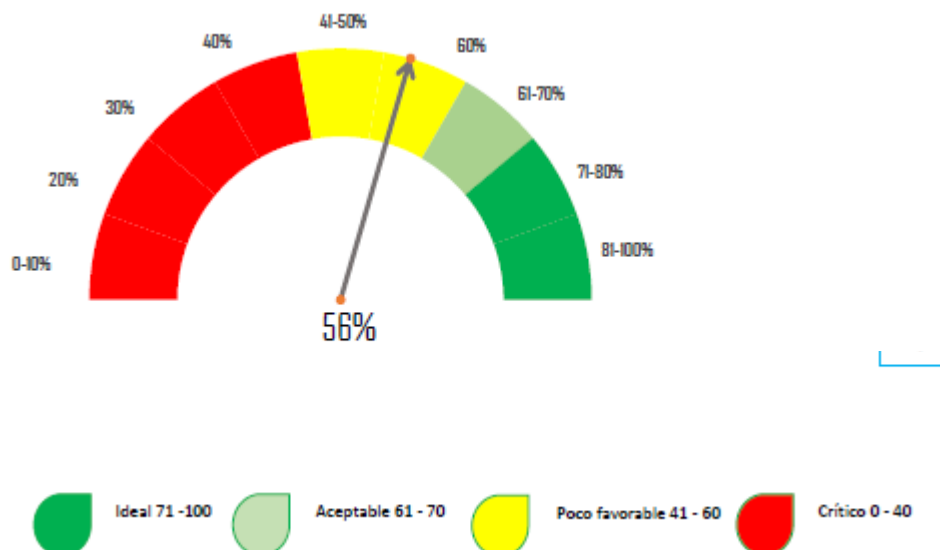
- "Mejorar la calidad constantemente es parte de mi trabajo" (81.06%)
- "Se me alienta fuertemente a desarrollar mis destrezas" (64.23%)
- "Se habla abiertamente sobre los errores y fracasos para que otros aprendan de ellos" (63.98%)

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:

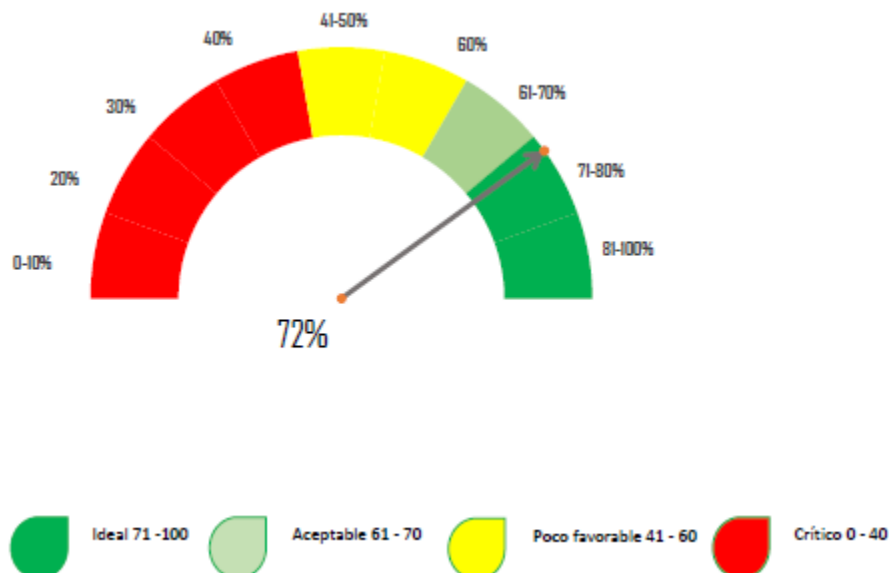
- "Disfruto utilizando nuevas tecnologías" (76.85%)
- "Nuestros sistemas informáticos hacen el área más eficiente" (62.83%)

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.

Grafico 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%)

#### 5.2.4. 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>				
MACROCLIMA	75,14 % !	Administracion del talento humano	73,38 % !	75,32 % !	87,86 % ✓
MICROCLIMA	82,86 % ✓	Comunicacion e integracion	74,68 % !	84,25 % ✓	87,19 % ✓
PERSONAL	88,47 % ✓	Liderazgo Activo	75,45 % !	81,13 % ✓	83,86 % ✓
		Liderazgo Transaccional	73,22 % !	80,13 % ✓	90,58 % ✓
		Liderazgo Transformacional	72,42 % !	80,30 % ✓	
		Orientacion 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.

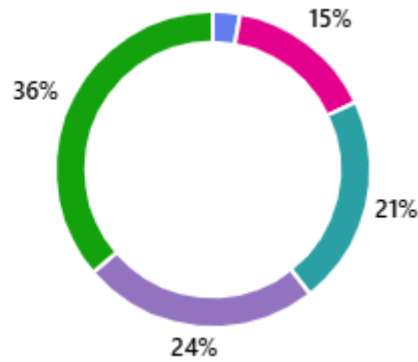
#### 5.2.4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CALIDAD DE VIDA 2024

##### 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.

● Menor de 1 año	8
● Entre 1 y 5 años	44
● Entre 6 y 11 años	62
● Entre 12 y 17 años	70
● Mayor de 18 años	105

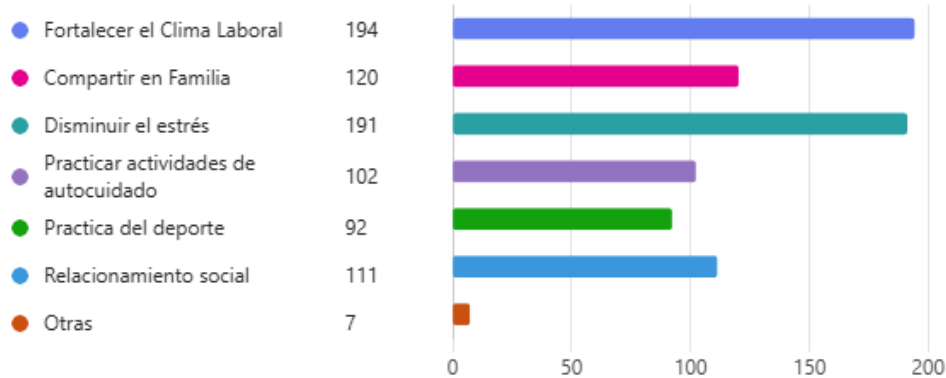


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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.

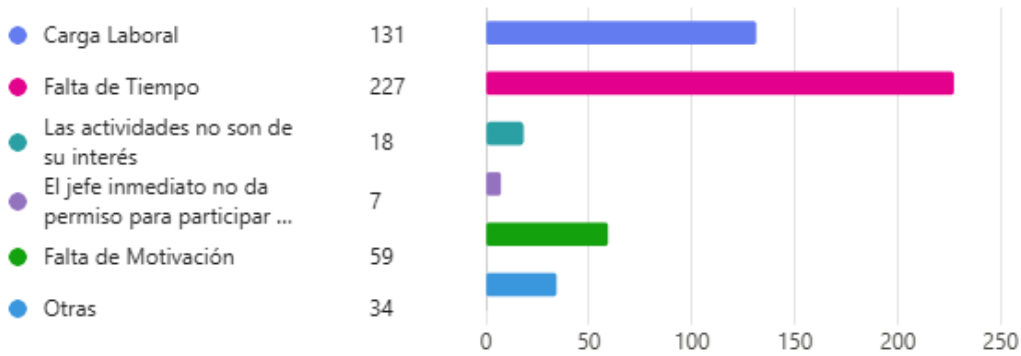
A la pregunta ¿Cuál es la mayor motivación para participar en las actividades de Calidad de Vida? Respondieron:



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.

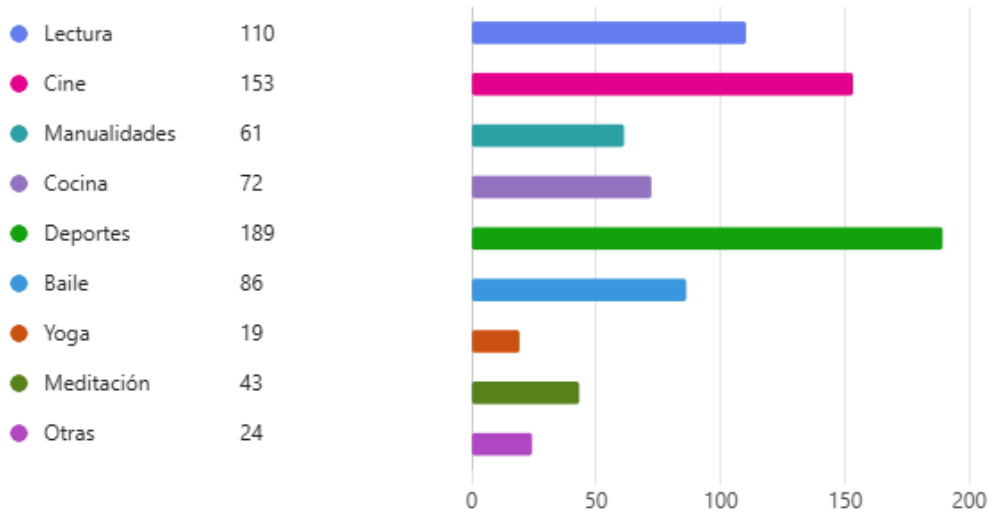
A la pregunta: ¿Cuál es la mayor Obstáculo para participar en las actividades de Calidad de Vida? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

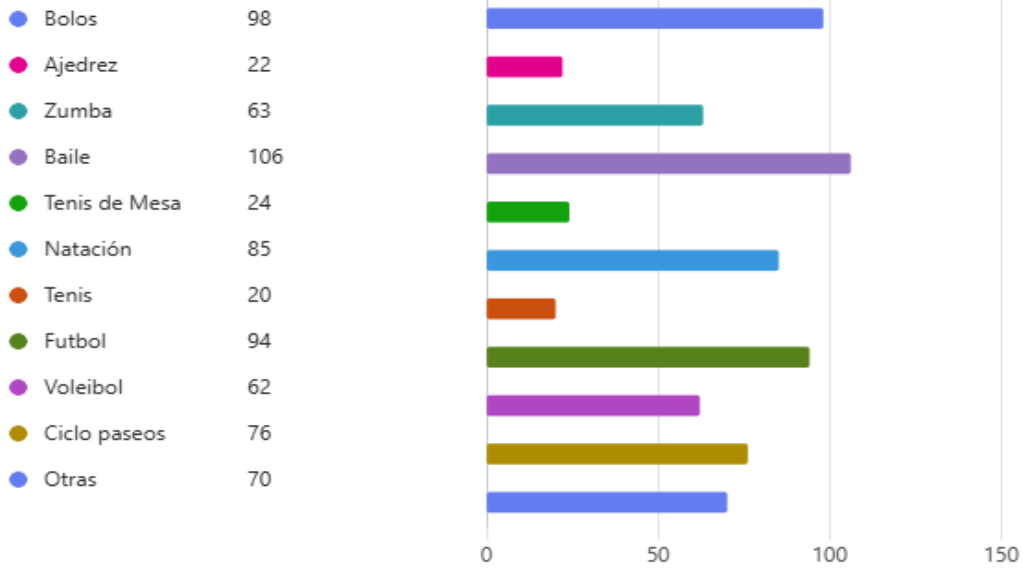
Al enunciado: Elija la actividad de su preferencia en el tiempo libre. Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

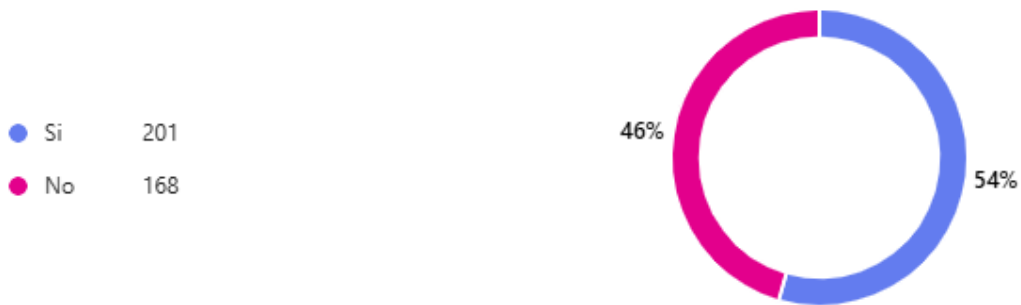
A la pregunta: ¿Cuáles son las actividades deportivas de su preferencia? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

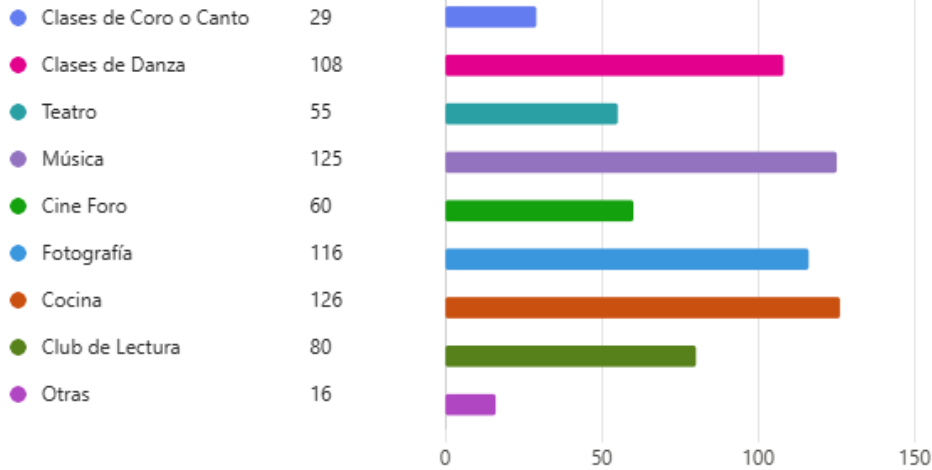
A la pregunta: ¿Les gustaría participar en el programa de Bici-usuarios del IGAC? Respondieron:



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:

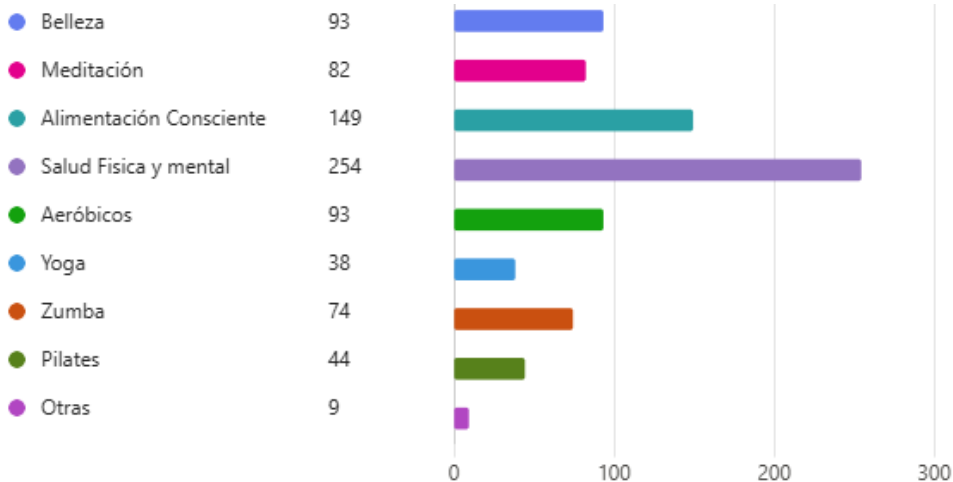


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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?

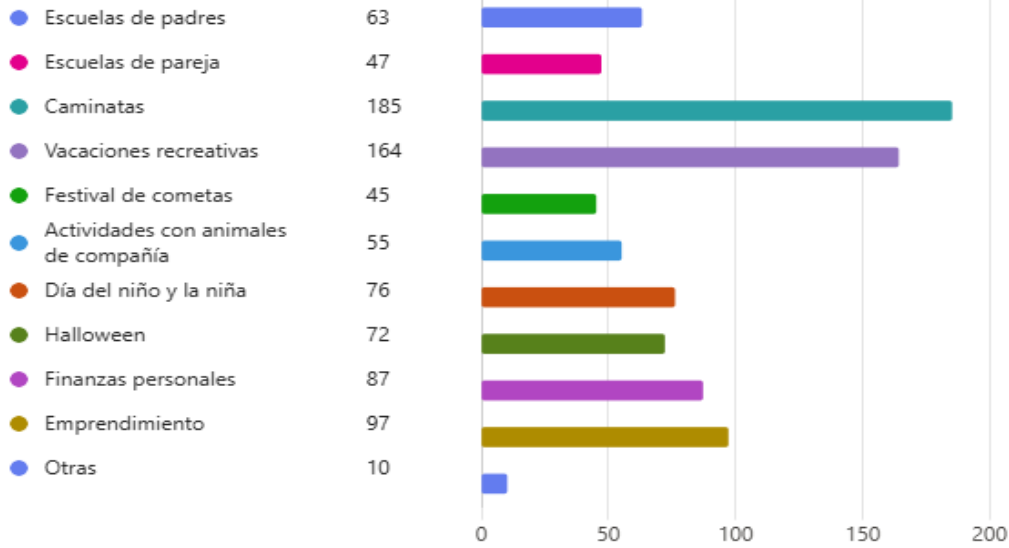
Respondieron:



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.

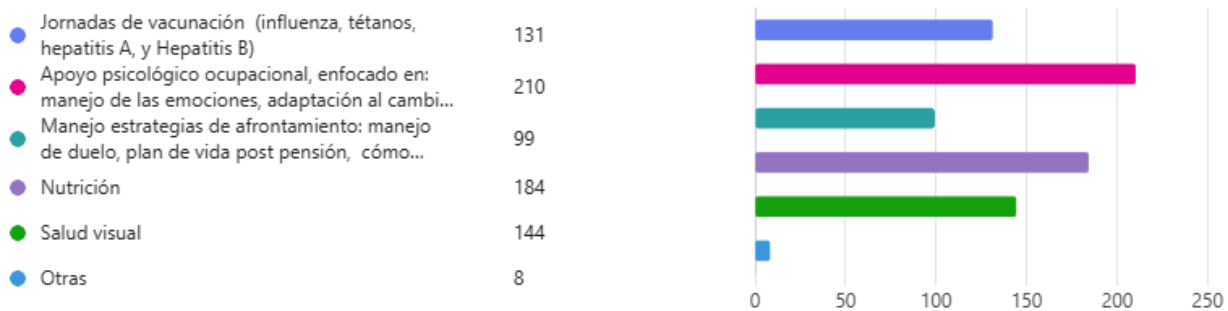
A la pregunta: ¿Respecto a las actividades para desarrollar en familia, cuales son de su preferencia? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

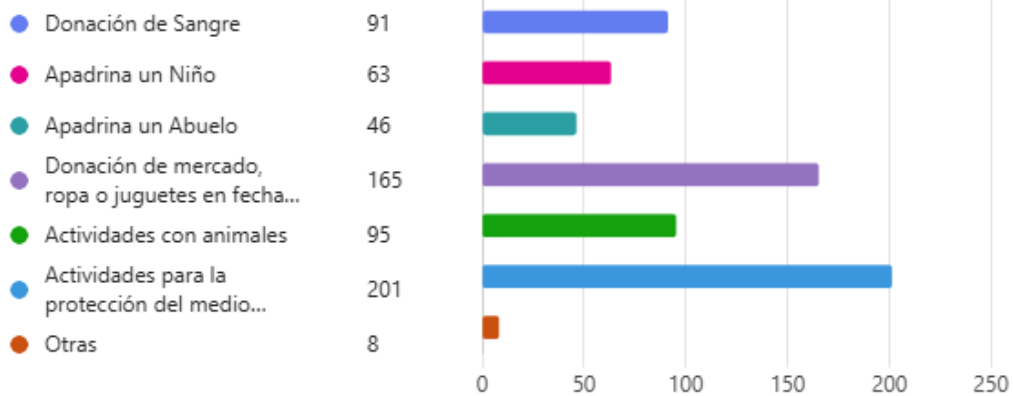
A la pregunta: Respecto a las actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud ¿cuáles son de su preferencia? Respondieron:



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 incentivarán? 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

SinTierras	0
Udemeritos	1
Sintridgeográfico	1

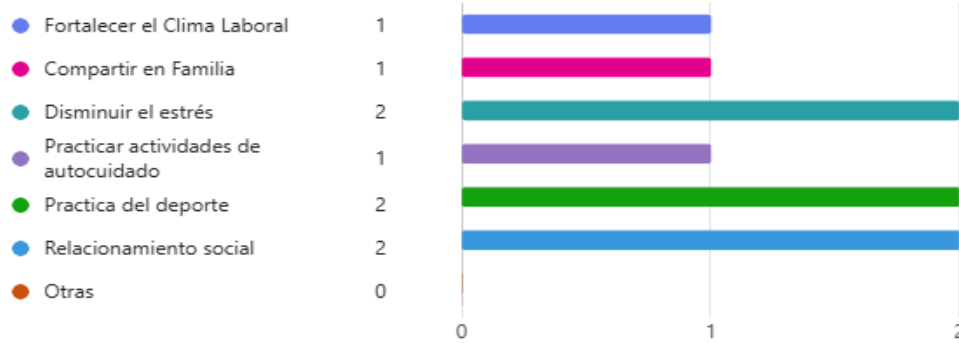


Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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



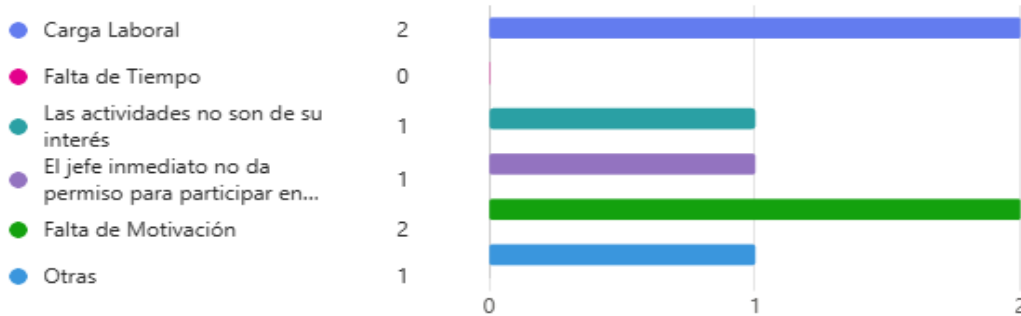
A la pregunta ¿Cuál cree usted que es la mayor motivación de los Servidores Públicos para participar en las actividades de Calidad de Vida? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

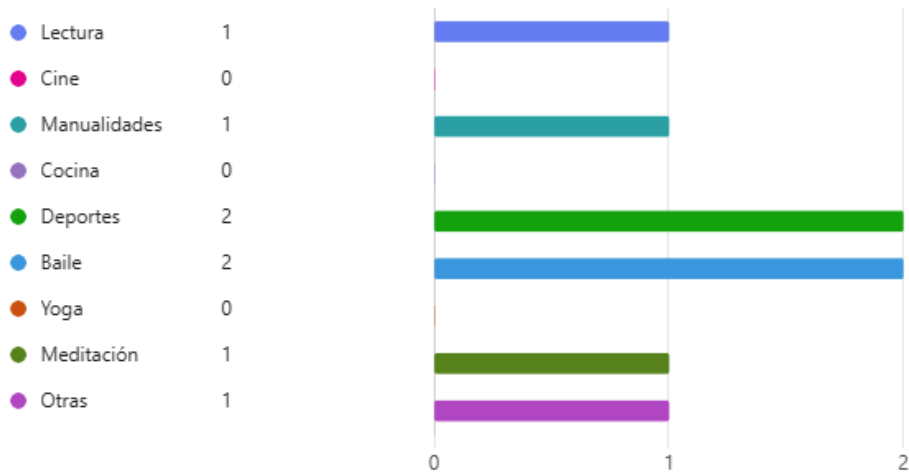
A la pregunta ¿Cuál cree usted que es el mayor Obstáculo Para que los Servidores Públicos participen en las actividades de Calidad de Vida? Se dieron las siguientes repuestas:



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.

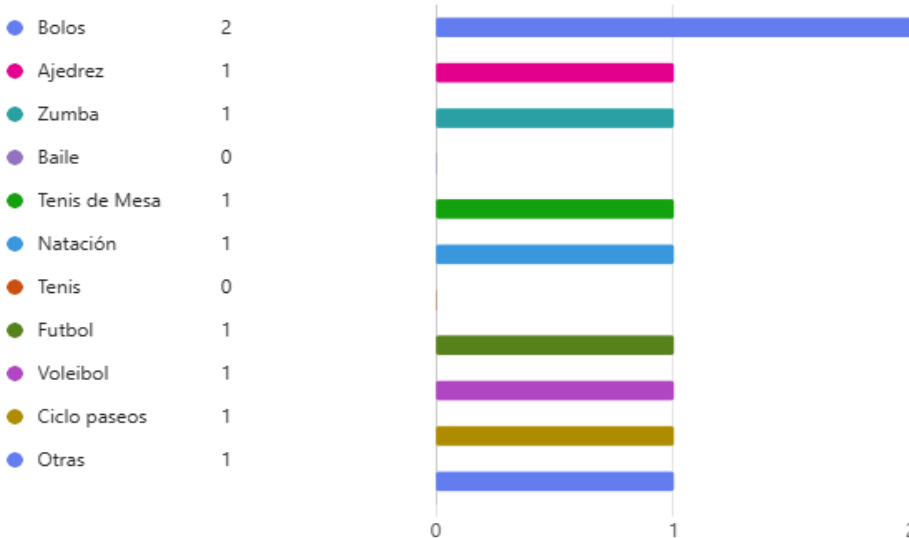
En cuanto a las actividades de preferencia para incluir en el Plan de Calidad de Vida 2025, se obtuvieron las siguientes respuestas:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

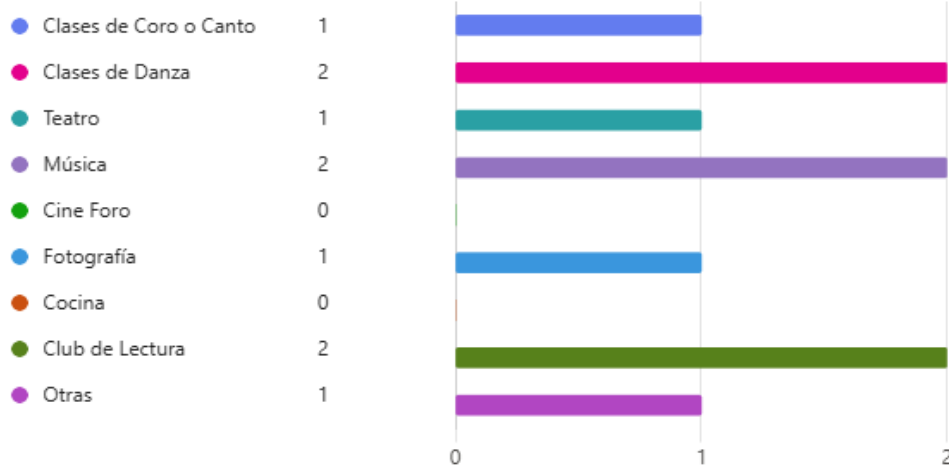
A la pregunta ¿Cuáles son las actividades deportivas de su preferencia, para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

La actividad deportiva de preferencia por las 2 organizaciones sindicales que dieron respuesta es Bolos.

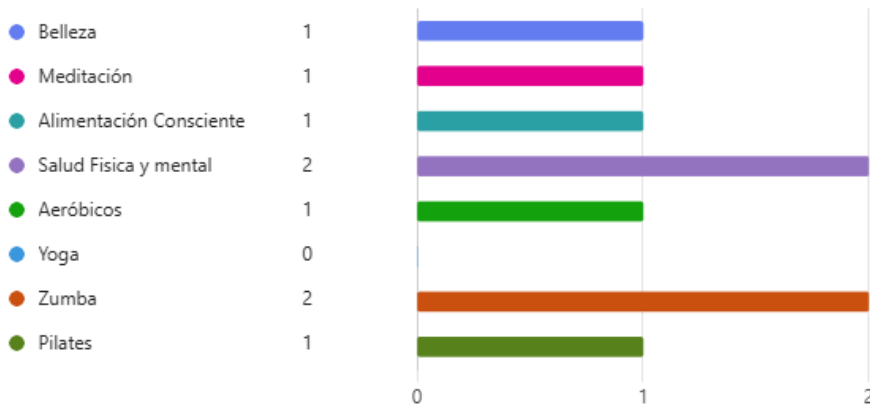
A la pregunta ¿Cuáles son las actividades culturales de su preferencia, para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

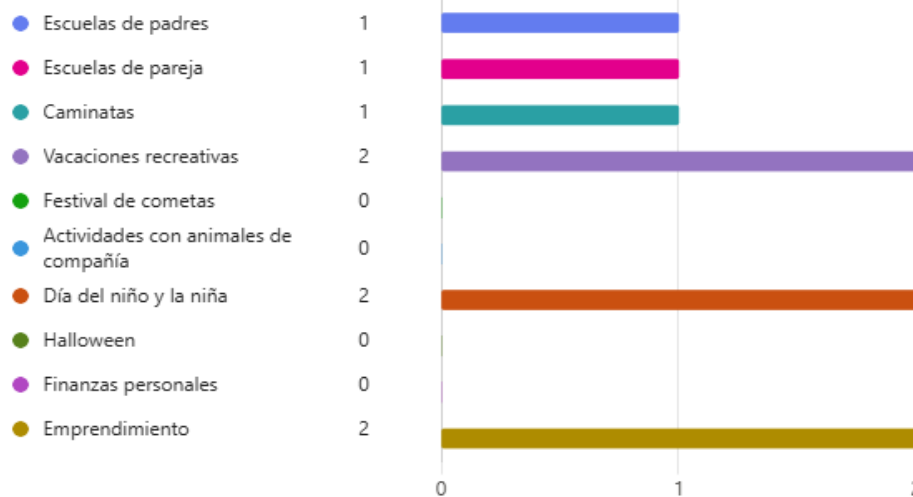
A la pregunta ¿Cuáles actividades para la promoción del autocuidado son de su preferencia, para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

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

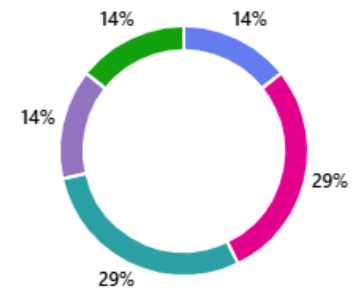
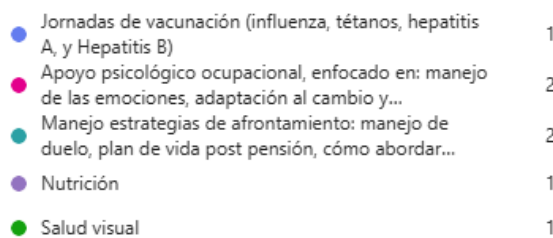
A la pregunta ¿Respecto a las actividades para desarrollar en familia, cuales son de su preferencia para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:



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.

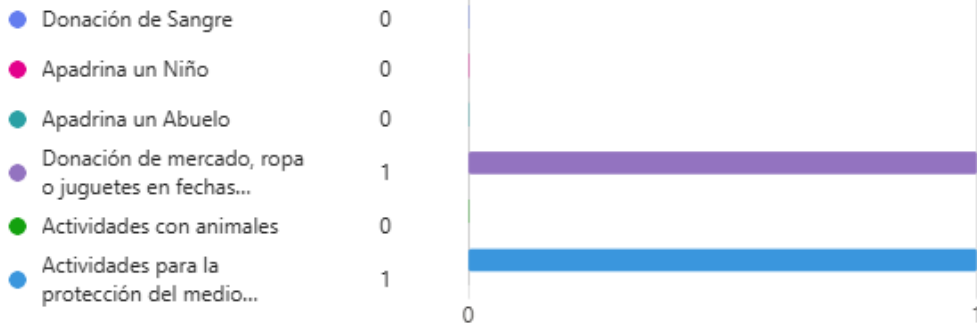
A la pregunta Respecto a las actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud ¿cuáles son de su preferencia para incorporar en el plan de Calidad de Vida 2025? Respondieron:



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. ESTRUCTURA DEL PLAN

#### 5.3.1. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se utilizaron fuentes primarias y secundarias, así

FUENTES	
PRIMARIAS	SECUNDARIAS
Ley 909 de 2004	Evaluación de Clima y Cultura Laboral IGAC 2021
Decreto Ley 1567 de 1998	Encuesta de Necesidades Calidad de Vida
Decreto 1083 de 2015	Matriz Estratégica de Talento Humano
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Autodiagnóstico de la Política de Integridad
Acta de Acuerdos Sindicales 2024-2026	Sugerencias de diferentes instancias del Instituto

La Subdirección de Talento Humano realizó la evaluación de riesgo psicosocial durante el último trimestre del 2024 y actualmente se encuentran en proceso de tabulación, por esta razón no se relaciona dentro de la tabla.

#### 5.3.2. ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO

El diagnóstico se realizó en los términos señalados en un capítulo anterior.

### 5.3.3. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA

El diseño y formulación del plan de Calidad de Vida e incentivos 2025 del IGAC fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los servidores(as) públicos(as), la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos; así mismo, se establecieron acciones para aportar el desarrollo del Plan Estratégico Institucional y la cadena de Valor "Geografía para la Vida".

El Plan de Calidad de Vida e Incentivos IGAC 2024-2026, se apoya en los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026 del Departamento Administrativo de la función Pública, para su estructura y ejecución. Igualmente se tiene en cuenta lo señalado el decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado." donde se establece la finalidad de los Programas de Bienestar Social y las Áreas de Intervención, dando la siguiente directriz: "los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales<sup>1</sup> y del área de calidad de vida laboral<sup>2</sup>."

Con lo anterior, se busca definir e implementar estrategias y actividades que promuevan el bienestar, motivación y satisfacción de los servidores a través de diferentes programas, iniciativas, servicios y beneficios que mejoren su calidad de vida, mantenga el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social en los servidores públicos del IGAC.

De otra parte, los incentivos buscan reconocer el buen desempeño de los servidores públicos tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. En el IGAC, se otorgan los estímulos necesarios para lograr un mejor desempeño institucional, de esta manera se logra incrementar el sentido de pertenencia en los servidores, la motivación en la ejecución de las actividades orientando su actuar en el compromiso con el logro de Objetivos Estratégicos Institucionales.

---

<sup>1</sup> **El área de protección y servicios sociales**, comprende las actividades orientadas a cubrir las necesidades de ocio, aprendizaje del empleado y su familia, identidad, protección, vivienda, cultura, recreación y educación.

<sup>2</sup> **El área de calidad de vida laboral**, Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público; dentro de las actividades que se encuentran en este programa están: medición del clima laboral, cambio organizacional y desvinculación asistida y retiro.

Su implementación se lleva a cabo acorde con los lineamientos definidos en la normatividad vigente y los lineamientos definidos por el DAFP, en lo que respecta a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios:

<b>Incentivos no pecuniarios</b>	<b>Incentivos pecuniarios</b>
<p>Dirigidos a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Traslados, encargos, comisiones</li> <li>❖ Becas</li> <li>❖ Publicaciones y reconocimiento públicos</li> <li>❖ Programas de turismo.</li> </ul>	<p>Dirigido a equipos de trabajo, que obtengan el primer lugar, con un reconocimiento económico sujeto a los recursos con los que cuente la entidad.</p>

Los incentivos que se reconocen en el IGAC, son:

- ❖ Mejor servidor público de cada nivel jerárquico
- ❖ Equipos de Trabajo

Adicionalmente se realizan estímulos por:

- ❖ Tiempo de servicio
- ❖ Integrantes de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST - Comité de Convivencia Laboral - CCL y Participantes de la Brigadas de Emergencia
- ❖ Incentivo a la Investigación

#### 5.4. RECURSOS

Para la ejecución del Plan de Calidad de Vida e Incentivos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, se tienen definidos los siguientes recursos:

- **Recursos Humanos**



Un equipo de profesionales idóneos que presten el apoyo a la Subdirección de Talento Humano en la ejecución de todas las actividades relacionadas con el desarrollo del plan como lo son, entre otras: planeación, ejecución, coordinación, gestión etc., tanto interna como externamente.

Para el desarrollo de los requerimientos identificados en el presente Plan, se realizarán alianzas estratégicas a costo cero para el IGAC con entidades como las Cajas de Compensación Familiar, Fondos de pensiones y cesantías, empresas de seguros, empresas financieras, entre otras.

- **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:**

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

- **Recursos Financieros:**

El Plan de Calidad de Vida e Incentivos cuenta con mil quinientos setenta y un millones cuatrocientos sesenta y nueve mil doscientos setenta y ocho (\$1.571.469.278) COP, que corresponden a recursos de funcionamiento y propios.

## 5.5. INDICADORES

El Plan de Calidad de Vida e Incentivos 2025 del IGAC se evaluará con los siguientes indicadores:

Indicador	Línea base a Dic 31 de 2024	Meta 2025	Fórmula	Periodicidad	Fuente de información
Cumplimiento	97.4%	>=90%	Nº de las actividades ejecutadas/ Total actividades programadas*100	Anual	Registros de asistencia / Registros Fotográficos / piezas comunicativas
Impacto	100%	>=80%	Nº de personas impactadas/Total de trabajadores*100	Anual	Registro de asistencia
Satisfacción	94.1%	>= 80%	Nº Encuestas con calificación excelente y bueno/No. De encuestas *100	Anual	Resultados de las encuestas aplicadas

## 5.6. CRONOGRAMA

A continuación, se observa el cronograma de actividades para la vigencia 2025, el cual será actualizado de manera anual:

Actividad	EJE											Trimestre			
	Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y Vocación	I	II	III	IV
	FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED	FPV				
<b>Planeación</b>															
Elaboración Plan de Calidad de Vida 2025															
Aprobación Plan de Calidad de Vida 2025															
Socialización Plan de Calidad de Vida 2025															
<b>Entorno Laboral Saludable</b>															
Sensibilización para la prevención y atención de violencias basadas en género, la diversidad y la inclusión.			X			X	X				X				
Definición e implementación de lineamientos de las mujeres menstruantes	X	X			X						x				
Espacios de esparcimiento e integración	X	X		X	X										
Juegos Nacionales	X	X			X										
Promoción del uso de la bicicleta	X	X			X										
Espacios saludables	X				X										
Espacios de Calidad de Vida	X		X		X										
Desvinculación Laboral		X		X											
Juegos de la Función Pública	X	X									X				
Adaptación Laboral			X	X											

Actividad	EJE											Trimestre			
	Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y Vocación	I	II	III	IV
	FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED	FPV				
Implementación de teletrabajo		X	X												
Implementación y medición del programa Estado Joven			X												
Entrega de dotación			X												
<b>Familias</b>															
Día de la Niñez y la Recreación		X													
Política Pública - Día de la Familia (I y II semestre)		X													
Celebración Día Dulce		X													
Descanso Compensado - Semana Santa / Festividades fin de año para compartir en familia	X	X													
Acciones para la unión Familia		X													
Jornada laboral flexible		X													
<b>Días de Reconocimiento</b>															
Reconocimiento Género			X			X									
Reconocimiento Día de la secretaria			X												
Reconocimiento Día del Conductor			X												
Reconocimiento Día de la Familia IGAC		X	X												
Aniversario 90 del IGAC			X												
Reconocimiento Día Nacional del Servidor Público				X											

Actividad	EJE											Trimestre			
	Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y Vocación	I	II	III	IV
	FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED	FPV				
Reconocimiento Día del Empleado Público IGAC			X												
Cierre de Gestión			X												
Reconocimiento Social - Profesiones				X											
Felicitación - Cumpleaños servidores públicos			X												
<b>Arte y Cultura</b>															
Actividades de Arte y Cultura	X														
Buscamos talentos - DO RE MI IGAC	X														
Buscamos talentos -DANZANDO CON EL ALMA	X														
<b>Información Digital por el Bienestar</b>															
Gestión en alianza con la Oficina Comunicaciones para difusión y apoyo en actividades de Bienestar								X	X	X					
Diagnóstico de Calidad de Vida 2025								X	X	X					
Medición de las actividades de calidad de vida								X	X	X					
Un Espacio para Conversar con los Servidores Públicos y el Equipo de Talento Humano			X								X				
<b>Ferias y Servicios</b>															

Actividad	EJE											Trimestre			
	Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y Vocación	I	II	III	IV
	FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED	FPV				
Difusión del Programa SERVIMOS			X	X											
Promoción Programas de vivienda			X	X											
Asesorías Caja de Compensación Familiar y otros aliados.			X	X											
Convenios interinstitucionales			X	X							X				
Ferias de Calidad de Vida	X		X	X	X						X				
<b>Cultura y Clima Organizacional</b>															
Evaluación de Clima Organizacional 2025	X										X				
Socialización de resultados Evaluación Clima organizacional 2025	X										X				
Plan de Intervención Clima Organizacional 2025-2026	X										X				
Socialización de resultados Evaluación Cultura organizacional 2024	X										X				
Plan de Intervención Cultura organizacional 2025-2026	X										X				
<b>Integridad</b>															
Reuniones del Equipo Líder de Integridad - ELI 2024											X				
Ejecución del Plan de Intervención para la implementación de la política de Integridad			X								X				

Actividad	EJE											Trimestre			
	Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y Vocación	I	II	III	IV
	FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED	FPV				
<b>Incentivos</b>															
Mejores Equipos de Trabajo			X								X				
Mejor Servidor Público IGAC 2024			X								X				
Mejor Servidor Público por Nivel a nivel nacional 2024			X								X				
Integrantes de COPASST, Comité de Convivencia Laboral y brigadas de emergencia			X								X				
Mejores Servidores Públicos por Evaluación de Desempeño - Sobresaliente 2024			X								X				
Mejor Gerente Público 2024			X								X				
Tiempo de Servicio			X								X				
Grupos de Investigación			X								X				
Servidores públicos que laboran en zonas de conflicto y posconflicto			X								X				
Incentivo Biciusuarios		X		X											
Reconocimiento a las DT por cumplimiento de metas			X								X				

Siglas: FPS: Factores psicosociales, EQU: Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, CVL: Calidad de vida laboral, HMP: Higiene mental o psicológica, PRS: Prevención de nuevos riesgos a la salud, FID: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad, PAP: Prevención, atención y medidas de protección, CCD: Creación de cultura digital para el bienestar, ADB: Analítica de datos para el bienestar, CED: Creación de ecosistemas digitales, FPV: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

## 6. 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 "Incentivos Institucionales (Calidad de Vida)", código <b>PN-GEP-04</b>, versión 1.</li> <li>◦ Se actualiza marco normativo, la encuesta de cultura organizacional, el diagnóstico de cultura organizacional, de necesidades de Calidad de Vida, la caracterización de la planta, el autodiagnóstico de la Política de Integridad, la encuesta Organizaciones Sindicales, Reunión con comisiones de Personal Orden Nacional y Orden Territorial, recursos financieros, los indicadores y el cronograma.</li> </ul>	1

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ	REVISÓ TÉCNICAMENTE	REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	APROBÓ
<p><b>Nombre:</b> Briggite Tatiana Rodríguez Perilla.</p> <p><b>Cargo:</b> Profesional Universitario. 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>