



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL



CONTROL DE CAMBIOS

No. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
12	27/12/2023	1.0	Adopción

AUTORIZACIONES

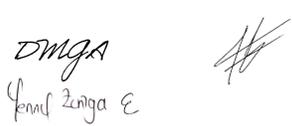
ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA Y/O SUBDIRECCIÓN	LIDER DEL PROCESO
Nombre: Pahola Zúñiga Enrique Carlos Alberto Crespo Carrillo Diana Marcela GómezAnzola	Nombre: Loren Guisell Diaz Jimenez Sara Sofía Lancheros Ramírez	Nombre: Jesús Alberto Martínez Cespedes
Firma: 	Firma:  	Firma: 
Cargo: Profesionales contratistas Subdirección de Gestión Corporativa - Talento humano Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa - Talento humano Profesional contratista Subdirección de Gestión Corporativa - Talento humano	Cargo: Contratista Profesional OAP Profesional Especializado OAP	Cargo: Subdirector Gestión Corporativa

Tabla de Contenido

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	7
2.1. Objetivo general	11
2.2. Objetivos específicos.....	11
2. ALCANCE	13
3. MARCO NORMATIVO.....	14
4. MARCO CONCEPTUAL.....	19
5. CORRESPONSABILIDAD EN DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA - TALENTO HUMANO Y EL FUNCIONARIADO DEL IDPYBA	22
6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	23
6.1. Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	24
6.2. Resultado de las encuestas de medición para el diagnóstico	29
6.2.1. Encuesta sociodemográfica vigencia 2023	29
6.2.2. Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG	41
6.2.3. Análisis del Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género	42
6.2.4. Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG)	44
6.2.5. Resultados de satisfacción del funcionariado en las Jornadas de Bienestar e Incentivos 2023.....	45
6.2.6. Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial	48
6.3. Programa Servimos.....	48
6.4. Alianzas - FRADEC Y FEDHE	50
6.5. Juegos Deportivos Distritales del DASC.....	50
6.5. Desvinculación asistida y retiro laboral para funcionariado	51
6.6. Plan de incentivos	52
6.6.1. Objetivos específicos del Plan de Incentivos	54
6.6.2. Tipos de Incentivos	55
6.6.3. Procedimiento de selección	65
7. ACUERDO SINDICAL.....	67
8. Evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos	69



9. ENTIDADES DE APOYO	70
10. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN	71
11. CORRESPONSABILIDAD COMISIÓN DE PERSONAL	72
12. PLAN DE ACCIÓN	74
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	76
14. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	77

Lista de tablas

Tabla 1. Normatividad Planes de Bienestar Social e Incentivos

Tabla 2. Marco Conceptual

Tabla 3. Corresponsabilidad y Responsabilidades de la SCG

Tabla 4. Principios Axiológicos del Sistema de Estímulos para las y los Empleados del Estado

Tabla 5. Actividades generales de uso del tiempo libre del funcionariado de acuerdo con el reporte de la encuesta sociodemográfica 2023

Tabla 6. Actividades principales de ocio de acuerdo con la encuesta sociodemográfica 2023

Tabla 7. Equivalente porcentual de “actividades a incluir en el plan”

Tabla 8. Entidades aliadas de acuerdo con el Programa Servimos

Tabla 9. Indicador actividades de Bienestar 2024

Tabla 10. Plan de acción 2024

Lista de figuras

Figura 1. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral

Figura 2. Modelo “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”. Elementos conceptuales de la directiva 01 de 2021

Figura 3. Perfil de cargos Funcionariado



Figura 4. Estado civil del funcionariado

Figura 5. Orientación sexual del funcionariado

Figura 6. Número de hijos(as) del funcionariado

Figura 7. Número de funcionarios(as) con o sin discapacidad

Figura 8. Tipo de discapacidad en el funcionariado

Figura 9. Indicador de discapacidad en el informe por entidad del DASC

Figura 10. Edad del funcionariado

Figura 11. Identificación étnica del funcionariado

Figura 12. Número de funcionarias(os) que se encuentra en estado de gestación

Figura 13. Edad de las o los hijos lactantes de las funcionarias(os)

Figura 14. Número de funcionarios(as) que se actualmente se encuentran con una enfermedad, patología o síndrome diagnosticado

Figura 15. Número de funcionarios(as) que fuman

Figura 16. Número de funcionarios(as) que consume bebidas alcohólicas

Figura 17. Número de funcionarios(as) que consumen sustancias psicoactivas

Figura 18. Número de funcionarias(os) que practican alguna actividad física o deporte

Figura 19. Desagregación de las rutas por creación de valor

Figura 20. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2022

Figura 21. Índices de las políticas de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2022

1. Introducción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA en adelante) para la vigencia 2024, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional.

Con ocasión del artículo 26 de la Ley 489 de 1998, mediante el cual se indica que: *“el Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública”*, el IDPYBA acoge la indicación legal del nivel nacional con el propósito de potenciar la vocación de servicio público en la entidad a través del programa de estímulos.

En el marco del objetivo estratégico del IDPYBA *“Afianzar la estructura organizacional productiva e integra, a través del desarrollo de capacidades del talento humano y un ambiente cordial”* y conforme a los fundamentos normativos establecidos en el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, los programas de bienestar social se conciben como procesos permanentes, partiendo de las iniciativas de las y los servidores públicos y están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que promuevan el desarrollo integral del funcionariado, así como mejorar su calidad de vida y el de su familia. Este programa, además, tiene como objetivo aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionariado con el servicio misional de la entidad. Igualmente, por disposición del Decreto 1083 de 2015 *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”*, la 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”*, el Decreto 492 de 2019 *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público*



en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones” y la Circular Externa 004 de 2021, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: “Plan Distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales”, el IDPYBA elabora anualmente un diagnóstico de necesidades a través de diferentes herramientas, como el informe sobre la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la medición del FURAG. Además, se tiene en cuenta los lineamientos de la Alta Dirección, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Modelo de Felicidad Laboral establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Así mismo, se consideran los aportes de la Comisión de Personal y los resultados de las evaluaciones de las jornadas de bienestar 2023.

Por lo anterior, el Instituto elaboró el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024. A través de este Plan, se busca mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar del funcionariado teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas. De esta manera, el IDPYBA brinda un ambiente laboral favorable y contribuye al desarrollo integral de las y los servidores públicos y sus familias.

El MIPG ubica al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el factor de éxito que les permite la consecución de los objetivos institucionales. Ahora bien, la dimensión del Talento Humano está conformada por la Política de Gestión Estratégica y la Política de Integridad.

Para la implementación de la Política de Gestión Estratégica se han establecido las “Rutas de creación de valor”, agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Estas rutas son: 1. Ruta de la felicidad, que afirma que cuando la o el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo(a), pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con



incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción. 2. Ruta del crecimiento, que afirma que, para poder lograr las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y para ello, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. 3. Ruta del servicio, que busca lograr que la atención a la ciudadanía mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan y 4. Ruta de la calidad, donde la satisfacción de la ciudadanía con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

De otra parte, la Política de Integridad busca incentivar y fortalecer una cultura basada en comportamientos éticos de acuerdo con los valores del servicio público, que se orienten a la garantía de la transparencia y la lucha contra la corrupción, al interés general y a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía con eficiencia y en el marco de una ética interespecie, para el caso de la entidad. El Plan de Gestión de Integridad del IDPYBA, se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y el MIPG, el cual será el marco de acción de las y los servidores del Instituto, quienes actuarán como primeros(as) respondientes de la integridad, promoviendo y afianzando la cultura de integridad interespecie al interior del IDPYBA.

Por consiguiente, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, teniendo presente la felicidad y tranquilidad de las y los servidores del Instituto en el ambiente laboral, donde se exalte su labor, se genere sentido de pertenencia y motivación con la Entidad, contribuyendo al crecimiento personal y profesional de cada uno(a), de modo que se traduzca en una mayor productividad, promoviendo los niveles de efectividad y logro de los objetivos institucionales.

Las actividades que se plantean para la vigencia 2024, no solamente involucran a las y los servidores públicos sino también a sus familias, por medio del diseño e implementación de actividades culturales, de salud, preventivas, deportivas y



recreativas, entre otras, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores públicos y su grupo familiar.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Diseñar, programar e implementar actividades de bienestar que favorezcan la integración, el sentido de pertenencia, el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores públicos en el ámbito laboral, familiar y social, permitiendo contribuir al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

2.2. Objetivos específicos

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores públicos y sus familias por medio del cumplimiento de las actividades dispuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos IDPYBA.
- Fortalecer actividades que promuevan y potencialicen un clima laboral diverso, amoroso y seguro "*IDPYBA diverso, respetuoso y seguro con humanos y animales*".
- Plantear y ejecutar acciones que tengan en cuenta los intereses y necesidades de las y los servidores públicos, enfocados al bienestar personal y familiar, buscando como resultado un impacto positivo en las condiciones laborales.
- Promover condiciones favorables al desarrollo del trabajo y el desempeño laboral de las y los servidores públicos, para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Reconocer los resultados del desempeño laboral en niveles de excelencia.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de las y los servidores públicos.



- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en aras de instituir una cultura de servicio que genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Generar espacios de conocimiento, integración y esparcimiento de las y los servidores y sus familias, a través de actividades lúdico- recreativas.



2. Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, está dirigido a todas y todos los funcionarios del IDPYBA, en temas relacionados con recreación, salud, bienestar, entre otros, con el fin de contribuir al desarrollo integral, mejoramiento en la calidad de vida de cada uno de ellos y ellas, así como el de sus familias, impactando al cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad.

3. Marco normativo

Tabla 1. Normatividad Planes de Bienestar Social e Incentivos (Fuente: Elaboración propia).

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Decreto ley	1567	“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional”	Capítulo II Art. 19 Capítulo III Artículo 20,21,22, 23,25	5/08/1998
Ley	734	Por el cual dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.	Titulo 4	13/02/2002
Ley	909	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Art. 36	23/09/2004

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Decreto	884	Reglamenta la Ley 1221 de 2008, estableciendo condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.	Título 1 y 2	30/04/2012
Decreto	1083	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios; en especial, el Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.	Título X Art. 2.2.5.5.53 Art. 2.2.5.5.54	26/05/2015
Decreto	1572	Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.	Capítulo IV	05/08/1998
Ley	1811	“Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”	Art.5 y 6	21/10/2016
Ley	1960	“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”	Art.1 y 7	27/06/2019

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Decreto	492	Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.	Art. 8 Art. 9 Art. 26	15/08/2019
Circular externa	02	“El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en ejercicio de sus funciones y competencias en torno a orientar y asesorar a las entidades y organismos de Bogotá, D.C. en el diseño y desarrollo de los programas de bienestar social, mejoramiento del clima laboral, planes de capacitación, sistema de incentivos y en general en la gestión de las relaciones laborales”	N/A	21/01/2022
Circular externa	004	Emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: “Plan Distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.”	N/A	22/01/2021
Circular externa	037	Inicial 2019/ Presentación instrumentos de medición de clima laboral distrital y de ambiente laboral	N/A	18/12/2019

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Programa Nacional de Bienestar	N/A	Documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el que se dan los lineamientos para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos.	N/A	2020-2022
Decreto	166	"Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"	N/A	04/05/2010
Decreto	816	"Por medio del cual se liquida el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 y se dictan otras disposiciones, en cumplimiento del Decreto 744 del 6 de diciembre de 2019, expedido por el Alcalde Mayor de Bogotá, Distrito Capital."	Artículo 20 Parágrafo	26/12/2019
Directiva	001	Lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos.	N/A	06/02/2015
Ley	1823	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.	Todo	04/01/2017

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Decreto	050	Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019	Todo	10/02/2023

4. Marco conceptual

Tabla 2. Marco Conceptual

Concepto	Definición
Incentivos laborales	Programa que ofrece estímulos a los colaboradores con el fin de motivar sus actividades laborales. Su objetivo es mejorar la productividad y el desempeño laboral. Tener un programa de incentivos laborales atractivo es importante para motivar a los colaboradores a que aumenten su productividad y mejoren sus resultados en términos de rendimiento. Fuente: https://www.fna.gov.co/Blog/Paginas/incentivos-laborales.aspx
Clima laboral	Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico. Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Clima+Laboral
Necesidades	En su famosa pirámide, Maslow habla de cinco necesidades humanas que están ordenadas en distintos niveles, de la base de la figura a la parte más alta de ésta. Estas necesidades deben ir cubriéndose de una en una para llegar a sentirnos satisfechos con nosotros mismos y nuestra vida. Según él, solamente es posible acceder a la parte alta de la pirámide si se han ido cubriendo las necesidades anteriores de una en una. Según su importancia o naturaleza, las necesidades pueden ser vitales o no, es decir, pueden conllevar un riesgo orgánico si no se sacian en algunos casos, y pueden ser accesorias para la supervivencia del individuo en otras. Según su origen (individuales o colectivas), según su significación económica (si tienen o no una función económica), según su naturaleza (necesidades deficitarias y del desarrollo de la persona - fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento o estima o de autorrealización). Fuente: https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-necesidades-humanas
Salario emocional	Práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, que mejora de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia_salario_emocional.pdf/950ec919-11a6-4c5d-90b2-d6c7b80ca294?t=1535973398221
Incentivos no pecuniarios	Plan de incentivos el cual está conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Concepto	Definición
	Fuente: https://desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2023/02/Anexo-129-del-2022-Plan-de-Incentivos-no-pecuniarios-2022-SDDE.pdf
Programa de calidad de vida laboral	Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad. Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20laboral.
Incentivos pecuniarios	Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Fuente: https://desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2023/02/Anexo-129-del-2022-Plan-de-Incentivos-no-pecuniarios-2022-SDDE.pdf
Diagnóstico de necesidades de Bienestar Social	Herramienta de gestión de bienestar e incentivos que se aplica en forma de encuesta para indagar las necesidades de bienestar y posterior diagnóstico de necesidades y niveles de productividad a incentivar de conformidad con las disposiciones establecidas para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, su socialización a las y los servidores de la entidad para la posterior ejecución de las actividades que lo conforman. Fuente: Elaboración basada en https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/575_2_2211300-PR-163.pdf
Bienestar	Estado de la o el servidor que hace referencia a su calidad de vida laboral, teniendo como referencia el ejercicio de sus funciones, un ambiente agradable y el reconocimiento de su trabajo. Fuente: https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/575_2_2211300-PR-163.pdf
Plan de Bienestar Social	Esquema orientado a la protección y servicios sociales, que no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Concepto	Definición
	Fuente: https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/5752_2211300-PR-163.pdf
Servidores públicos	Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. Fuente: Artículo 123. Constitución Política de Colombia
Participación	Desde la SGC – Talento Humano, hemos recordado con insistencia la importancia de la asistencia a las actividades, que son gestionadas y planeadas de acuerdo al análisis de necesidades de las dependencias y oficinas de la entidad en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Sin embargo, recalamos que asistir no es sinónimo de participar, en tanto la participación involucra una posición activa y comprometida de interacción, multidireccional de saberes y conocimientos bajo una estructura metodológica planteada a priori. Fuente: propia.

5. Corresponsabilidad en deberes y responsabilidades de la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano y el funcionariado del IDPYBA

Tabla 3. Corresponsabilidad y Responsabilidades de la SCG (Fuente: Elaboración propia).

SGC	Corresponsabilidades y responsabilidades
Subdirección de Gestión Corporativa Talento Humano	Programar, diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades de las y los funcionarios.
	Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos las y los servidores en el presente Plan.
	Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
	Divulgar entre las y los servidores públicos, los resultados de la elección de las y los mejores servidores de la entidad.
Las y los Servidores Públicos	Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por la Subdirección de Gestión Corporativa y el equipo de Talento Humano, en los casos que se requiera sus familias.
	Participar en el diligenciamiento de las evaluaciones de los eventos y actividades de Bienestar programados por la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano.
	Las y los servidores participantes en las diferentes actividades deberán actuar y proceder de manera que se visibilicen los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso, respeto interespecie, atención, bienestar y protección animal), fomentando la aplicabilidad de estos, en todo momento.

Así las cosas, la calidad de vida laboral es un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de la y el servidor, respondiendo a la misionalidad de la entidad constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

6. Desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 se basa en el diagnóstico obtenido por las diferentes herramientas propias y externas que fueron aplicadas y resueltas por las y los funcionarios del IDPYBA, siendo la línea de base para su elaboración y ejecución. Para tal fin, la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, planteó la encuesta sociodemográfica 2023, la cual fue compartida a los correos institucionales del funcionariado, en la cual se relacionaron temas tales como, datos personales y núcleo familiar, salud, nutrición, ocio, tiempo libre, deporte, entre otros.

Por medio de sus resultados se logra establecer acciones y estrategias que incrementen y fomenten los procesos de creatividad, identidad, desarrollo integral, participación y bienestar, favoreciendo con su implementación, el desempeño laboral en la entidad, con resultados en la búsqueda de modificación de actitudes que lleven a incrementar el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Es así, que para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024, se tuvo en cuenta la siguiente programación:

1. Socialización por correo institucional de la encuesta sociodemográfica al funcionariado, la cual fue aplicada en dos momentos del año.
2. Análisis de datos e interpretación de los resultados para la toma de decisiones, acordes a las necesidades y expectativas del funcionariado, tal como se establece en el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.10.6.
3. Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG, proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
4. Aspectos solicitados en la fase de alistamiento en las categorías determinadas en el Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género.



5. Resultados del Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG).
6. Resultados de satisfacción del funcionariado en las jornadas de bienestar e incentivos 2023, y sugerencias a tener en cuenta para la vigencia 2024.
7. Informe sobre la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado por Quirón Unidad Médica (2023).

Siguiendo los preceptos de la atención integral en salud con enfoque diferencial (Secretaría de Salud, s.f.), para “reconocer, valorar y comprender las particularidades (y las relaciones entre estas) de personas y colectivos que históricamente han sido sujeto de discriminación, estigmatización y vulneración de derechos socioeconómicos, políticos, culturales y psicológicos, lo cual los sitúa en una posición de fragilidad social”, además de entender la diversidad cultural poblacional que valora y reconoce otros saberes y conocimientos fuera del ámbito científico basado en evidencias, se incluyen en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, actividades ligadas a prácticas que se denominarán “alternativas”, haciendo la claridad de su carácter, que pueden ser valiosas para algunas personas, y siendo complementarias a las actividades ligadas a los conocimientos profesionales.

6.1. Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024

Con el análisis de resultados arrojado a través del diagnóstico realizado por medio de diferentes herramientas, se identificaron las necesidades del funcionariado frente al desarrollo profesional, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender no solo estas recomendaciones que expresan lo que sienten y piensan acerca del bienestar, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del IDPYBA se enmarca en los siguientes ejes, de acuerdo con los lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2016), los cuales se basan en un Modelo

de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral, que se cimenta en la psicología positiva y se centra en el ser humano y su desarrollo integral. El IDPYBA, lo adopta como pilar fundamental para la estructura y desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, dirigido a nuestro funcionariado, quienes son el activo más importante de la entidad y que tiene como finalidad impulsar el bienestar y la motivación, por medio de acciones que incrementen los niveles de satisfacción, compromiso, entrega y mejoramiento continuo, orientado bajo los principios de los cuatro (4) ejes de trabajo y con fundamento en los principios Axiológicos del sistema de Estímulos para las y los empleados del Estado, dados así:

Figura 1. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral (Fuente: DASCD, 2016)



1. Conocimiento de las fortalezas propias. Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de las y los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
2. Estados mentales positivos. Se realizan actividades que le permitan a las y los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para

fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.

3. Propósito de vida. Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de las y los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
4. Relaciones interpersonales. Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en las y los servidores, tanto consigo mismo como con otros(as), de modo que permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Tabla 4. Principios Axiológicos del Sistema de Estímulos para las y los Empleados del Estado (Fuente: construcción propia a partir del Decreto ley 1567 de 1998)

Principio	Descripción
Humanización del Trabajo	Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, que así mismo, desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
Equidad y Justicia	Principio que plantea que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos(as) en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a las y los demás para que sigan mejorando.
Sinergia	Principio que busca que todo estímulo que se dé a la o el empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados(as) en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados(as) en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

Principio	Descripción
Objetividad y Transparencia	Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos(as) los miembros de la entidad.
Coherencia	Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
<i>Articulación</i>	La motivación del empleado(a) deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Ahora bien, con el fin de incrementar un clima laboral adecuado para todas y todos nuestros servidores, en el sentido de una verdadera felicidad laboral, el IDPYBA, implementa la estrategia del DASCD “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”, a través del cual busca consolidar espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que, encuentran en la diversidad una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuye a la realización personal de los y las servidoras de la administración pública distrital.

Se planteó como objetivo la implementación del programa de CALDAS en el IDPYBA, “Lograr un cambio cultural a través de la implementación del programa para la construcción de ambientes laborales diversos, respetuosos, amorosos y seguros para humanos y animales en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA”.

Sin embargo, y dado el eje central de la estrategia en aras de una cultura organizacional que garantice la inclusión y la diversidad y prevenga situaciones de discriminación y la generación de violencias como el acoso laboral y el acoso laboral

sexual, se hace necesario el planteamiento de estrategias que respondan a estos elementos centrales por medio de la formación en inclusión, diversidad y representatividad, haciendo uso de herramientas básicas como la socialización y apropiación del lenguaje incluyente en la entidad. Así mismo, y teniendo en cuenta la misionalidad de la entidad, también se hace necesario plantear desde un enfoque interseccional, las relaciones y transversalidades entre las discriminaciones entre humanos y la discriminación y violencia especista, que tiene lugar desde los humanos hacia los animales de otras especies y que genera para estos últimos toda una estructura de dominación que cuenta con diferentes y variadas facetas de explotación y violencia hacia los animales.

Figura 2. Modelo “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”. Elementos conceptuales de la directiva 01 de 2021. (Fuente: Anexo de la directiva 01 de 2021, DASCD)



Es necesario, de acuerdo a la misionalidad del IDPYBA, tener en cuenta al especismo, que se ha planteado de manera general como la discriminación con base en la especie, aquella que los humanos ejercemos hacia el resto de animales, pero que de una manera más estructurada, se puede establecer como un “Sistema u orden jerárquico, histórico y sistemático de dominación a los animales de otras especies por parte de la humanidad, con dispositivos o formas diversas que permean las representaciones sociales y las estructuras morales y legales en todos



los ámbitos de la vida humana, consolidándose en la subjetividad a través de la estructuración de actitudes y prejuicios reforzados en todas las esferas de funcionamiento, favoreciendo los intereses de la propia especie o de algunas especies animales en detrimento de otras” (Crespo, 2023).

Finalmente, en la Resolución del Código de Integridad del IDPYBA (IDPYBA, 2023), se estableció como fundamento de sus planteamientos y su plan de acción, entre otros, a CALDAS, a través de su aplicación en la entidad: “*IDPYBA diverso, respetuoso y seguro con humanos y animales*”.

6.2. Resultado de las encuestas de medición para el diagnóstico

6.2.1. Encuesta sociodemográfica vigencia 2023

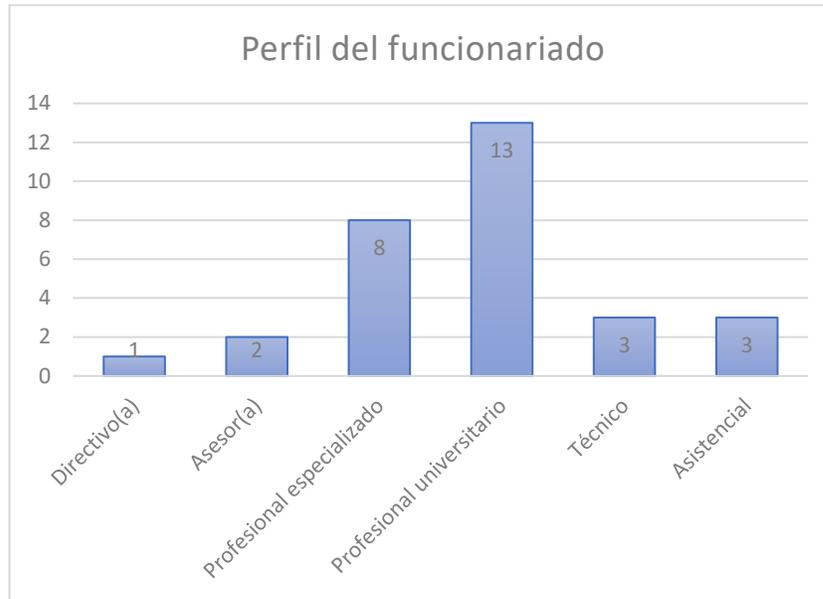
La encuesta sociodemográfica 2023 fue diligenciada por un total de 94 personas entre contratistas y funcionariado (carrera administrativa y libre nombramiento y remoción) y fue socializada por medio de correo electrónico.

Teniendo en cuenta que la planta de personal del IDPYBA es de 37 cargos entre carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, treinta (30) de ellos(as) dieron respuesta a la encuesta de caracterización, lo que corresponde al ochenta y uno por ciento (81%).

De la Figura 3 se observa que de los 30 funcionarios(as) que contestaron hay una persona en el cargo de directora, dos en el cargo de asesor(a), 21 cargos son profesionales, de los cuales, ocho corresponden a profesional especializado(a) y trece a profesionales universitarios. Además, se identificaron tres funcionarios(as) en los cargos técnicos y asistencial, respectivamente. Los cargos de técnico y asistencial obtuvieron el mismo resultado, con solo 3 personas en esos cargos respectivamente.



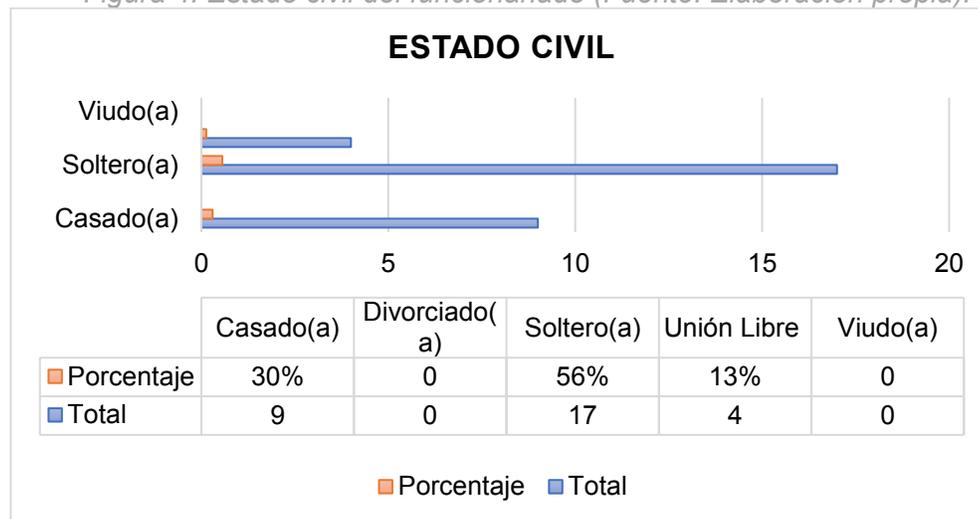
Figura 3. Perfil de cargos Funcionariado (Fuente: Elaboración propia).



Seguidamente se describen los resultados de algunas de las variables correspondientes a las categorías de **datos personales y familiares**:

En relación con el estado civil, del total del funcionariado que contestaron la encuesta, se ve reflejado que un 13% se encuentran en Unión Libre, seguido de un 30% que se encuentra casado(a) y el 56% se encuentran solteros(as).

Figura 4. Estado civil del funcionariado (Fuente: Elaboración propia).

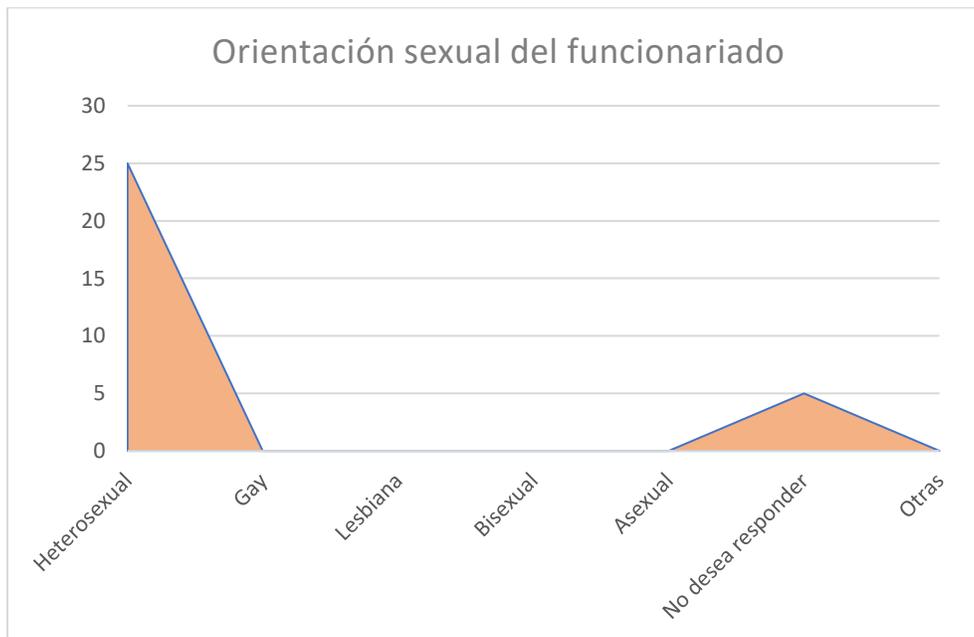




Conforme a los resultados obtenidos de la encuesta, se determinó que el 84% del funcionariado afirmaron tener orientación heterosexual. Además, se encontró que el 16 % optó por no responder a esta pregunta.

Es importante anotar que el 16% de las personas que decidieron no responder a la pregunta, pueden tener diversas motivaciones, se podría encontrar una posible diversidad sexual en la entidad, que hace necesario seguir promoviendo ambientes inclusivos y respetuosos que permitan a todas las personas sentirse cómodas y seguras, sin importar su orientación sexual.

Figura 5. Orientación sexual del funcionariado. (Fuente elaboración propia).



Con relación a la pregunta ¿Tiene hijos(as)?, se obtienen los siguientes datos: del total de encuestas diligenciadas, el 60% de las y los funcionarios que diligenciaron la encuesta manifiestan no tener hijos(as); seguido de un 23% que manifiesta tener un hijo(a); un 10% referencian tener dos hijos(as) y tan solo el 6% respondieron tener tres hijos(as).



Figura 6. Número de hijos(as) del funcionariado. (Fuente elaboración propia).

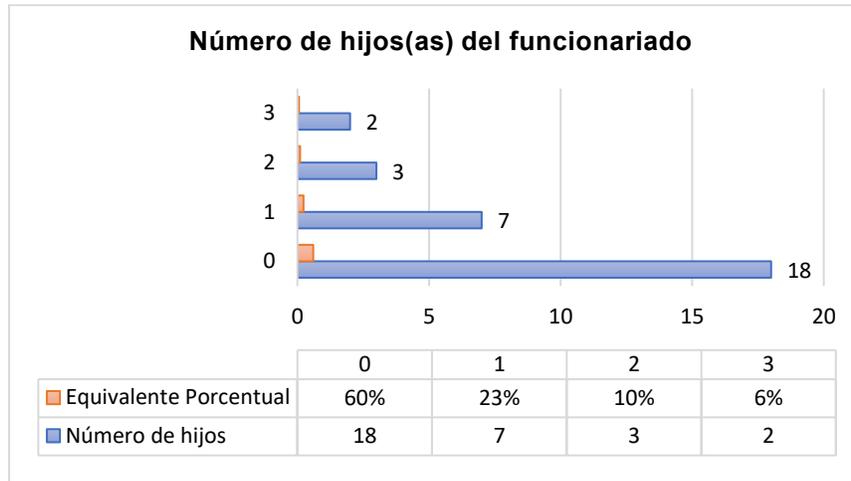


Figura 7. Número de funcionarios(as) con o sin discapacidad. (Fuente: Elaboración propia).



Según los datos obtenidos de un total de treinta personas, solo un funcionario(a) indicó que tiene discapacidad, mientras que los otros(as) 29 afirmaron no tener.

Figura 8. Tipo de discapacidad en el funcionariado. (Fuente: Elaboración propia).

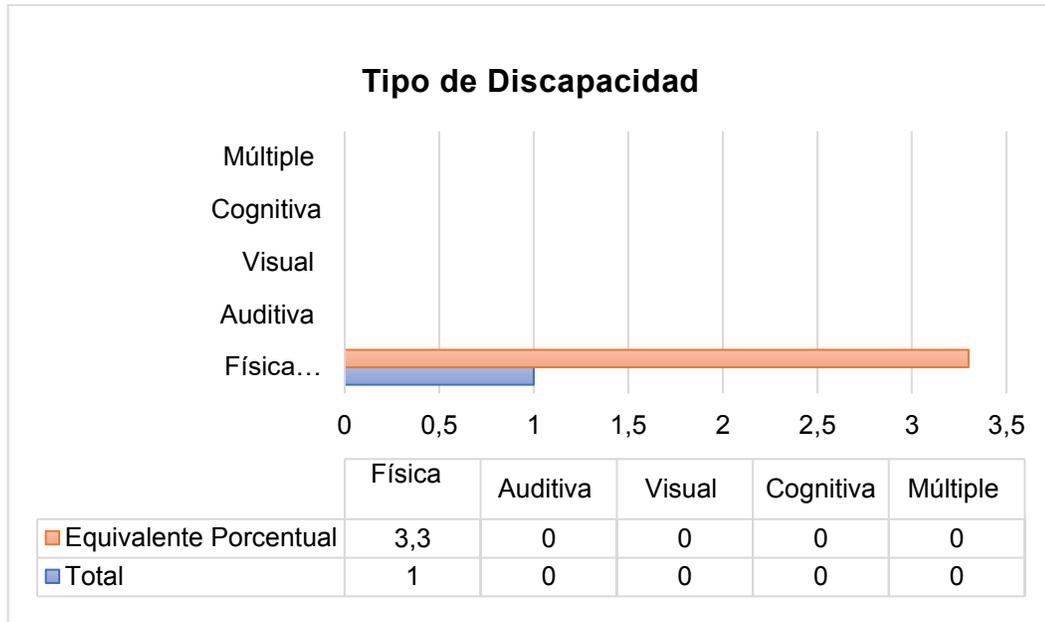


Figura 9. Indicador de discapacidad en el informe por entidad del DASC (Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2023).



Con relación a los datos de la figura 8 en comparación con el indicador de discapacidad, se puede concluir que una persona del personal de planta tiene discapacidad. Esto se refleja en la información de la figura 7 y la figura 8.



Con relación al tipo de discapacidad de los servidores y servidoras que afirmaron tener esta condición, solo el 3,3% refiere que, si tiene una discapacidad, relacionada a discapacidad física.

Analizando las respuestas referentes a la edad de las y los funcionariados, se encuentra que un 86% están en el rango de edad de 31 a 50 años, el 10% refieren tener entre 18 y 30 años, 3% tienen entre 51 y 62 años y finalmente no hay registro de funcionarios(as) que pertenezcan al rango de mayores de 63 años.

Figura 10. Edad del funcionario. (Fuente: Elaboración propia).

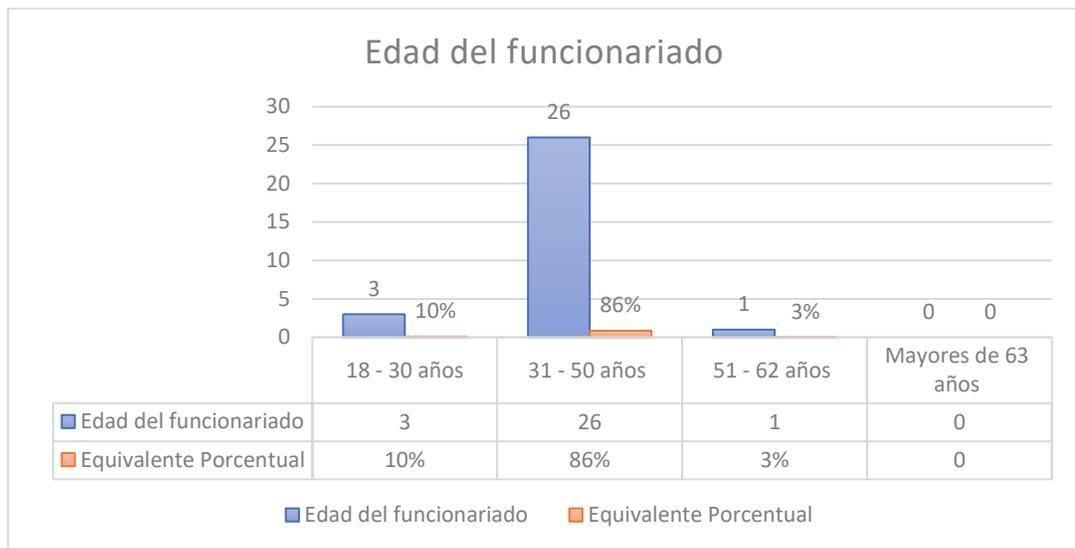
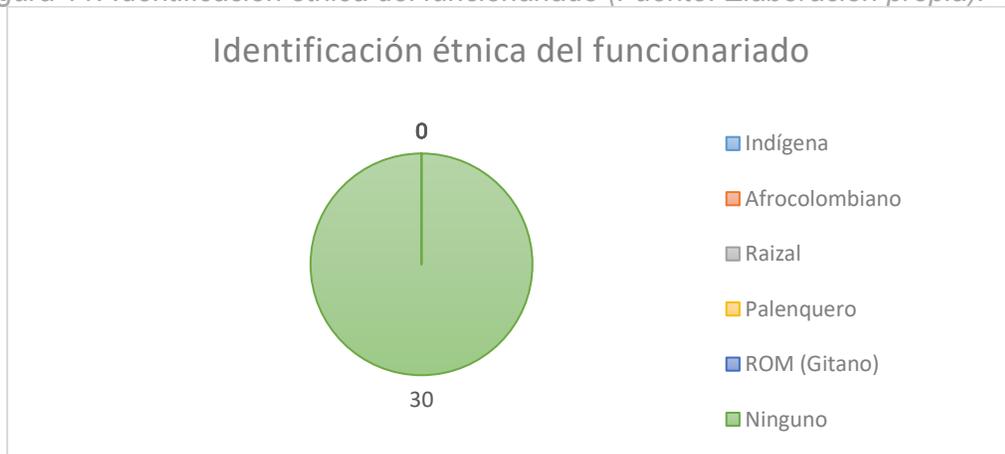


Figura 11. Identificación étnica del funcionario. (Fuente: Elaboración propia).





Ninguno de los funcionarios(as) encuestados afirmó pertenecer a algún grupo étnico.

Sala Amiga De La Familia Lactante

El IDPYBA logró la certificación de la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral (SAFL), cumpliendo en su totalidad con los requisitos establecidos por la normatividad vigente. Esta certificación fue otorgada por la Secretaria Distrital de Salud y la Secretaría Distrital de Integración Social.

Para la vigencia 2023, se continuó, con las jornadas de sensibilización y fortalecimiento al personal del IDPYBA, teniendo como objetivo reconocer la importancia de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de edad, así como otros temas de interés, como es la Ley 2306 de 2023, que amplía el periodo de lactancia, alimentación complementaria, entre otros temas de interés.

De igual manera, el propósito de la SAFL en el entorno laboral del IDPYBA está encaminado a garantizar el pleno goce de los derechos que tiene toda persona que se encuentra en periodo de lactancia y que una vez terminada la licencia de maternidad deben incorporarse a sus trabajos. Por lo anterior y en aras de los múltiples beneficios que tiene la lactancia materna es que se promueve el uso de la sala, garantizando así la extracción y conservación de la leche materna en un ambiente óptimo, cálido y amable, a través de la formación y difusión sobre lactancia materna, alimentación y desarrollo infantil.

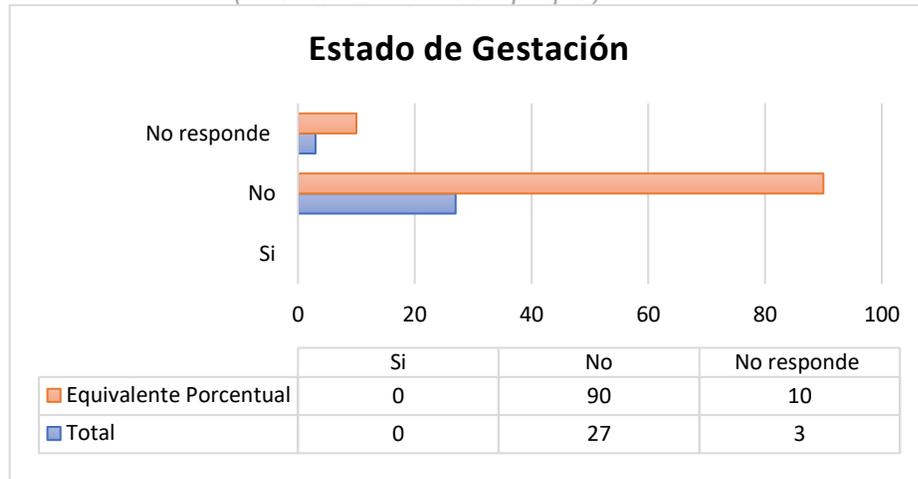
Por lo anterior, y en relación con el tema en comento, la encuesta de caracterización 2023 arrojó los siguientes resultados:

Estado de Gestación

Del total de las respuestas se puede detallar que un 90% refieren no estar en estado de gestación, un 10% no contestó la pregunta y ninguna de las y los funcionarios respondieron afirmativamente.



Figura 12. Número de funcionarias(os) que se encuentra en estado de gestación.
(Fuente: Elaboración propia).



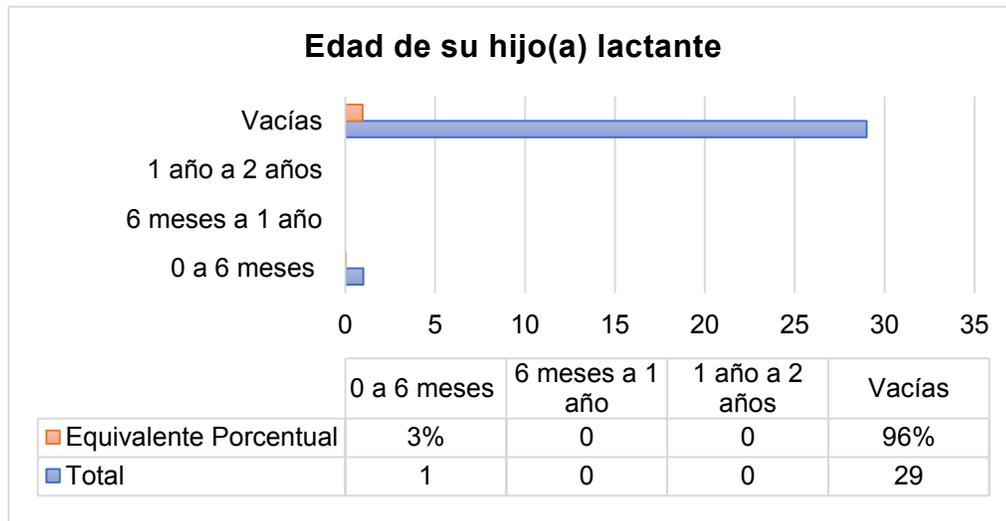
En aras de minimizar cualquier tipo de discriminación, el IDPYBA adopta el lenguaje incluyente, donde se visibiliza y dignifica a las personas, por ello no se habla solo de madres gestantes, teniendo en cuenta que la población trans, tiene los mismos derechos para la gestación y lactancia de sus hijas(os), así que la SAFL del Instituto está a la disposición en cualquier horario de la jornada laboral para cualquier persona que la necesite.

Edad de las y los hijos lactantes de las funcionarias(os)

Del total de las respuestas obtenidas se identifica que un 3% contestaron que la edad de su hijo(a) es de 6 meses a un año por lo cual aún está en periodo de lactancia, mientras que el 96% no respondieron la pregunta, asumiendo como hipótesis que no se encuentran lactando.



Figura 13. Edad de las o los hijos lactantes de las funcionarias(os). (Fuente: Elaboración propia).



Uso del tiempo libre

Tabla 5. Actividades generales de uso del tiempo libre del funcionariado de acuerdo con el reporte de la encuesta sociodemográfica 2023 (Fuente: Elaboración propia).

Número de funcionarios(as)	¿Cómo usa su tiempo libre?
26	Actividades Familiares
14	Actividades Recreativas
13	Actividades Culturales
9	Actividades Deportivas
7	Actividades Artísticas
6	Actividades relacionadas con el cuidado de su salud.
4	Actividades sociales, ambientales o de protección animal
2	Otras: Servicio en iglesia

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta sociodemográfica 2023, se puede concluir que la actividad preferida por el funcionariado en su tiempo libre es disfrutar con su familia. Seguidamente, se encuentran las actividades recreativas y culturales. Además, es importante destacar que dos personas



registraron una actividad que no estaba contemplada en las opciones de la encuesta, siendo el servicio en la iglesia.

Con base en las respuestas obtenidas acerca de las actividades principales, gustos, hobbies, preferencias y expectativas, los treinta funcionarios(as), manifestaron que las siguientes actividades son las que desarrollan y propician su bienestar mental y físico.

Tabla 6. Actividades principales de ocio de acuerdo con la encuesta sociodemográfica 2023 (Fuente: Elaboración propia).

Actividades principales, gustos, hobbies, preferencias y expectativas	Número de funcionariado
Bailar	3
Leer	13
Hacer ejercicio	1
Viajar en bicicleta	3
Buceo	1
Nadar	1
Cine	4
Viajes	6
Compartir en familia	1
Escuchar música	6
Evangelizar	1
Decoración con globos	1
Hacer Voluntariado	1
Comer	1
Cocinar	1
Observar la Fauna	1

Estado de salud del funcionariado y hábitos de vida saludable

De acuerdo con los resultados, se puede concluir que la mayoría del funcionariado encuestado no presentan enfermedades que afecten su salud. Sin embargo, es importante señalar un porcentaje considerable si ha sido diagnosticado con alguna enfermedad.

Figura 14. Número de funcionarios(as) que se actualmente se encuentran con una enfermedad, patología o síndrome diagnosticado. (Fuente: Elaboración propia).

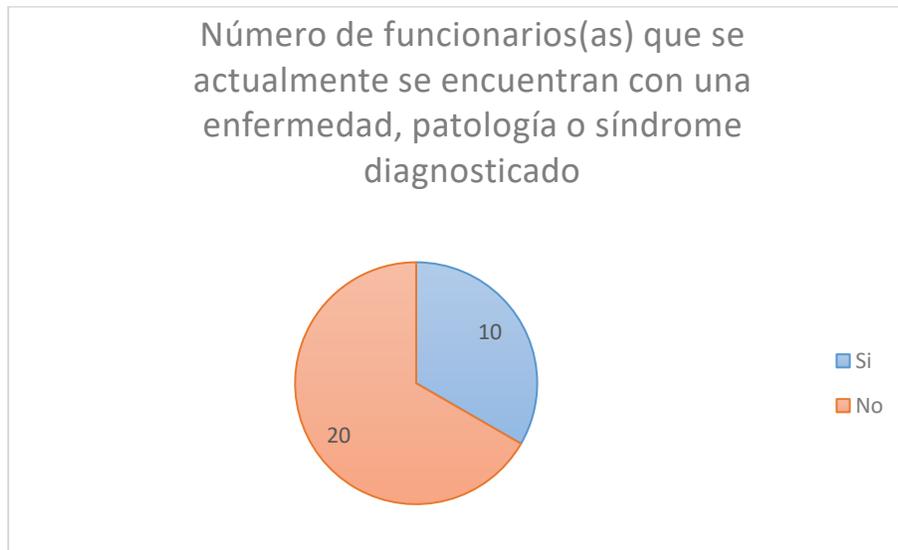
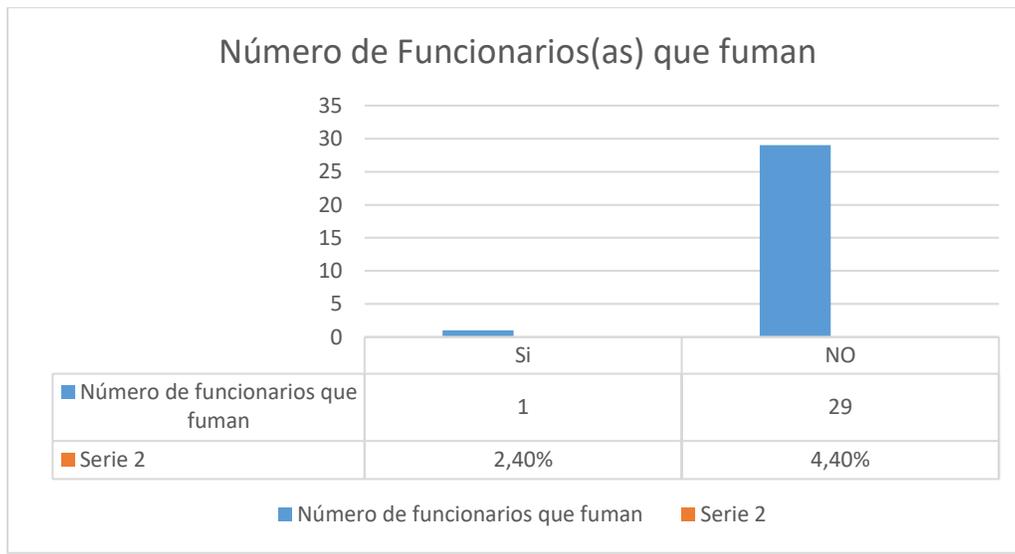


Figura 15. Número de funcionarios(as) que fuman. (Fuente: Elaboración propia).



Realizando el análisis de la figura 15, se observa que tan solo un funcionario(a) respondió que tiene el hábito de fumar, mientras que los 29 funcionarios(as) restantes niegan hacerlo.

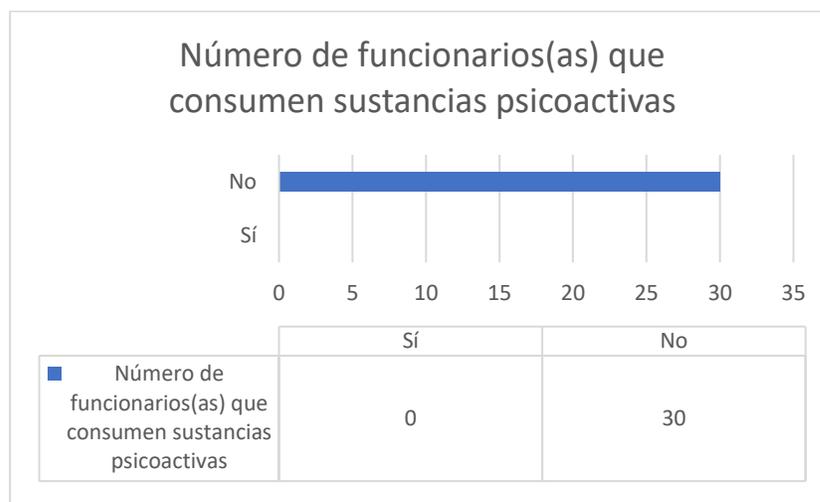


Figura 16. Número de funcionarios(as) que consume bebidas alcohólicas. (Fuente: Elaboración propia).



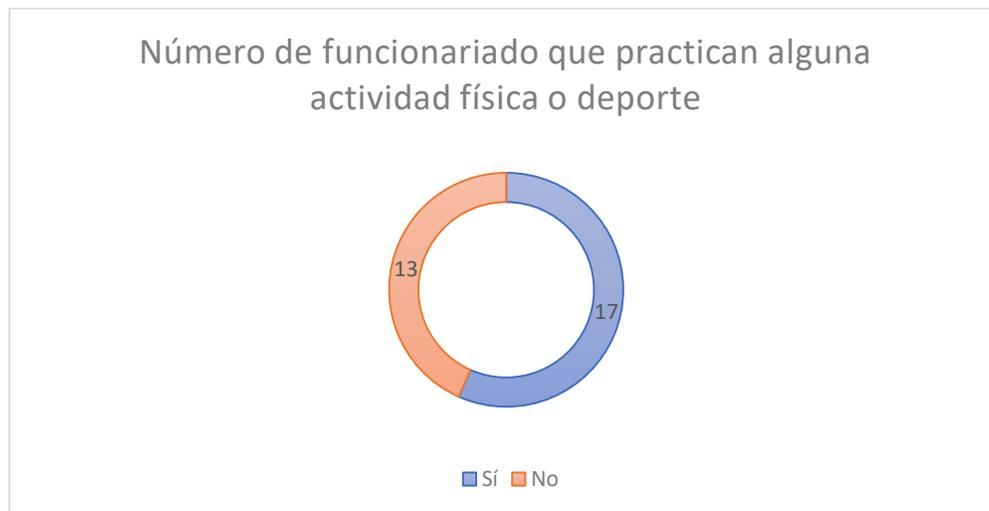
De acuerdo con las respuestas obtenidas en la pregunta asociada al consumo de bebidas alcohólicas, se puede analizar que hay 12 funcionarios(as) que registran no consumirlas representando el 40%. Por otro lado, 18 funcionarios(as) refieren si consumirlas representando el 60 %. Por lo anterior, se puede inferir que hay una mayoría de funcionarios(as) que consumen bebidas alcohólicas en esta muestra.

Figura 17. Número de funcionarios(as) que consumen sustancias psicoactivas. (Fuente: Elaboración propia).



De los 30 funcionarios(as) que respondieron la pregunta sobre si practican algún deporte, 13 de ellos afirmaron no realizar ninguna actividad deportiva, mientras que los 17 restantes si lo hacen. Entre los deportes que mencionaron practicar se encuentran el ejercicio, caminar, ciclismo, nadar, saltar cuerda y yoga.

Figura 18. Número de funcionarias(os) que practican alguna actividad física o deporte (Fuente: Elaboración propia).

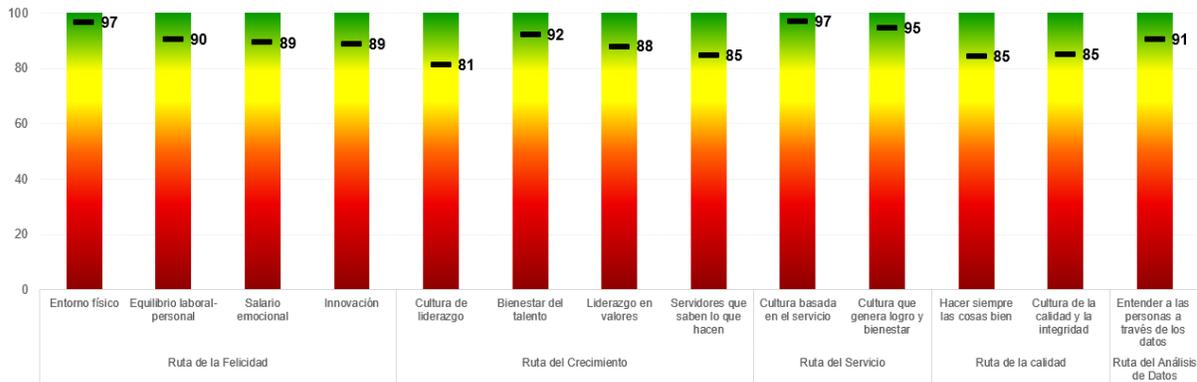


6.2.2. Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG

Conforme a la precitada autoevaluación se establece que la Gestión Estratégica del Talento Humano respecto de la vigencia 2022, tuvo un gran avance teniendo en cuenta que para la vigencia 2022 tuvo una calificación de setenta y ocho punto siete por ciento (78.7%) sobre cien por ciento (100%), ubicando a la entidad en el nivel de desarrollo de “Transformación”, contrario sensu, a los resultados obtenidos en la vigencia 2023, donde la consolida en un nivel de “Consolidación”, con un ochenta y siete punto uno por ciento (87.1%) sobre cien por ciento (100%).



Figura 19. Desagregación de las rutas por creación de valor (Fuente: Matriz GETH, DAFP, 2023)



6.2.3. Análisis del Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género

El IDPYBA está comprometido en contribuir a través de acciones a una sociedad incluyente, con equidad de género, donde se minimiza todo tipo de discriminación y/o segregación dentro de las prácticas laborales de la entidad, es por ello por lo que reconoce y exalta la equidad entre mujeres y hombres permitiendo un desarrollo igualitario.

Teniendo en cuenta los aspectos solicitados en la fase de alistamiento en las categorías determinadas en el Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género, su análisis plantea que en lo relacionado al Plan de Bienestar Social e Incentivos en los aspectos que dependen de la ejecución de actividades de la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, son muchas las acciones que pueden ser desarrolladas o continuar siendo desarrolladas para avanzar en el fortalecimiento de la equidad de género, así como para profundizar en la equidad respecto a otras poblaciones diferenciales, como son personas con discapacidades, en condición de vulnerabilidad por posible violencia intrafamiliar, poblaciones



étnicas y poblaciones extranjeras, todas estas en pos de una atención incluyente e igualitaria.

Entre las subcategorías del formulario, donde todos los aspectos que incluye apuntan a acciones que ya realiza la entidad o que pueden ser fortalecidas por medio de articulaciones con instancias dentro de la entidad, interinstitucionales, enlazadas entre acciones de Bienestar y el Plan Institucional de Capacitación, entre otras posibles, se encuentran:

- Avanzar en la caracterización del funcionariado de la entidad, para identificar aspectos sociodemográficos, necesidades e intereses relevantes para promover contextos organizacionales favorables a la igualdad de género.
- Avanzar en la sensibilización del funcionariado de la entidad sobre enfoques de género, diferencial, derechos humanos de las mujeres y rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
- Fortalecer comités e instancias de seguimiento y participación, así como los protocolos y mecanismos que hay en la entidad para reconocer y sancionar las prácticas de discriminación y todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género en los contextos organizacionales.
- Avanzar en el reconocimiento y redistribución de los trabajos de cuidado.
- Avanzar en la incorporación del enfoque de género en los planes de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.
- Formular estrategias de comunicación interna y externa de la entidad con lenguaje incluyente, libre de sexismos y que transformen la discriminación, subordinación y violencias basadas en género.
- Recolectar, sistematizar y analizar los datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las desigualdades y particularidades de hombres y mujeres.



- Promoción de una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.

6.2.4. Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG)

Figura 20. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2022 (Función Pública, 2023).

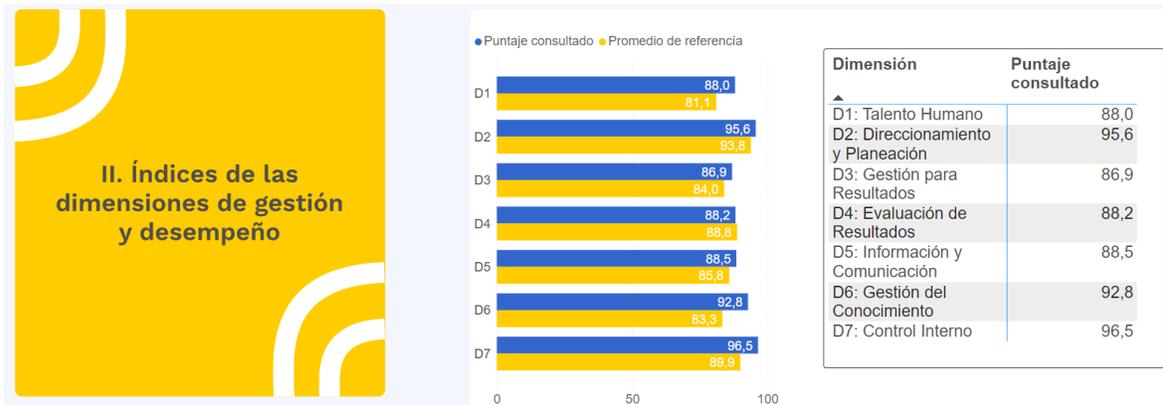
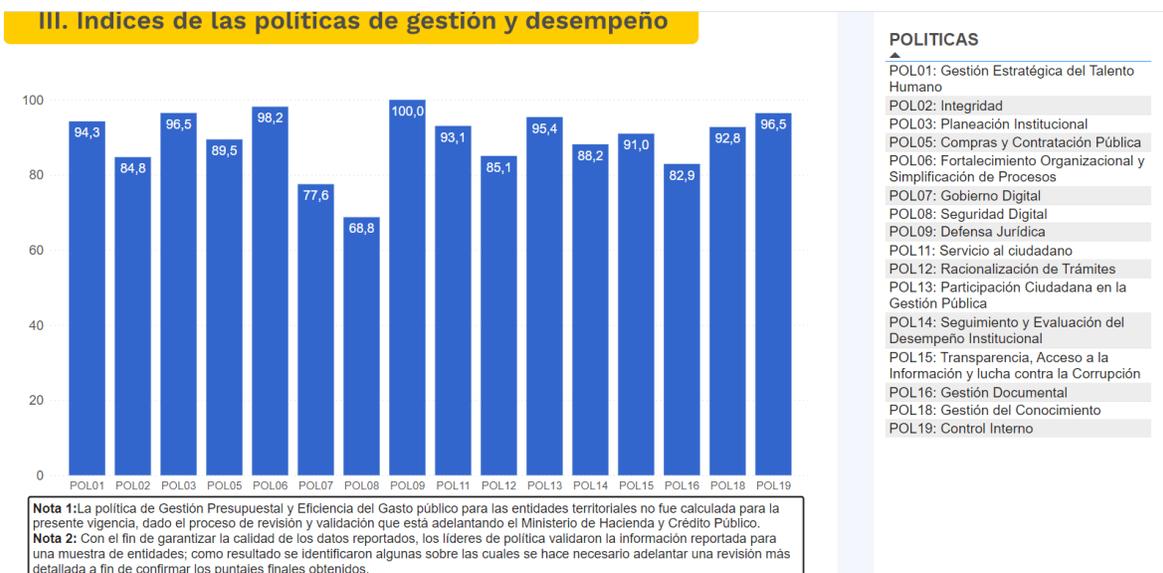


Figura 21. Índices de las políticas de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2022 (Función Pública, 2023).



Los resultados de los índices de gestión y desempeño para las dimensiones y las políticas del MIPG para el IDPYBA en el informe de Función Pública (2023), medidas para la vigencia 2022, muestran resultados generales favorables para la entidad, que la ubicaron en la posición 10 entre las entidades del Distrito. Sin embargo, para los propósitos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, lo anterior implica no solo la necesidad de mantener estos índices, sino buscar superarlos, teniendo en cuenta la GETH como el eje central del Bienestar, así como el fortalecimiento organizacional.

6.2.5. Resultados de satisfacción del funcionariado en las Jornadas de Bienestar e Incentivos 2023

Se suministró un formato con las actividades de bienestar ejecutadas en la vigencia 2023, el cual fue diligenciado por 20 funcionarios(as) de 35 en planta actualmente. De acuerdo con los resultados de la tabla 7, se evidencia que existe satisfacción general con las actividades propuestas y de acuerdo con la pregunta realizada sobre si les gustaría que estas mismas actividades se tuvieran en cuenta para la vigencia 2024, la respuesta es afirmativa. Es necesario tener en cuenta, además, las propuestas que realizan las y los funcionarios, mencionadas posteriormente a la tabla.

Tabla 7. Equivalente porcentual de “actividades a incluir en el plan” (Fuente: Elaboración propia).

Ruta	Actividad 2023	Número	Equivalente Porcentual
Conocimiento de las Fortalezas Propias	Conmemorar día de cumpleaños del funcionariado	20	100
	Conmemoración efemérides	19	95
	Amor y Amistad	20	100



Ruta	Actividad 2023	Número	Equivalente Porcentual
	Sensibilizaciones población con enfoque diferencial	19	95
	Cumpleaños del IDPYBA	20	100
	Celebraciones fechas de diciembre	20	100
	Exaltación día de la mujer	20	100
	Exaltación día del hombre	20	100
	Reconocimiento día de la madre	19	95
	Reconocimiento día del padre	19	95
	Salud mental	20	100
	Tardes de película	16	80
	Celebración Fecha Halloween	19	95
	Conmemoración día del servidor publico	20	100
	Celebración día de la familia	20	100
	Novenas de aguinaldos		Comisión personal
	Campaña para el manejo del tiempo		Comisión personal
Estados mentales positivos	Vacaciones recreativas	20	100
	Bono navideño	20	100
	Exaltación de los animales de la UCA	20	100
	Taller de manualidades		Comisión personal
	Socialización horarios flexibles		Comisión personal
Relaciones Interpersonales	Cultura inclusiva	20	100
	Talleres de acoso laboral	20	100
	Comunicación asertiva I	20	100
	Lenguaje incluyente	18	90



Ruta	Actividad 2023	Número	Equivalente Porcentual
	Prácticas laborales	19	95
	Encuentros transversales	20	100
	Cierre de gestión	20	100
	Manejo de sistemas como SIDEAP	19	95
	Café para conversar e inspirar con el Director General		Comisión personal
Propósito de Vida	Promoción del uso de la bicicleta	20	100
	Clase de rumba	20	100
	Teletrabajo	20	100
	Clase Cardio kick boxing	20	100
	Eventos culturales	20	100
	Taller de musicoterapia	20	100
	Eventos deportivos	20	100
	Agricultura urbana	19	95
	Caminata ecológica (Programa mirar y no tocar)		Comisión personal

Actividades o eventos por incluir en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024, sugeridas por el funcionariado en la encuesta de análisis de satisfacción del plan de incentivos y bienestar social 2023:

- Clases de maquillaje
- Actividades para aumentar la autoestima
- Yoga y meditación
- Semana de la salud (Actividades en piscinas, gimnasios, peso y talla)
- Celebración día mundial del veganismo
- Salidas y recorridos ecológicos (mirar y no tocar)
- Talleres de cocina
- Día de pijamada



- Frases motivadoras
- Concursos
- Curso de aromaterapia
- Clases de ejercicio físico continuado
- Efemérides de día de la biología y de la administración pública

6.2.6. Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial

Conforme con los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de Factores de Riesgos Psicosocial aplicada por el proveedor Quirón Unidad Médica (2023), en la cual participaron ciento setenta y tres (173) servidores(as) públicos, de los cuales ciento once (111) fueron de sexo femenino y sesenta y dos (62) participantes del sexo masculino, se puede concluir que es necesario abordar temas como: (i) gestión del cambio, (ii) comunicación asertiva y relaciones interpersonales (iii) administración efectiva del tiempo y priorización de actividades, (iv) tolerancia al trabajo bajo presión, (v) uso eficiente del tiempo, control y organización del espacio, (vi) inteligencia emocional, (vii) manejo del estrés y (viii) métodos de afrontamiento.

La batería tuvo en cuenta los factores de riesgo psicosocial intralaborales, que se refieren a factores internos de la entidad que afectan la salud física y mental de las personas y los factores de riesgo extralaboral, que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico de la o el servidor, que su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar.

6.3. Programa Servimos

El programa "Servimos" es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor de la o el servidor público por medio



de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos las y los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Por lo anterior, el IDPYBA, dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, plantea generar una serie de acciones para la divulgación y socialización de este programa, teniendo como finalidad que las y los servidores accedan a los beneficios que otorga el programa. A continuación, se presentan los servicios con las entidades aliadas:

Tabla 8. Entidades aliadas de acuerdo con el Programa Servimos (Fuente: Elaboración propia basada en Función pública (s.f.)).

Servicios con entidades aliadas	Entidades aliadas
Educación	Icetex Instituto Nacional para ciegos (INCI) Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Instituto Caro y Cuervo Fundación Uniersitaria Empresarial (Uniempresarial) Universidad Nacional de Colombia Universidad de Cundinamarca (UDEC) Universidad EAN
	Oferta académica internacional UNIR (La Universidad en internet) IMF Business Scholl EUDE European Business School UCAM Universidad Católica de Murcia UOC Universitar Oberta de Catalunya IBERO De Planeta Formación y Universidades UE Universidad Europea Online
Salud y bienestar	Hospital Universitario Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta E.S.E.

Servicios con entidades aliadas	Entidades aliadas
	Colpensiones Sodexo Fna Ahorro
Turismo y recreación, cultura y veteranos	Colombia potencia mundial de la vida – Ministerio del Deporte Sociedad hotelera Tequendama Instituto de turismo de Paipa Panaca Mina de sal de Nemocón Catedral de sal de Zipaquirá SATENA
Seguros	Previsora Seguros Positiva Compañía de seguros

6.4. Alianzas - FRADEC Y FEDHE

En el marco del Plan de Bienestar se realizará la promoción de las alianzas del DASCD y otras Entidades, así como de los beneficios del Fondo Educativo en administración de recursos para capacitación educativa de los empleados públicos del Distrito Capital (FRADEC), para las y los servidores públicos del IDPYBA y del Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados (FEDHE), para las y los hijos de las y los servidores públicos.

6.5. Juegos Deportivos Distritales del DASCD

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), en cumplimiento del Acuerdo Laboral Distrital firmado el 03 de febrero de 2021 con las Organizaciones Sindicales, y dentro del marco del Modelo de Bienestar para la



Felicidad Laboral "Elige Ser Feliz, Nosotros te Ayudamos", llevará a cabo los Juegos Deportivos Distritales. En estos juegos podrán inscribirse y participar el funcionariado y sus familias del IDPYBA en diferentes categorías.

6.5. Desvinculación asistida y retiro laboral para funcionariado

La gestión del retiro constituye un proceso igual de valioso a la gestión del ingreso, pues a través de este, las organizaciones logran proyectarse como lugares ideales para el desarrollo humano y por lo tanto adoptan prácticas institucionales que contribuyen a la retención del mejor talento al servicio de sus propósitos misionales; al mismo tiempo, identifican oportunidades para implementar programas asistidos de retiro que promuevan la transición positiva hacia nuevos ciclos de vida, producto de la finalización del vínculo laboral (DASCD, 2018).

Por lo anterior, se hace necesario que el funcionariado cuente con las herramientas e instrumentos necesarios ajustados de tipo social, económico y emocional, que le permitan afrontar de forma positiva el cese de las actividades laborales y poder involucrarse de manera activa e integral a su entorno en caso de reconocimiento pensional, retiro o desvinculación.

El IDPYBA en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, reglamentado por el Decreto 612 de 2018, y teniendo en cuenta que la gestión del talento humano debe abarcar los tres momentos del ciclo de vida de la o el funcionario: ingreso, permanencia y retiro, ha generado la Guía de Desvinculación Asistida y Retiro Laboral para Funcionariado (PE02-G02), que tiene como objetivo general "Brindar a las y los servidores públicos del IDPYBA en etapa de retiro de ciclo de vida laboral, herramientas que les proporcione elementos que faciliten el paso de servidores(as) activos a pensionados(as), retirados(as) o desvinculados(as), con la estructuración de nuevos proyectos de vida".



La guía contempla actividades grupales e individuales, teniendo en cuenta las variadas causales de retiro del servicio contempladas en la Ley 909 de 2004, habida cuenta que la mayoría de las causales requieren de un abordaje individual, sin embargo, otras situaciones pueden abarcar una mayor cantidad de personas. Ambas estrategias buscan de manera general, evitar conflictos laborales, mitigar la resistencia al cambio y mejorar el clima laboral, así como brindar espacios de capacitación que genere adaptaciones al nuevo ciclo de vida, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, el fortalecimiento de la convivencia familiar, el planteamiento de alternativas ocupacionales y de generación de recursos y una correcta y adecuada entrega de cargo con la transferencia del conocimiento tácito y explícito que esta situación conlleva.

Las etapas generales del proceso de desvinculación asistida, aplicados de manera general, tanto para la estrategia de abordaje grupal, como la estrategia de abordaje individual, son las siguientes:

- Análisis funcional de la situación y condiciones de egreso (incluye la aplicación de la Encuesta de Retiro).
- Presentación de contenidos de la gestión laboral y la transferencia de conocimiento.
- Intervención de acuerdo con las necesidades establecidas en la encuesta de retiro.
- Seguimiento y evaluación.

6.6. Plan de incentivos

El Plan de incentivos institucionales busca premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Así las cosas, el plan de incentivos se orienta a reconocer los desempeños individuales del mejor funcionario(a) de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos



de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

El Decreto 1567 de 1998, establece que, para asignar los incentivos, las Entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritativo.
- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
- Cada funcionario(a) seleccionado(a) tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la Entidad de la cual labora.
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo funcionario(a) con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte de la o el superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la historia laboral.

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, la Entidad, adoptará anualmente el Plan de Incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán a la o el mejor funcionario(a) de carrera de la Entidad, a las y los mejores funcionarios de carrera de cada nivel jerárquico y a la o el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. De acuerdo con el Artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, cada Entidad establecerá el procedimiento para la selección de las y los mejores funcionarios de



carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios para dirimir los empates.

6.6.1. Objetivos específicos del Plan de Incentivos

- Reconocer el buen desempeño de las y los funcionarios del IDPYBA, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.
- Establecer parámetros técnicos que permitan seleccionar en forma objetiva, confiable y oportuna la o el mejor funcionario de cada nivel jerárquico y la o el mejor funcionario del IDPYBA.

Para participar de los incentivos institucionales, según lo establecido en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, las y los servidores deberán cumplir los siguientes prerequisites:

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

En el IDPYBA, se adoptan incentivos no pecuniarios para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de:

- La o el mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad.
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel profesional
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel técnico
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel asistencial



- La o el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción diferente al de gerencia pública

Adicionalmente, en virtud de lo establecido en el marco de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG, se otorgarán reconocimientos públicos a las y los gerentes, según los resultados obtenidos en el Acuerdo de Gestión.

6.6.2. Tipos de Incentivos

6.6.2.1. Incentivo Pecuniario

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.¹

Igualmente, los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo. Estarán amparados bajo la siguiente normatividad:

ARTÍCULO 2.2.10.13. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

¹ Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998. Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.14. Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.

Al respecto, al no tener equipos de trabajo inscritos en el IDPYBA, con proyectos concluidos, no se establecerán incentivos para equipos de trabajo para la vigencia 2024. No obstante, se hará entrega de un reconocimiento simbólico a final de la vigencia 2024, al mejor equipo de trabajo que promueva la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalezca los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del IDPYBA, gestión del cambio e innovación institucional.

6.6.2.2. Incentivos no pecuniarios

Según el artículo 32. *Planes de Incentivos no Pecuniarios*. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles tales como: traslados, encargos, comisiones, apoyo para la educación formal, reconocimientos públicos a la labor meritoria, publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la Entidad, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia siempre y cuando existan los recursos para ello.



Prerrequisitos incentivos institucionales:

Para participar de los incentivos institucionales, según lo establecido en el artículo 80 del Decreto 1083 de 2015, el funcionariado deberá cumplir los siguientes prerrequisitos:

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

Destinatarios(as) de los incentivos en el IDPYBA:

El IDPYBA reconocerá mediante incentivos no pecuniarios, los niveles de excelencia de:

- El mejor funcionario(a) de carrera administrativa de la Entidad
- El mejor funcionario(a) de libre nombramiento y remoción (nivel asesor)
- El mejor funcionario(a) de carrera administrativa del nivel profesional
- El mejor funcionario(a) de carrera administrativa del nivel técnico
- El mejor funcionario(a) de carrera administrativa del nivel asistencial

El IDPYBA, pondrá a disposición de los seleccionados como mejor funcionario(a) de carrera administrativa de la entidad y mejores funcionarios(as) por nivel jerárquico los siguientes incentivos:

- Educación Formal:

Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del funcionario(a) seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.



Cuando se trate de adelantar estudios de idiomas extranjeros, la o el funcionario seleccionado elegirá el idioma de su interés para estudiarlo o perfeccionarlo, de acuerdo con el nivel para el cual sea admitido en una institución debidamente aprobada y reconocida por las autoridades competentes.

La asignación del incentivo se sujeta a la admisión del funcionario(a) en el establecimiento educativo o empresa privada legalmente constituida que cumpla con las condiciones establecidas en los Títulos 2 y 3 del Decreto 1075 de 2015.

El otorgamiento del incentivo relacionado con educación formal deberá relacionarse con temas afines a las funciones que desempeña.

- Reconocimiento especial

Con el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por el funcionariado de carrera administrativa que haya sido seleccionado por haber alcanzado el nivel de excelencia, se hará un reconocimiento especial mediante la divulgación y publicación a través de correo electrónico institucional y/o boletín interno.

Aspectos a tener en cuenta para el reconocimiento del incentivo no pecuniario a mejores funcionarios(as):

- Las sumas a reconocer por concepto de los incentivos no pecuniarios, relacionados con educación formal, se girarán directamente al establecimiento educativo y/o empresa privada legalmente constituida que cumpla con las condiciones establecidas en los Títulos 2 y 3 del Decreto 1075 de 2015.

- Para el reconocimiento del incentivo, el beneficiario(a) deberá entregar mediante oficio dirigido a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, la cotización expedida por la empresa privada legalmente constituida que cumpla



con las condiciones establecidas en los Títulos 2 y 3 del Decreto 1075 de 2015, con la cual hará uso del incentivo o el recibo de inscripción de matrícula de la institución educativa, con las instrucciones correspondientes para el giro.

- La orden de pago se hará a nombre del beneficiario(a) del incentivo y el giro se realizará de acuerdo con la solicitud de este a la empresa o institución educativa que corresponda.

- Por ningún motivo el incentivo podrá superar el presupuesto asignado en el presente plan; en caso de que se presenten valores adicionales, el excedente deberá ser asumido por la o el funcionario.

- Los beneficiarios(as) a quienes se les otorgue el incentivo de educación formal, deberán utilizarlo en tiempo y horario diferentes al laboral.

- El plazo máximo para el disfrute del incentivo será de un año, contado a partir de la fecha de comunicación por parte de la Subdirección Corporativa.

En ningún caso el incentivo no pecuniario podrá ser convertido en incentivo pecuniario.

El IDPYBA, no entregará en ningún caso sumas en efectivo o cheque al funcionariado beneficiario.

El otorgamiento de incentivos relacionado con educación formal deberá relacionarse con temas afines a las funciones del IDPYBA.

El IDPYBA girará las sumas correspondientes a las entidades educativas reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional o a las empresas o entidades privadas legalmente constituidas que cumplan con las condiciones establecidas en el título 2 y el título 3 del Decreto 1075 de 2015.

Monto de los Incentivos

Para la vigencia 2024, se entregarán incentivos a las y los mejores funcionarios de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial y de libre



nombramiento y remoción y al mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad.

Estos incentivos se cancelarán con cargo al rubro de Funcionamiento-96990-BS-13-42 – Prestar los servicios para el desarrollo de las actividades contenidas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

6.6.2.3. *Incentivos no pecuniarios a las y los Gerentes Públicos*

La Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las condiciones y escala de calificación que viabilizan el acceso al nivel sobresaliente por parte de las y los Gerentes Públicos; un resumen de lo allí expuesto implica:

- Para acceder al nivel sobresaliente, la o el gerente público debió al inicio del proceso, en la concertación y formalización de los Compromisos Gerenciales, optar por un 5% adicional que permitiera determinar en la etapa de evaluación, si con su gestión, cumplimiento y resultados superaba el desempeño esperado establecido en una base del 100%
- Sólo de haberse cumplido el 100% de lo establecido en el Acuerdo de Gestión (Acuerdos Gerenciales y Competencias) y dar cumplimiento a lo pactado como porcentaje adicional (5%), el servidor podrá ser sujeto de reconocimiento.
- Ello implica que el resultado definitivo de su gestión se ubique entre el 101 y el 105%, para que así, pueda acceder al reconocimiento.

Así las cosas, el incentivo que se otorgará a las y los gerentes públicos que cumplan el 100% de sus compromisos gerenciales será el reconocimiento público.

6.6.2.4. *Teletrabajo*

De las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las



necesidades de la o el funcionario, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo.

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la Resolución 075 de 2023, por la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el IDPYBA y la normatividad vigente. En consecuencia, las y los funcionarios interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, previa aprobación de la o el jefe inmediato.

El IDPYBA cuenta con el Procedimiento de Teletrabajo (PE02-PR13), que tiene como objetivo “Establecer parámetros para ser parte de la modalidad de teletrabajo suplementario, determinando controles a la ejecución de las actividades soportadas en las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto con el Instituto, sin requerirse la presencia física del funcionario o funcionaria pública en las sedes del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)”.

Es importante señalar que las y los Teletrabajadores, mantendrán su calidad de funcionarios(as) públicos, y en tal sentido están sometidos(as) en el ejercicio de su función a la Constitución, la Ley y las reglamentaciones de carácter interno y su condición no implica la reducción, menoscabo o el desconocimiento de los derechos laborales adquiridos legalmente, así como tampoco la pérdida de las oportunidades para participar en las actividades de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo programadas en la Entidad.

De acuerdo con los lineamientos para teletrabajo de la Secretaría General (2023), es necesario el fortalecimiento de capacidades en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC, en todas las formas de organización del trabajo, previendo que dichas capacitaciones se hagan dentro de la jornada laboral, fomentando el uso de los recursos disponibles en la oferta distrital del Aula del Saber Distrital del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, la



Plataforma Soy 10 Aprende de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. o de otras entidades u organismos públicos.

Así mismo, bajo estos mismos lineamientos, se priorizará la inclusión de las y los funcionarios a la modalidad de teletrabajo que se encuentren en las situaciones con enfoque diferencial, además descritas en el acápite 5 del artículo 3 del Acuerdo 821 de 2021, la Circular 032 de 2021 y el artículo 6 del Decreto 050 de 2023.

6.6.2.5. *Uso de la Bicicleta*

La Ley No. 1811 del 21 de octubre de 2016, “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”, señala:

Artículo 5. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 2. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días al año”.

El IDPYBA se acoge al incentivo otorgado por la Ley en mención para el beneficio de las y los funcionarios. Por consiguiente, para garantizar el medio día como incentivo, se deberá cumplir con lo siguiente:

- A través del diligenciamiento de las planillas (ingreso/salida), dispuestas en el parqueadero de cada sede del IDPYBA, deberá certificar treinta (30) registros de ingreso y salida en bicicleta a las instalaciones de la Entidad.
- Una vez la o el funcionario cuente con el registro de treinta (30) ingresos y salidas en bicicleta de las instalaciones de la Entidad, podrá solicitar a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, a través de correo electrónico, el mediodía laboral libre remunerado.
- Reciba la solicitud por parte de la Subdirección, se verificará la información que reportan las planillas, las cuales se encuentran en custodia del proceso de



Recursos Físicos y, en el evento de corroborar los treinta (30) ingresos y salidas en bicicleta a las instalaciones de la Entidad, se remitirá la citada información a la o el jefe inmediato, quién decidirá, previendo la necesidad del servicio, el día que le será otorgado el beneficio de medio día laboral libre remunerado. Lo resuelto, deberá ser comunicado a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, para que obre en la Historial Laboral de la o el funcionario. Cabe aclarar que el medio día no puede ser acumulable con otros permisos. De otra parte, el artículo 6 de la citada Ley 1811 de 2016, dispone que:

Artículo 6. Parqueaderos para bicicletas en edificios públicos. En un plazo no mayor a dos años a partir de la expedición de la presente ley, las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal establecerán esquemas de estacionamientos adecuados, seguros y ajustados periódicamente a la demanda, habilitando como mínimo el 10% de los cupos destinados para vehículos automotores que tenga la entidad; en el caso de ser inferior a 120 estacionamientos de automotores se deberá garantizar un mínimo de 12 cupos para bicicletas”.

Al respecto, la Sede Administrativa dispone actualmente de diez (10) ciclo parqueaderos y la Unidad de Cuidado Animal – UCA, cuenta con treinta y tres (33) espacios para que las y los funcionarios puedan parquear su bicicleta y, acceder sin inconveniente, a este incentivo.

Finalmente, como incentivo adicional al medio día libre compensado, el IDPYBA premiará a los tres (3) primeros funcionarios(as) que utilicen con mayor cotidianidad la bicicleta como medio de transporte para desplazarse a las instalaciones de la Entidad, con la entrega de una (1) boleta a cine + combo de alimentación.

6.6.2.6. Permiso de un (1) día remunerado por cumpleaños

El IDPYBA concede a las y los servidores públicos un (1) día de permiso remunerado por cumpleaños. Este disfrute no puede unirse con otros permisos y, en aquellos casos en los que la fecha de cumpleaños corresponda a días no laborables, la o el funcionario podrá tomarlo el día hábil siguiente.



6.6.2.7. *Celebración del día de la familia*

Otorgamiento semestral de un (1) día libre compensado, a las y los funcionarios públicos de la entidad, para que puedan compartir con su familia, el cual será concertado previamente con la o el jefe inmediato, quién decidirá, previendo la necesidad del servicio, el día que le será otorgado el beneficio.

6.6.2.8. *Tarde de juego*

Otorgamiento a las y los funcionarios que tengan hijos(as) entre 0 y 10 años, de una "tarde de juego". Esta consiste en conceder a la o el servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con la o el o las y los menores. Esta tarde deberá ser concedida en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con la o el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio.

6.6.2.9. *Descanso compensado semana santa, receso escolar y navidad*

Según el artículo 2.2.5.5.51 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021), respecto al descanso compensado, dispone: “a la o el empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio”. De acuerdo con la norma, se considera que la o el director de una entidad u organismo público tiene la potestad para organizar turnos de descanso para semana santa, receso escolar y festividades de fin de año, siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, garantizando la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

6.6.2.10. Otros reconocimientos

El IDPYBA reconocerá la participación de las y los funcionarios en escenarios y actividades propias del desarrollo institucional, así como en actividades en las cuales se representa a la Entidad de manera destacada y que merecen un reconocimiento. Las categorías en las cuales se realizan reconocimientos adicionales dentro del Plan de Incentivos son:

- Funcionariado reconocido en el marco del salario emocional, participación activa en actividades de bienestar y capacitación.
- Reconocimiento a Brigadistas.
- Antigüedad en la Entidad: 5, 10, 15, 20 y 25 años.
- Gala de reconocimientos del DASCD.
- Participación en Comités institucionales.

Estos reconocimientos se realizarán una (1) sola vez, al finalizar el año, y tendrán un carácter simbólico.

6.6.3. Procedimiento de selección

Desde la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, se realiza la selección de las y los mejores funcionarios de la Entidad, teniendo en cuenta los criterios y resultados obtenidos en la Evaluación de Desempeño Laboral, la cual se remite mediante informe a la Comisión de Personal para su validación y aprobación. El procedimiento se describe a continuación:

6.6.3.1. Mejor funcionario(a) de cada nivel jerárquico

1. Con base en el informe mencionado, se seleccionarán las y/o los mejores funcionarios de cada nivel, entre quienes se encuentren en el nivel sobresaliente.
2. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios(as) del mismo nivel, se identificará a las y/o los funcionarios que demuestren su participación en comités o actividades tales como brigadas,

gestores(as) de integridad, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, participación en capacitaciones y actividades de bienestar, GESCO+I, evidenciadas a través de actas de reuniones, resultados presentados por cada uno de los comités y listados de asistencia.

3. Si persiste el empate, éste se dirimirá mediante sorteo, adelantado por la Comisión de Personal, lo cual quedará consignado en el acta respectiva.

6.6.3.2. Mejor funcionario(a) de la Entidad

La o el mejor funcionario de carrera será quien tenga la más alta calificación, entre las y los seleccionados como los mejores de cada nivel, una vez surtido el procedimiento anterior. En caso de que se presente empate en la selección de la o el mejor funcionario de carrera, se tendrá en cuenta su participación en comités o actividades tales como brigadas, gestores(as) de integridad, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, participación en capacitaciones y actividades de bienestar, GESCO+I, evidenciadas a través de actas de reuniones, resultados presentados por cada uno de los comités y listados de asistencia.

6.6.3.3. Acto administrativo de asignación de los incentivos

Mediante acto administrativo proferido por la Dirección del IDPYBA, se asignarán los incentivos a que haya lugar, según disponibilidad presupuestal.

6.6.3.4. Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

A más tardar en el mes de noviembre de 2024, se divulgarán a través de los medios de comunicación interna, los nombres de quienes fueron seleccionados como los mejores funcionarios(as) de la Entidad.

En el acto de proclamación y entrega de los incentivos, las y los funcionarios tendrán, además, una mención de honor con copia a la Historia Laboral.

7. Acuerdo Sindical

Que como parte del Acuerdo Laboral Sindical suscrito el tres (3) de mayo de 2023, entre el IDPYBA y el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET), se relacionan las solicitudes negociadas las cuales son de carácter por el principio de progresividad, se encuentran estipuladas en el presente Plan para su cumplimiento:

1. Permiso remunerado exento de compensación de máximo dos (2) horas semanales u ocho (8) mensuales para los funcionarios de carrera administrativa que se encuentren cursando programas de pregrado o posgrado en instituciones legalmente reconocidas.
2. Reconocimiento de un (1) día de descanso remunerado a aquellos funcionarios(as) que culminen satisfactoriamente programas de educación formal de nivel técnico, pregrado o posgrado, en Instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, promoviendo el desarrollo integral del recurso humano.
3. Permiso remunerado por calamidad doméstica, por un término de tres (3) días hábiles, contados a partir del fallecimiento, o enfermedad que comprometa la salud de su animal de compañía toda vez que hacen parte de la familia, tal como lo establece la jurisprudencia actual.
4. Incentivar y promocionar el uso de bicicleta, para lo cual se implementará y creará un ranking de funcionarios(as) que más usan la bicicleta como medio de transporte alternativo para llegar a su lugar de trabajo, y concederá un día de permiso remunerado a los dos (2) funcionarios(as) con más viajes registrados en bicicleta de manera semestral.
5. Reconocer de manera simbólica de acuerdo con la normativa vigente a las y los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción que hayan sido elegidos mejores funcionarios(as) del Instituto en cada nivel jerárquico



(profesional, técnico, asistencial, asesor), adicional se entregarán bonos redimibles que harán parte del Plan de Incentivos.

6. Un (1) día de permiso anual remunerado por antigüedad, por cada año de servicio prestado en la entidad desde la fecha de vinculación con la entidad.

7. Alianzas y/o convenios con las empresas prestadoras del servicio de salud con la finalidad de que el funcionariado puedan acceder a servicios de salud adicionales al POS con tarifas diferenciales, de acuerdo con la oferta existente en el mercado.

8. Horarios flexibles de conformidad con lo establecido en la Ley 1857 de 2017.

9. Horarios Escalonados, a los cuales podrán acceder todo el funcionariado, previa concertación con su jefe(a) inmediato.

Los anteriores beneficios se encuentran consagrados en las Resoluciones 705 de 14 de junio de 2023, 716 de 21 de junio de 2023, 825 de 03 de agosto de 2023, Circular 009 de 23 de junio de 2023 emitidas por el IDPYBA.

8. Evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos será evaluado por medio de la aplicación de una encuesta la cual permitirá conocer el nivel de satisfacción por parte de las y los funcionarios que recibieron los incentivos.

Tabla 9. Indicador Actividades de Bienestar 2024. (Fuente: Elaboración propia).

Indicador Actividades de Bienestar 2024	Porcentaje de actividades realizadas / número de actividades programadas
Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	%

9. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tengan alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.
- Secretaria Distrital de Salud
- Secretaria Distrital de Integración Social
- Secretaria Distrital de la Mujer
- Fundación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto
- Plan complementario con IPS Compensar



10. Asignación de presupuesto y ejecución

El IDPYBA dispone de recursos económicos, necesarios para llevar a cabo los planes de Bienestar Social e Incentivos, con cargo al rubro de funcionamiento: Funcionamiento-96990-BS-13-42 – Prestar los servicios para el desarrollo de las actividades contenidas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

11. Corresponsabilidad Comisión de Personal

El siguiente lineamiento estratégico tiene como base el seguimiento y evaluación a las y los servidores que hacen parte del Sistema General de Carrera Administrativa.

El artículo 16 de la Ley 909 de 2004, sobre la conformación de la Comisión de Personal establece:

“(...) En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades”.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el literal h) del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal tiene dentro de sus funciones:

“(...) h) Participar en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos y en su seguimiento”.

Seguimiento: En tanto en el numeral 3 del citado Artículo, la Comisión de Personal debe enviar trimestralmente a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones, el seguimiento al PIC debe ser realizado con esta frecuencia y el insumo para realizarlo es el informe POA mensual y el trimestral de los planes del Decreto 612 de 2018 ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el cual es publicado en la sede electrónica del IDPYBA.



Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el Artículo 9 del Acuerdo 01 de 2021, emitido por el IDPYBA cuando la Comisión del Personal requiera hacer seguimiento al Plan, podrá solicitar a la SGC – Talento Humano, los reportes de seguimiento a que haya lugar.



12. Plan de Acción

Para la vigencia 2024, se propone el siguiente plan de acción, el cual es ampliado en su información, en el cronograma de actividades, documento anexo al presente Plan:

Tabla 10. Plan de Acción (Fuente: Elaboración propia).

Metas/ Componente/Objetivo	Actividad
Conocimiento de Fortalezas propias	Conmemoración del día de cumpleaños al funcionariado del IDPYBA.
	Conmemoración de efemérides y fechas especiales
	Conmemoración del Día Nacional de la y el Servidor Público
	Conmemoración día de la mujer
	Conmemoración día del hombre
	Entrega de reconocimiento día de la madre
	Entrega de reconocimiento día del padre
	Salud mental: Taller Primeros auxilios Psicológicos
	Pausas activas
	Conmemoración cumpleaños del IDPYBA
	Celebración amor y amistad
Propósito de vida	Promoción del uso de la bicicleta Entrega de reconocimiento a funcionarios(as) que más realicen uso de la bicicleta para asistir al trabajo y otorgamiento de medio día a las y los funcionarios que realicen 30 registros de ingresos y salida en bicicleta a las instalaciones de la entidad
	Prevención del sedentarismo: Clase Cardio kick boxing
	Prevención del sedentarismo: Clase de Rumba
	Eventos culturales: Tarde de películas
	Eventos deportivos: juegos tradicionales, reconocimiento a las y los ganadores.
	Tarde de diversión: karaoke
	Taller de aromaterapia
	Proyectos de vida en etapa pos laboral
Estrategias de mitigación a los cambios de vida laboral	
Relaciones interpersonales	Salud, bienestar y cuidado menstrual
	Conmemoración día de la discapacidad - socialización historia de vida
	Comunicación efectiva, asertiva, empática e incluyente Ambientes laborales e inclusivos desde la perspectiva de género y diferencial (Ambientes laborales diversos, respetuosos y seguros con humanos y animales)

Metas/ Componente/Objetivo	Actividad
	Prevención de acoso sexual y acoso sexual laboral
	Encuentros transversales - visibilización experiencias laborales de las diferentes dependencias
	Estrategias para la atención a personas con diversidades funcionales
	Reconocimientos pecuniarios y/o no pecuniarios por el buen desempeño evento de cierre de gestión
	Conmemoración día mundial del veganismo
	Salud mental en el trabajo (manejo del estrés, trabajo bajo presión, liderazgo, organización del tiempo)
	Inteligencia emocional
	Sensibilización sobre el derecho a una vida libre de violencias
Estados Mentales Positivos	Día de la niñez, Vacaciones recreativas: Actividades lúdico-recreativas con las y los hijos del funcionariado.
	Sensibilización por medio de piezas gráficas y divulgación de eventos y noticias de la semana de la lactancia materna
	Reconocimiento a las y los hijos del funcionariado menores de 13 años (Bono navideño)
	Día de acompañamiento con los animales de la UCA
	Ambientación espacios del IDPYBA, relacionado a Halloween, actividad para las y los niños.
	Remisión de mensajes de refuerzo positivo para el bienestar laboral
	Feria de Servicios
	Maquillaje ético

13. Seguimiento y evaluación

La evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, se realizará a través del equipo de Talento Humano con acompañamiento permanente de la Comisión de Personal, conforme al artículo 16 de la Ley 909 de 2004, por el medio del cual se especifica la función principal del personal de la Comisión:

- Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

Del mismo modo, se realizará un informe trimestral del avance del Plan de Bienestar Social e Incentivos, que será cargado en la sede electrónica del Instituto.

14. Referencias y Bibliografía

Crespo, C. (2023). De nosotras las terrícolas animales a las familias interespecie. Ponencia principal de apertura del XX Encuentro de Proyectos de la Especialización en Educación y Orientación Familiar y de la Maestría en Familia, Educación y Desarrollo Instituto de Estudios en Familia.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2021). REF: JORNADA LABORAL. Ley 51 de 1983, conocida como Ley Emiliani. Jornada laboral entidades territoriales. RAD. 20212060421462 del 10 de mayo de 2021. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167417>

Departamento Administrativo de la Función Pública (2018). Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público colombiano. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano+GETH+-+Abril+2018.pdf/bb810438-59e7-3842-6f8e-ae803a3db237?version=1.1>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2023). Batería de indicadores sobre la Gestión del Talento Humano. Recuperado de <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2023). Calificación de la implementación lineamiento GETH 2023 en entidades y organismos del Distrito.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2022). Medición 2022 Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA. Alcaldía Mayor de Bogotá: Bogotá.



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2018). Programa de Preparación para el Retiro como eje de propósito de vida. Recuperado de: <https://serviciocivil.gov.co/noticias/programa-de-preparaci%C3%B3n-retiro-eje-de-prop%C3%B3sito-de-vida>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2016), Lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de Bienestar. Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral.

Función Pública (2023). MIPG. Resultados desempeño institucional territorio, vigencia 2022. Medición Desempeño Institucional. Octubre 2023. V1. Colombia Potencia Mundial de la Vida. Recuperado de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZmE5Mjg3ZTktNzVkMy00OWQ0LTk2MDctNDM2YmU0YzdlYmU3IiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iINTlwlTjJhNjc1YWQxZGYxNlslmMiOjR9>

Función Pública (s.f.). Programa Servimos. Servicios con Entidades Aliadas. Recuperado (2 de noviembre de 2023) de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

IDPYBA (2023). Resolución 255 del 21 de abril de 2023 "Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)".

Presidencia de la República (2015). Decreto 1075 de 2015 (mayo 26) "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación". Recuperado de: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019930>

Quirón Unidad Médica (2023). Informe sobre la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Elaborado por Quirón Unidad Médica Ps. Esp. Chayhan Camacho Acosta. L.P.S.S.O.2876 del 26/10/2016. Bogotá, D.C., Junio de 2023.



Secretaría de Salud (s.f.). Atención Integral en salud con enfoque diferencial.
Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/DASEG/Paginas/Atencion-integral-salud.aspx>

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2023). Circular 017 del 31
10 2023: Lineamientos para el fortalecimiento del teletrabajo. Bogotá.

