



PLAN DE CALIDAD DE VIDA E INCENTIVOS

VIGENCIA 2024-2026

VERSIÓN 1



Elaboró	Revisó	Aprobó
<p>Briggite Tatiana Rodríguez Perilla Profesional Universitario Subdirección de Talento Humano</p>	<p>Martha Lucía Parra García Secretaria General</p> <p>Gloria Marlen Bravo Guaqueta Subdirectora de Talento Humano</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Fecha aprobación: (30/01/2024)</p>

Control de cambios		
Versión	Vigencia	Cambios
1	30/01/2024	Versión inicial

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	7
3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO	9
3.1. LINEAMIENTOS INTERNACIONALES	9
3.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	9
3.3. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	10
3.4. PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	10
4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO	14
4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI	14
4.2. MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS -MGEP	22
5. DIAGNÓSTICOS.....	23
6. RECURSOS.....	37
7. ESTRUCTURA DEL PLAN	38
7.1. OBJETIVO GENERAL	38
7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	38
7.3. ALCANCE	39
7.4. DESARROLLO DEL PLAN DE CALIDAD DE VIDA E INCENTIVOS	39
8. INDICADORES.....	42
9. CRONOGRAMA VIGENCIA 2024.....	43

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 formación y capacitación, calidad de vida, provisión de empleo, evaluación del desempeño, administración del personal, planeación de talento humano 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.

Modelo Gestión Estratégica de Personas



Fuente: (2023). Subdirección de Talento Humano. (Modelo en Construcción).

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 derivados de lo estipulado para el diseño de los Planes Bienestar e Incentivos, 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. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia	Art. 53. Principios mínimos fundamentales, relaciona entre otros la igualdad de oportunidades para los trabajadores.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 2306 de 2023	"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"
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 894 de 2017	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.
Ley 1823 de 2017	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".
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras Disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

Resolución 312 de 2013 modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019	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”.
Resolución 448 de 2021	Por medio de la cual se adoptan los valores Institucionales.
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

3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO

3.1. 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	OCDE – Recursos Humanos en el sector público	OMS – Entorno laboral saludable
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de empleo • Protección Social • Derecho en el trabajo • Diálogo social 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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: (2024) 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.

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

Fuente: (2024) 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.
Prevenición, 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: (2024) 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.
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: (2024) 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: (2024) Plan Nacional de Bienestar 2023-2026. Función Pública.

4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO

4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

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.

- **Objetivo Institucionales y Estrategias**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>1. Capital humano y socios estratégicos competentes. 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>2. Modelo de Gestión Integrado. Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada</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>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>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>3. Gobernanza del dato y la información de valor público. 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>4. Regulación y política pública con enfoque territorial. 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>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada. 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>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio. 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>7. Posicionamiento institucional. 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>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>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>	

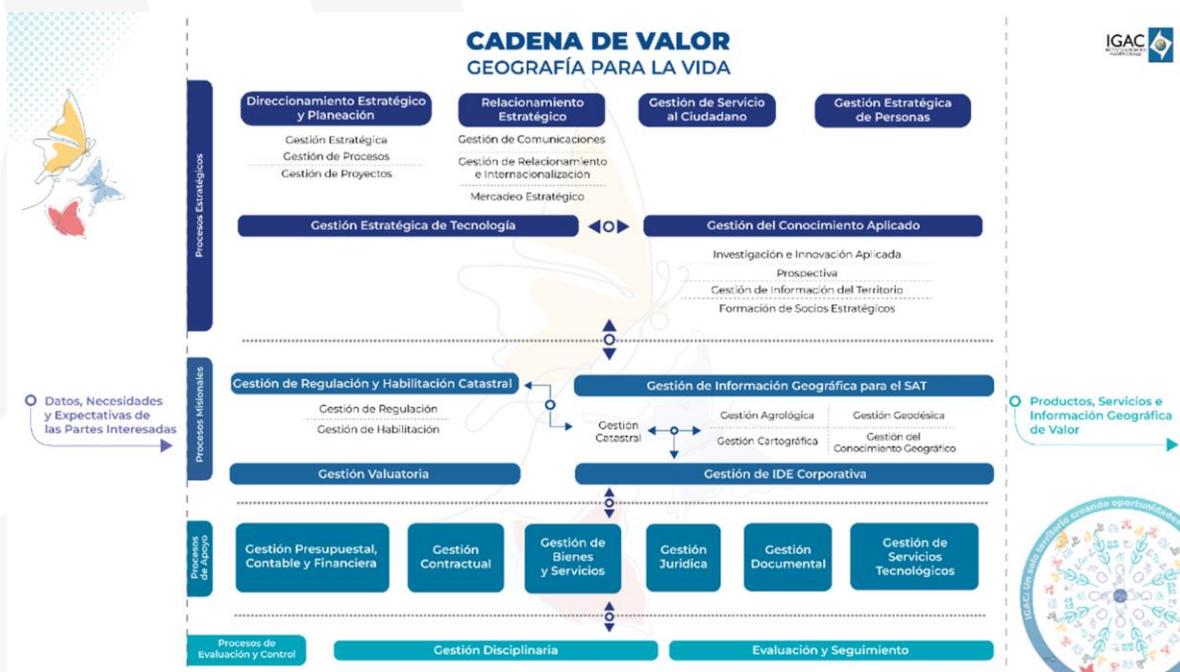
Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

- **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.

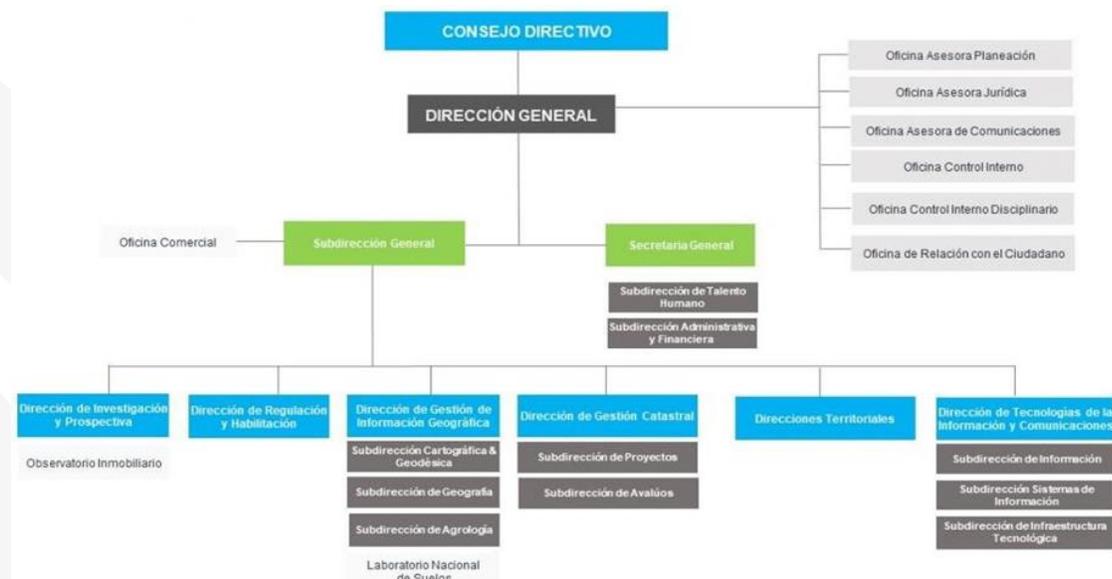
- ✓ Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, 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**



Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

• **Organigrama**



Fuente. Instituto Geográfico Agustín Codazzi

- **Caracterización planta de personal**

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2023, cuenta con 895 cargos provistos, correspondiente al 79.5%, de los cuales el 48.4% se refiere a mujeres y 51.5% a hombres. El 36% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 36.6% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 0,7% asesor, como se observa a continuación:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
Asistencial	135	186	321	35,87%
Profesional	172	156	328	36,65%
Técnico	126	69	195	21,79%
Directivo	26	19	45	5,02%
Asesor	3	3	6	0,67%
Total general	462	433	895	100%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

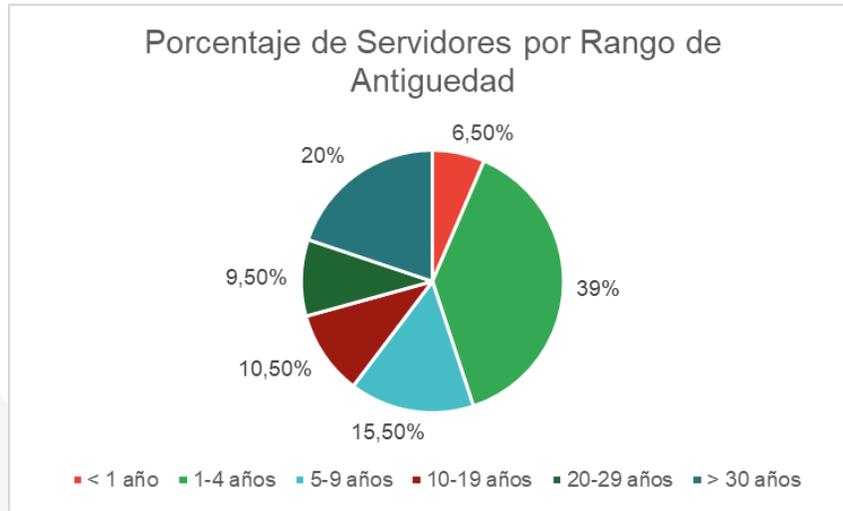
La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	47	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	7	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	427	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	272	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	373	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.

Frente al tiempo de antigüedad en el IGAC, se observa que el 55% de los servidores tienen más de cinco años en la Entidad, lo que representa un aumento de 6% respecto al año anterior. En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 47,5% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se cuenta actualmente con un total de 240 servidores en edad pre-pensional y pensional, distribuidos como aparece en la tabla siguiente.

PRE-PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 54 < 57 años	10
Hombres	>= 59 < 62 años	50
Total		60
PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 57 <70	89
Hombres	>= 62 <70	91
Total		180

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Durante el 2024 se tiene previsto el ingreso de los cargos que se encontraban en concurso OPEC 2022, los cuales son un total de 514 cargo. Actualmente estos cargos se encuentran en encargo, en nombramiento provisional o vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

Estado de la vacante	Cantidad de Vacantes
Encargo	146
Nombramiento Provisional	262
Vacante	106
Total general	514

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2024, distribuidos de acuerdo a las vacantes ofertadas en OPEC 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

Nivel jerárquico	Carrera Administrativa	Vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 2246 de 2022				
		%	Ascenso	Abierto	Total	% por Nivel jerárquico
Profesional	425	19,98	53	160	213	50,12
Técnico	272	7,79	9	74	83	30,51
Asistencial	369	20,45	32	186	218	59,08
Total empleos	1066	48,22	94	420	514	

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.

4.2. MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS -MGEP

La Subdirección de Talento Humano del IGAC, viene avanzado en el Modelo de Gestión Estratégica de Personas - MGEP 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 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 proyecta 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. DIAGNÓSTICOS

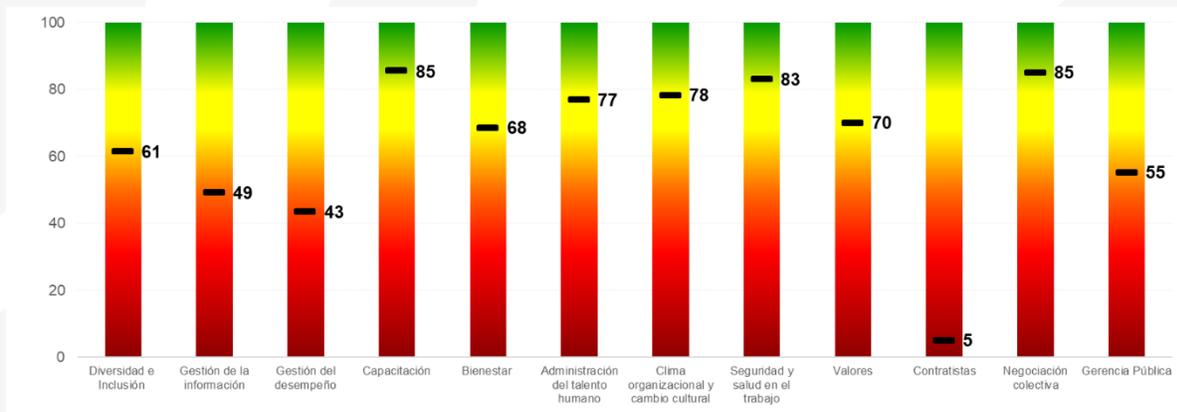
Las fuentes de información para realizar el diagnóstico del estado en que se encuentra el Bienestar e Incentivos en los servidores públicos del IGAC fueron:

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

Matriz Estratégica de Talento Humano

Al realizar el autodiagnóstico de la Subdirección de Talento Humano 2023, en el que se obtuvo un puntaje de 71,2, lo que muestra un incremento frente al año anterior, donde el puntaje fue de 68,9.

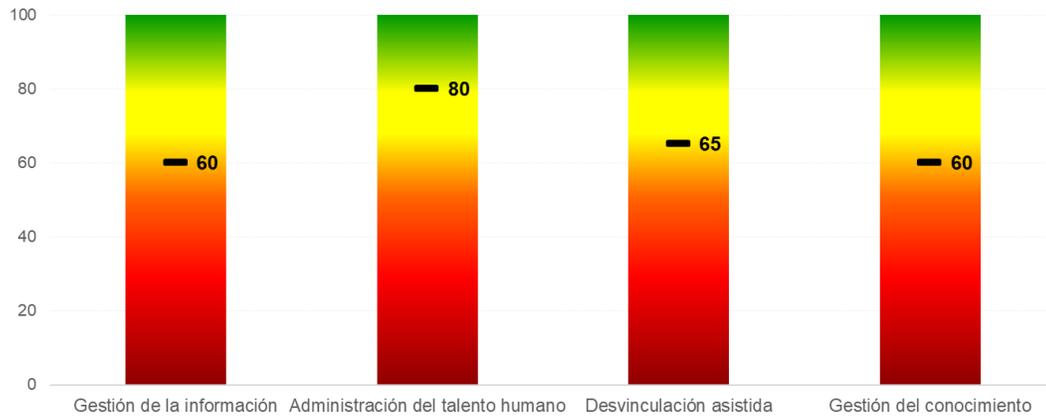
Uno de los componentes de este autodiagnóstico se denomina “Desarrollo”, dentro de los cuales se encuentran los siguientes componentes, cuyos resultados se pueden verificar a continuación:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Dentro de este componente observamos una calificación de 68 en bienestar, 78 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 65, como se observa en la anterior ilustración.

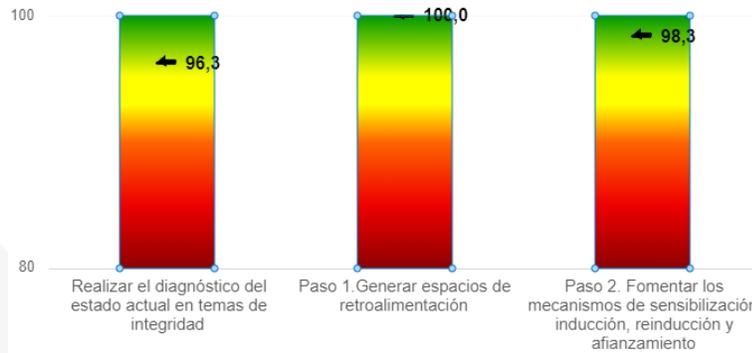
Autodiagnóstico de la Política de Integridad

El autodiagnóstico diligenciado con el Equipo Líder de Integridad y Conflicto de Intereses realizada durante el primer semestre del 2023, dio como resultado un puntaje de 95,3 lo que indica una disminución frente al autodiagnóstico del año inmediatamente anterior, en el que se obtuvo un puntaje de 98,5.

A continuación, se muestra la información segregada.

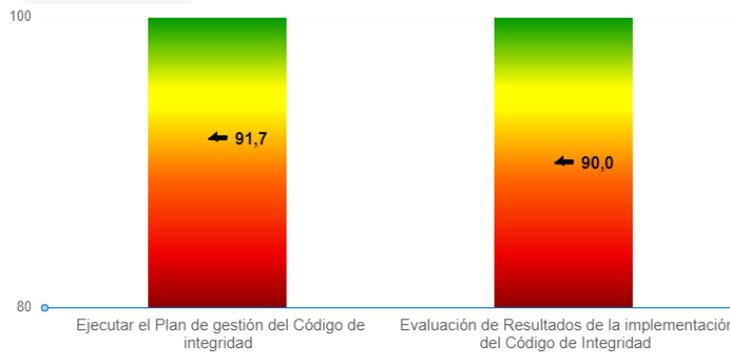
Categorías del componente 1:

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 97,9, mientras en el componente "Promoción de la gestión del Código de Integridad" el puntaje fue de 91,3, como se observa en las anteriores ilustraciones.

Resultados de la Encuesta Clima y Cultura Organizacional

La aplicación de la encuesta de clima y cultura 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.

NIVEL		Global	DIMENSIÓN						
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.

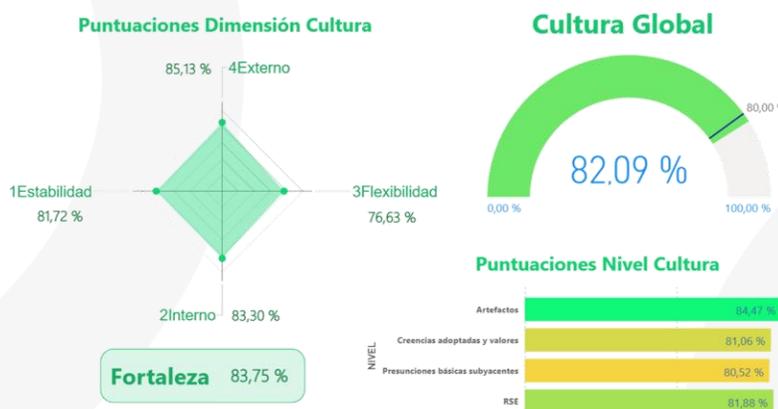
Algunas recomendaciones del prestador de servicio que realizó la encuesta son:

- 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.

Por otro lado, los niveles de evaluación en el tema de cultura organizacional fueron:

- Artefactos: Productos visibles de la entidad, su ambiente físico, lenguaje, productos, estilo corporizado
- Creencias Adoptadas y Valores: Creencias y valores promulgadas por los fundadores o líderes.
- Presunciones Básicas y Subyacentes: Implementación de creencias y valores en las labores desarrolladas
- Responsabilidad Social Empresarial: Compromiso de la entidad con el desarrollo de la sociedad y preservación del medio ambiente.

A continuación, se observan los resultados obtenidos en la medición de cultura organizacional:



Fuente: (2022) Subdirección de Talento Humano.

Algunas recomendaciones entregadas por la Caja de Compensación Familiar por nivel son:

- Nivel artefactos: Realizar un diagnóstico y mejorar los productos visibles del grupo tales como:

- La arquitectura del ambiente físico
 - Su tecnología y productos
 - Sus creaciones artísticas
 - Su estilo, corporizado en la vestimenta, y expresiones emocionales, los mitos e historias dichos acerca de la entidad
 - Su lista de valores publicados
 - Sus rituales.
-
- Nivel creencias adoptadas y valores: Evaluar las creencias y valores que los servidores expresan y que comúnmente son promulgadas por fundadores o líderes. Buscar que estas creencias cumplan el objetivo de reducir la incertidumbre en las áreas críticas del funcionamiento grupal, por medio de la coherencia y solución pronta de los problemas que se puedan presentar.

 - Nivel Presunciones básicas y subyacentes: Verificar la implementación de las creencias y valores en las labores de la entidad. Tener en cuenta que presentan poca variación y, una vez se han arraigado fuertemente en la entidad los miembros las adoptarán como la única manera de enfrentar los problemas, por lo cual es sugerido desarrollar planes a largo plazo para construir y fortalecer la aplicación de las creencias y valores promulgados dentro de la entidad.

 - Nivel Responsabilidad Social Empresarial: Realizar una valoración conjunta con los servidores, sobre el compromiso voluntario de la entidad con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su compromiso social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa.

Diagnóstico de Necesidades Calidad de Vida 2023

Encuesta General

Se realiza encuesta de necesidades Plan de Calidad de Vida, se recibieron 220 respuestas, dando como resultado el siguiente diagnóstico de necesidades.

A la pregunta: ¿Utilizas la bicicleta como medio de transporte hacia el lugar de trabajo?
Respondieron:

Si	10
No	181
Otro	29

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024.

El 4% de los servidores evaluados utilizan como medio de transporte para llegar a sus lugares de trabajo la bicicleta.

En la sección **¡Cuéntanos actividades de tu interés!** Los servidores dieron las siguientes respuestas.

Artes y Artesanías	
Pintura	99
Bisutería	36
Decoración	100
Tejido	32
Bordados	29

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

El mayor número de preferencias estuvo en decoración con un 45.5% y pintura con un 45%.

Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales	
Fútbol	40
Baloncesto	29
Voleibol	29
Tejo o mini-tejo	35
Pin pon	24
Rana	31
Caminatas	113
Ciclo paseos	34
Softbol	4

Natación	54
Gimnasio	72
Olimpiadas	67
Otras	37

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

El mayor número de preferencias estuvo en caminatas 51.3%, gimnasio 32% y Olimpiadas 30%.

Los servidores encuestados respondieron al tipo de vivienda en la que viven:

Propia	92
Familiar	46
Alquiler	82

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

Un número importante de servidores vive en casa familiar y arrendada 58%, esto quiere decir que no cuentan con casa propia.

De los 220 trabajadores del IGAC encuestados el 15% respondió No tengo hijos, el 85% tiene hijos en las edades mencionadas en la siguiente tabla.

En qué edades se encuentran tus hijos?				
1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 hijos	Más de 3 hijos
De 0 a 5 años	41	5	1	0
De 6 a 12 años	47	6	1	0
De 13 a 17 años	47	5	3	0
Más de 18 años	61	36	13	1
No tengo hijos	32	2	0	0

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

El 21% de los encuestados tienen hijos de 0 a 5 años, edad de primera infancia, el 53.5% tienen hijos entre 6 a 12 años, edad de niñez, 53% de los encuestados manifestó tener hijos entre 12 y 17 años, edad de adolescencia y el 50.5% manifestó tener hijos mayores a 18 años, edad de adultez temprana y adultez.

A la pregunta ¿Alguno de tus hijos tiene alguna discapacidad? Los funcionarios respondieron:

Si	13
No	207

Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

El 6% de los encuestados respondió que si tiene hijos con algún tipo de discapacidad.

A la pregunta ¿En qué actividades te gustaría participar y/o tu familia? Los servidores encuestados respondieron:

Taller para Parejas	55
Taller para Familia	74
Talleres para Jóvenes	33
Taller para Padres	36
Taller para Solos y Solas	40
Taller manejo de Finanzas	120

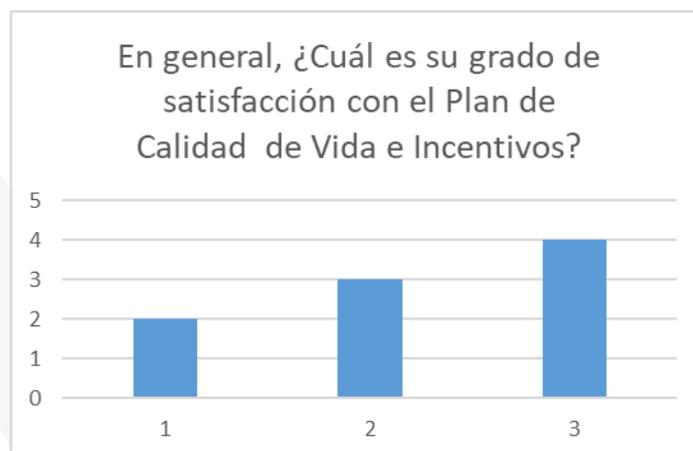
Fuente: Encuesta de Calidad de vida 2024

Teniendo como elección principal el taller de finanzas con un 54.5%, seguido del taller para familia con un 37% de preferencia.

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

Encuesta Organizaciones Sindicales

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

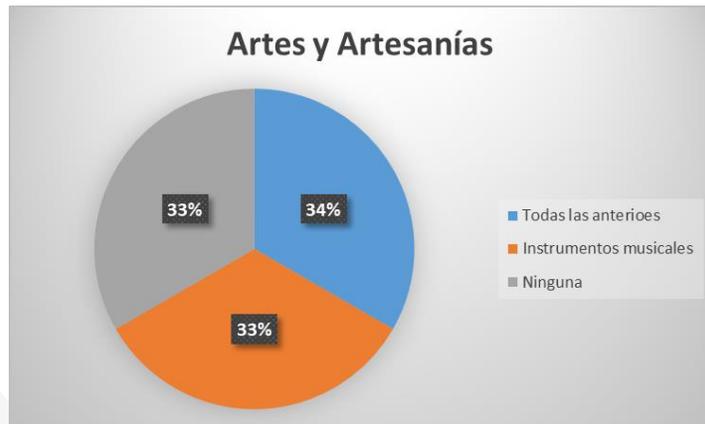


Fuente: Encuesta de Calidad de vida Organizaciones Sindicales 2024

En promedio manifiestan tener un grado de satisfacción con el Plan de calidad de Vida e incentivos de 3 sobre 5.

A las preguntas incluidas en Actividades son de su interés:

Artes y Artesanías, se evaluaron actividades como: Pintura, Bisutería, Decoración, Tejido Bordados Cocina Saludable, sus preferencias fueron:



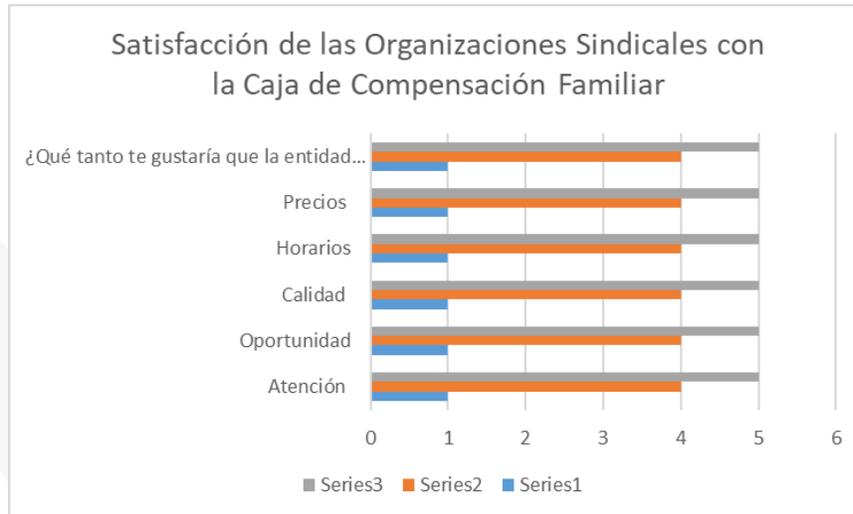
Fuente: Encuesta de Calidad de vida Organizaciones Sindicales 2024

En Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales, se preguntaron estas preferencias: Fútbol, Baloncesto, Voleibol, Tejo y minitejo, Ping Pong, Rana, Caminatas, Ciclo paseos, Softbol, Natación. Se recibieron las siguientes respuestas:



Fuente: Encuesta de Calidad de vida Organizaciones Sindicales 2024

En cuanto a la satisfacción con la caja de compensación familiar con la que cuenta el IGAC, las organizaciones sindicales manifestaron:



Fuente: Encuesta de Calidad de vida Organizaciones Sindicales 2024

Lo que indica un nivel de satisfacción promedio de 3.5 sobre 5

En el campo de comentarios y sugerencias, se recibieron las siguientes:

- ❖ La Dirección General del IGAC debe priorizar la vinculación a otra caja de compensación familiar DISTINTA a COMPENSAR, ya que dicha caja de compensación ha defraudado y decepcionado TOTALMENTE a la base de trabajadoras/es del IGAC Sede Central y DT Cundinamarca. En el pliego de solicitudes sindicales que radicaremos próximamente, solicitaremos cambiar de caja de compensación familiar, para el caso particular de Bogotá y Cundinamarca, que seamos afiliados a COLSUBSIDIO o CAFAM. Que la decisión se tome con consideración de la voluntad de la base de trabajadoras/es del IGAC.
- ❖ Dar un incentivo económico para las áreas que den cumplimiento a las metas institucionales, otorgar un día libre en cada semestre para realizar una actividad de bienestar, dar estímulos económicos a los funcionarios estén cursando y terminando estudios en actividades relacionadas con la institución.

6. 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:**

Evidenciados en elementos como:

- ✓ 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 Incentivo cuenta con mil millones de pesos (\$1.000.000.000), que corresponden a recursos de funcionamiento y propios.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN

7.1. 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.

7.2. 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

7.3. 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.

Las actividades de Incentivos están dirigidas a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Instituto.

7.4. DESARROLLO DEL PLAN DE CALIDAD DE VIDA E INCENTIVOS

La metodología para el diseño del programa constó de tres fases:

- a) Recolección de la información
- b) Elaboración del diagnóstico
- c) Diseño y formulación del programa

Recolección de la información

Fuentes de información Para la formulación del programa se utilizaron fuentes primarias y secundarias.

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 2023-2024	Sugerencias de diferentes instancias del Instituto

Nota: La Subdirección de Talento Humano realizó la evaluación de riesgo psicosocial durante el último trimestre del 2023 y actualmente se encuentran en proceso de tabulación, por esta razón no se relaciona dentro de la tabla.

Elaboración del Diagnóstico

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

Diseño y formulación del programa

EL diseño y formulación del plan de Calidad de Vida e incentivos 2024 – 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 sociales¹ y del área de calidad de vida laboral².”

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,

¹ **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.

² **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.

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.

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:

Incentivos no pecuniarios	Incentivos pecuniarios
<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"> ❖ Traslados, encargos, comisiones ❖ Becas ❖ Publicaciones y reconocimiento públicos ❖ Programas de turismo. 	<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
- ❖ 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 Brigadas de Emergencia
- ❖ Incentivo a la Investigación

8. INDICADORES

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

Indicador	Línea base a Dic 31 de 2023	Meta	Fórmula	Periodicidad	Fuente de información
Cumplimiento	87%	$\geq 100\%$	$\text{N}^\circ \text{ de las actividades ejecutadas} / \text{Total actividades programadas} * 100$	Anual	Registros de asistencia / Registros Fotográficos / piezas comunicativas
Cobertura	Sin mediciones anteriores	$\geq 80\%$	$\text{N}^\circ \text{ de personas impactadas} / \text{Total de trabajadores} * 100$	Anual	Registro de asistencia
Satisfacción	Sin mediciones anteriores	$\geq 80\%$	$\text{N}^\circ \text{ Encuestas con calificación excelente y bueno} / \text{No. De encuestas} * 100$	Semestral	Resultados de las encuestas aplicadas

9. CRONOGRAMA VIGENCIA 2024

A continuación, se observa el cronograma de actividades para la vigencia 2024, el cual será actualizado de manera anual:

PROGRAMA	ACTIVIDAD	EJES DEL PROGRAMA												TRIMESTRE				
		Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y vocación X servicio público	I	II	III	IV		
		FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED						FPV	
PLANEACIÓN	Elaboración Plan de Calidad de Vida 2024													X				
	Aprobación Plan de Calidad de Vida 2024													X				
	Socialización Plan de Calidad de Vida 2024													X				
ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Socialización e implementación del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género													X	X	X	X	
	Espacios de esparcimiento e integración														X	X		
	Caminatas ecológicas															X		
	Promoción del uso de la bicicleta													X	X	X	X	
	Gimnasio- Clases de yoga, pilates, rumba														X	X	X	
	Espacios saludables - Orden y aseo														X	X		
	Juegos de la Función Pública																X	
	Adaptación Laboral														X	X	X	X
	Entrega de dotación de vestido y calzado															X	X	
	Taller de responsabilidad ambiental															X		

EJES DEL PROGRAMA														TRIMESTRE			
PROGRAMA	ACTIVIDAD	Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y vocación X servicio público	I	II	III	IV	
		FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED						FPV
INFORMACIÓN DIGITAL POR EL BIENESTAR	Gestión en alianza con la Oficina Comunicaciones para difusión y apoyo en actividades de Bienestar												X	X	X	X	
	Taller Higiene digital													X	X		
	Diagnóstico de Calidad de Vida 2025															X	
	Medición de las actividades de calidad de vida													X		X	
FERIAS Y SERVICIOS	Difusión del Programa SERVIMOS												X	X	X	X	
	Promoción Programas de vivienda													X	X		
	Asesorías Caja de Compensación Familiar y otros aliados.													X	X		
	Convenios interinstitucionales														X		
	Ferias de Calidad de Vida													X	X		
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIÓN AL	Evaluación de Clima y cultura 2024												X				
	Socialización de resultados Evaluación Clima y Cultura 2024													X			
	Plan de intervención Clima y Cultura 2024-2025														X	X	
GESTIÓN DEL CAMBIO	Un Espacio para Conversar con los Servidores Públicos y el Equipo de Talento Humano												X	X	X	X	
	Implementación de teletrabajo												X	X	X	X	
	Implementación y medición del programa Estado Joven												X	X	X	X	

EJES DEL PROGRAMA														TRIMESTRE			
PROGRAMA	ACTIVIDAD	Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y vocación X servicio público	I	II	III	IV	
		FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED						FPV
INTEGRIDAD	Reuniones del Equipo Líder de Integridad - ELI 2024												X	X	X	X	
	Ejecución del Plan de Intervención para la implementación de la política de Integridad												X	X	X	X	
DÍAS DE RECONOCIMIENTO	Reconocimiento Género							X					X				
	Reconocimiento Día de la secretaria													X			
	Reconocimiento Día del Conductor														X		
	Reconocimiento Día de la Familia IGAC													X			
	Aniversario 89 del IGAC														X		
	Reconocimiento Día Nacional del Servidor Público													X			
	Trabajo en equipo para la decoración de oficinas en fechas especiales															X	
	Reconocimiento Día del Empleado Público IGAC														X		
	Cierre de Gestión															X	
	Reconocimiento Social - Profesiones														X	X	
	Novenas Navideñas															X	
	Felicitación - Cumpleaños servidores públicos													X	X	X	X

EJES DEL PROGRAMA														TRIMESTRE			
PROGRAMA	ACTIVIDAD	Equilibrio Psicosocial			Salud Mental		Diversidad e Inclusión		Transformación Digital			Identidad y vocación X servicio público	I	II	III	IV	
		FPS	EQU	CVL	HMP	PRS	FID	PAP	CCD	ADB	CED						FPV
INCENTIVOS	Mejores Equipos de Trabajo															X	
	Mejor Servidor Público IGAC 2024														X		
	Mejor Servidor Público por Nivel a nivel nacional 2024														X		
	Integrantes de COPASST, Comité de Convivencia Laboral y brigadas de emergencia														X		
	Mejores Servidores Públicos por Evaluación de Desempeño - Sobresaliente 2024- 2025														X		
	Mejor Gerente Público 2024														X		
	Tiempo de Servicio														X		
	Grupos de Investigación														X		
	Servidores públicos que laboran en zonas de conflicto y posconflicto														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: Análisis de datos para el bienestar, CED: Creación de ecosistemas digitales, FPV: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público