

**CONTROL DE CAMBIOS**

<b>NO. DE ACTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</b>	<b>FECHA</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Acta No. 1	30 de enero de 2025	1.0	Adopción

## Tabla de Contenido

### Contenido

<b>1. Introducción</b>	6
<b>2. Objetivos</b>	9
2.1. Objetivo General	9
2.2. Objetivos Específicos	9
<b>3.1. Marco Legal</b>	11
3.1.1. Principios rectores	11
3.1.2. Normatividad aplicable	12
<b>3.2. Lineamientos Conceptuales y Metodológicos</b>	17
3.2.1. Marco conceptual	17
3.2.2. Marco metodológico - pedagógico	21
<b>4. Diagnóstico</b>	29
4.1. Ejes Temáticos	29
4.1.1. Eje paz total, memoria y derechos humanos	31
4.1.2. Eje territorio, vida y ambiente	32
4.1.3. Eje mujeres, inclusión y diversidad	33
Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, en este sentido se promueve la equidad de género, la inclusión social y el respeto por la diversidad.	33
4.1.4. Eje transformación digital y cibercultura	34
4.2. Herramientas diagnósticas	38
4.2.1. Análisis Encuesta Sociodemográfica II Semestre 2024	38
4.2.2. Encuesta de necesidades 2025 para las y los líderes, delegados(as) y equipos de las dependencias, oficinas y dirección y funcionarios(as).	50
4.2.3. Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género	61
4.2.4. Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	63
4.2.6. Matriz Estrategia de Función Pública - Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión	65



4.2.7. Batería Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial .....	66
4.2.9. Resultado de las Evaluaciones de las Jornadas de Capacitación 2024 .....	67
4.2.10. Otras Capacitaciones .....	70
<b>5. Planeación y ejecución .....</b>	<b>72</b>
5.1. Roles y responsabilidades .....	72
<b>4. Inducción y reinducción .....</b>	<b>73</b>
4.1. Inducción .....	74
5.1.1. Reinducción .....	75
<b>6. Desarrollo del Plan .....</b>	<b>76</b>
<b>7. Cronograma .....</b>	<b>80</b>
<b>8. Evaluación y Seguimiento .....</b>	<b>81</b>
8.1. Evaluación y seguimiento al PIC .....	81
8.2. Participación Comisión de Personal .....	81
8.3. Indicador .....	83
<b>9. Referencias y Bibliografía .....</b>	<b>84</b>

## Lista de tablas

- Tabla 1. Principios del servicio público de acuerdo al Decreto ley 1567 de 1998
- Tabla 2. Normatividad en materia de capacitación
- Tabla 3. Conceptos
- Tabla 4. Formatos de información
- Tabla 5. Respuestas sobre uso del tiempo libre en la encuesta sociodemográfica
- Tabla 6. Listado de dependencias y procesos
- Tabla 7. Necesidades internas y transversales de capacitación por procesos del IDPYBA
- Tabla 8. Propuesta cronograma sensibilización 2025 IDPYBA
- Tabla 9. Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2024
- Tabla 10. Otras capacitaciones 2025.
- Tabla 11. Roles y responsabilidades – PIC 2025
- Tabla 12. Temas jornada de Inducción – PIC 2025
- Tabla 13. Desarrollo General del Plan de Trabajo 2025

*Tabla 14. Indicadores del plan institucional de capacitación*

## Lista de figuras

- Figura 1. Ciclo PHVA
- Figura 2. Ejes temáticos en la gestión pública
- Figura 3. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC
- Figura 4. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC
- Figura 5. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC
- Figura 6. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC
- Figura 7. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC



- Figura 8. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC
- Figura 9. Perfil de cargos funcionarias y funcionarios
- Figura 10. Indicador Ley de cuotas mujeres en cargos directivos decisorios 2024.
- Figura 11. Plan Anual de Vacantes por nivel jerárquico 2023
- Figura 12. Identificación de las y los funcionarios por su sexo.
- Figura 13. Identificación de las y los funcionarios por su identidad de género.
- Figura 14. Orientación sexual de las y los funcionarios
- Figura 15. Número de funcionarios(as) con o sin discapacidad
- Figura 16. Indicador de discapacidad en el Plan Anual de Vacantes DASC 2024
- Figura 17. Número de funcionarios(as) que tienen hijos(as) con discapacidad
- Figura 18. Identificación étnica de las y los funcionarios
- Figura 19. Funcionarios(as) que se reconocen como víctimas del conflicto armado.
- Figura 20. Composición de los hogares con familia interespecie.
- Figura 21. Propuesta cronograma sensibilización 2025 IDPYBA
- Figura 22. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2023
- Figura 23. Índices de las políticas de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2023
- Figura 24. Resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Figura 25. Formaciones sugeridas de acuerdo con la evaluación de las jornadas de Capacitación

## 1. Introducción

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) alineado con la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), 2023, en el cual manifiesta “*si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado*”, ofrece a las y los servidores públicos, a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), las habilidades, conocimientos y competencias requeridas para el desempeño de las labores a cargo y la consolidación de una cultura organizacional basada en valores y principios que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

En este sentido, el IDPYBA en cabeza de la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, diseña e implementa el PIC para la vigencia 2025, como un proceso organizado, planificado y de formación continua que permite incrementar y fortalecer conocimientos en procesos internos e institucionales y a su vez enriquece habilidades, actitudes y competencias de las y los servidores públicos en el ejercicio de sus labores diarias. En este sentido, el PIC incluye jornadas de inducción y reinducción y capacitaciones orientadas a mejorar el desempeño de las funciones de las y los servidores, optimizar procesos internos, garantizar la calidad en la prestación de los servicios institucionales y satisfacer las necesidades de nuestros grupos de valor.

Es así que, el PIC se basa en el análisis de las necesidades de las diferentes dependencias del Instituto y se encuentra alineado a los cuatro ejes planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 del DAFP, consistentes en: (i) Eje paz total, memoria y derechos humanos, (ii) Eje territorio, vida y ambiente (iii) Eje mujeres, inclusión y diversidad, (iv). Eje transformación digital y cibercultura, (v) Eje Probidad, ética e identidad de lo público, (vi) Eje habilidades y competencias.



Asimismo, se fundamenta en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual promueve un desarrollo público orientado a resultados, la mejora continua y el fortalecimiento del talento humano, como eje central para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En consecuencia, el PIC 2025, se enfoca en potenciar las competencias, conocimientos, aptitudes y habilidades de las y los servidores públicos del IDPYBA, mediante un plan de formación integral, en el cual, para su construcción y formulación, se consideraron los siguientes aspectos como diagnóstico:

1. **Detección de necesidades:** Identificación de requerimientos de formación con base en las sugerencias realizadas en la vigencia 2024, por el personal de las diferentes dependencias.
2. **Encuesta sociodemográfica 2024:** información relacionada a datos personales y núcleo familiar, salud, nutrición, ocio, tiempo libre, deporte, entre otros.
3. **Articulación con el SG-SST:** Integración de las necesidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
4. **Resultados batería de factores de riesgo psicosocial:** Evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicada por el proveedor Medical Protection Salud Ocupacional, 2024.

A partir del análisis de los diagnósticos, el plan de trabajo del PIC 2025, contempla formación tendiente a fortalecer conocimientos, aptitudes, habilidades y competencias en diferentes ámbitos del conocimiento, así como, aquellas emanadas de las necesidades estratégicas y misionales del Instituto, las dispuestas en políticas públicas y las demandadas por las diferentes regulaciones del orden nacional y distrital.



## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo General

Promover y fortalecer habilidades, destrezas, actitudes, competencias, saberes, conocimientos, valores y principios interespecie y pensamiento crítico y propositivo en las y los servidores públicos del IDPYBA, a través de las diferentes capacitaciones internas y externas con contenido formativo, participativo y reflexivo, que permitan mejorar el desempeño personal, profesional y laboral, que conlleve a prestar servicios con calidad en pro de la satisfacción de las necesidades de nuestros grupos de valor.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar un diagnóstico para determinar las necesidades específicas de conocimientos y competencias de cada dependencia y/o proceso de la entidad.
- Implementar el plan de trabajo que permita definir los temas transversales que serán impartidos a través de diferentes estrategias pedagógicas a las y los servidores públicos de la entidad.
- Promover el sentido de pertenencia de las y los servidores públicos del IDPYBA y su integración, consolidando una cultura organizacional.
- Identificar y articular con el personal interno y externo las jornadas de capacitación para suplir las necesidades formativas del Plan Institucional de Capacitación.



- Implementar la oferta académica ofrecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), teniendo en cuenta los amplios recursos ofrecidos en materia de fortalecimiento del talento humano.
- Promover una cultura de gestión del conocimiento y la innovación, de ética e integridad interespecie, de valor público, probidad y transparencia.
- Fomentar el trabajo colaborativo y la gestión emocional, con el fin de crear un ambiente laboral saludable.

## 3. Normatividad y Lineamientos Conceptuales y Metodológicos

### 3.1. Marco Legal

#### 3.1.1. Principios rectores

Las capacitaciones de las y los servidores públicos atienden a los siguientes principios del servicio público, conforme a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998:

*Tabla 1. Principios del servicio público de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998. (Fuente: Elaboración propia).*

Principio	Definición
Complementariedad	La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales
Integralidad	La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional
Objetividad	La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación, previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
Participación	Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de las y los empleados.
Prevalencia del interés de la organización	Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
Integración a la carrera administrativa	La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
Profesionalización del servicio público	Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera administrativa.

Principio	Definición
Economía	En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
Énfasis en la práctica	La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
Continuidad	Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

### 3.1.2. Normatividad aplicable

Tabla 2. Normatividad en materia de capacitación. (Fuente: Elaboración propia).

Tipo de Norma	Número	Título del documento	Capítulos o Artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Constitución Política de Colombia	1991	“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.	Artículo 54	4 de julio de 1991
Ley	115	“Por la cual se expide la ley general de educación”	Título II Capítulo 1 Sección 3 Artículo 26 Sección 4 Artículo 33 Literal a Capítulo 2 Artículo 37 Título III Capítulo 3 Artículo 59 Título V Capítulo 1  Título VI Capítulo 1 Literal a Capítulo 2 Artículo 111 Título VIII Artículo 151	8 de febrero de 1994

Tipo de Norma	Número	Título del documento	Capítulos o Artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
			Literal h Título IX Capítulo 2 Artículo 192	
Decreto Ley	1567	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.	Documento Completo	5 de agosto de 1998
Ley	489	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”	Capítulo IV Artículo 16 Literal b	29 de diciembre de 1998
Decreto	2740	“Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al sistema de desarrollo administrativo	Capítulo I Artículo 5, 6 y 9	20 de diciembre de 2001
Ley	909	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Título VI Artículo 36 Numeral 1	23 de septiembre de 2004
Decreto	1227	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”	Título V, Capítulo I, artículo 65	21 de abril de 2005
Decreto	2539	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos	Documento Completo	22 de julio de 2005

Tipo de Norma	Número	Título del documento	Capítulos o Artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
		públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”		
Ley	1064	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.	Documento Completo	26 de julio de 2006
Decreto	4465	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”	Documento Completo	29 de noviembre de 2007
Circular Externa emitida por el DAFP	No 100-010-2014	“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.	Toda	21 de noviembre de 2014
Decreto	160	“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.	Artículo 16	05 de febrero de 2014
Decreto	1083	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Art. 2.2.9.1 Planes de capacitación.	26 de mayo de 2015
Convenio	096	Convenio de delegación suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el	Documento Completo	22 de mayo de 2015

Tipo de Norma	Número	Título del documento	Capítulos o Artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
		Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital		
Decreto	894	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”	El artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”	28 de mayo de 2017
Resolución	390	“Por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública”	N/A	30 de mayo de 2017
Guía	S/N	Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de las Entidades públicas.	Toda	Diciembre de 2017
Decreto	612	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Documento Completo	4 de abril de 2018

Tipo de Norma	Número	Título del documento	Capítulos o Artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Decreto	815	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Documento Completo	8 de mayo de 2018
Ley	1960	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Artículo 3 Artículo 4	27 de junio de 2019
Ley	1952	“Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 29 de marzo de 2022, a excepción de los Artículos 69 y 74 de la Ley 2094, que entraron a regir a partir del 30 de junio de 2021, y el Artículo 7 de la Ley 2094 de 2021 entrará a regir el 29 de diciembre del 2023, de acuerdo con el Artículo 73 de la Ley 2094 de 2021.	Capítulo I Artículo 37, numeral 3  Capítulo II Artículo 38, Numeral 42	28 de enero de 2019
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	Capítulo 2 Artículo 7 y 9	15 de agosto de 2019

Tipo de Norma	Número	Título del documento	Capítulos o Artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Plan	Nacional de Formación y Capacitación	En el que se establecen los lineamientos, para que las entidades puedan desarrollar sus programas de capacitación institucional	Documento Completo	2020-2030

## 3.2. Lineamientos Conceptuales y Metodológicos

### 3.2.1. Marco conceptual

Tabla 3. Conceptos. (Elaboración propia).

Concepto	Definición
Capacitación	Es el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos; procesos complementarios y necesarios para que la gestión pública se ajuste a las necesidades de mejoramiento institucional y a las demandas de la sociedad.  Fuente: Concepto 147531 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo - Función Pública
Educación no formal	También denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal, o que la persona estructura autónomamente de acuerdo a sus intereses particulares.  Fuente: Ley 1064 de 2006, Ley 115 de 1994
Planes de capacitación	Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.  Fuente: Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1, Ley 909 de 2004, Art. 36.
Competencias laborales	Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades,

Concepto	Definición
	<p>valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.</p> <p>Fuente: Decreto 815 de 2018, Artículo 2.2.4.2.</p>
<p>Competencias funcionales</p>	<p>Precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.</li> <li>2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.</li> <li>3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.</li> <li>4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.</li> </ol> <p>Fuente: Decreto 815 de 2018, Artículo 2.2.4.5.</p>
<p>Competencias comportamentales</p>	<p>Las competencias comportamentales están relacionadas con la dimensión del ser de la persona y de conformidad con el artículo 2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015, se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “Responsabilidad por personal a cargo.</li> <li>2. Habilidades y aptitudes laborales.</li> <li>3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.</li> <li>4. Iniciativa de innovación en la gestión.</li> <li>5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad</li> </ol> <p>Fuente: Decreto 815 de 2018, Artículo 2.2.4.6.</p>
<p>Competencias comportamentales comunes a las y los servidores públicos</p>	<p>Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor(a), independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.</p> <p>Fuente: Decreto 815 de 2018, Artículo 2.2.4.7.</p>
<p>Gestión del Conocimiento y la Innovación</p>	<p>Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.</p> <p>Fuente: <a href="https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento">https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento</a></p>

Concepto	Definición
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	<p>Se entiende como un Marco de referencia que le facilita a las entidades públicas, para dirigir, planear hacer seguimiento y evaluar ejecutar la gestión institucional.</p> <p>Fuente:  <a href="https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2022-07-26_Presentaci%C3%B3n_general_MIPG+%281%29.pdf/cf5452e4-5608-460d-6262-3ecb2e646ab8?t=1660251234878owerPoint">https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2022-07-26_Presentaci%C3%B3n_general_MIPG+%281%29.pdf/cf5452e4-5608-460d-6262-3ecb2e646ab8?t=1660251234878owerPoint</a></p>
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	<p>El DASCD, es la entidad rectora y articuladora del servicio civil en Bogotá, responsable de promover y orientar técnicamente el fortalecimiento de la Gestión Integral del Talento Humano para que responda a las necesidades de la ciudadanía.</p> <p>Fuente: <a href="https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia/1.1-Mision-visi%C3%B3n-funciones-y-deberes">https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia/1.1-Mision-visi%C3%B3n-funciones-y-deberes</a></p>
Valor del servicio público	<p>se refiere a los principios y cualidades que deben guiar la actuación de los servidores públicos. Estos valores están enfocados en garantizar una gestión ética y responsable, orientada siempre al bienestar de la ciudadanía</p> <p>Fuente:  <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/24621277/2017-06-07_valores_del_servidor_publico_codigo_integridad">https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/24621277/2017-06-07_valores_del_servidor_publico_codigo_integridad</a></p>
Interespecie	<p>Término referido al enfoque interespecie, como apuesta de transversalización que reconoce a los animales de otras especies además del animal humano, como otredades relevantes y válidas para ser incluidas como parte de la comunidad moral y legal, merecedoras de reconocimiento y protección de sus intereses, en tanto seres sintientes y conscientes, en el marco de una ética no especista.</p> <p>Fuente: Crespo, C. (2023). De nosotras las terrícolas animales a las familias interespecie. Ponencia principal de apertura 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. Fundación Universitaria Monserrate.</p>
Transparencia	<p>Concepto referido al Principio de transparencia, conforme al cual toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en por ley se presume pública, en consecuencia de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos por ley.</p> <p>El principio de transparencia se relaciona además con otros principios como el de buena fe, de facilitación, de no discriminación, de</p>

Concepto	Definición
	<p>gratuidad, de celeridad, de eficacia, de la calidad de la información, de la divulgación proactiva de la información, de acceso a la información y de responsabilidad en el uso de la información.</p> <p>Fuente: Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882</a></p>
Inducción y reinducción	<p>Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional.</p> <p>Fuente: Decreto 1567 de 1998- Art. 7.</p>
Análisis de necesidades de formación	<p>Gestionar información estratégica de fuentes internas y externas para generar valor agregado mediante el análisis de la misma, con el fin de que la respuesta institucional ante las demandas y cambios del entorno social, económico y tecnológico sea pertinente, oportuna y eficaz.</p> <p>Fuente: <a href="https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Documents/glosario_sena_2020.pdf">https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Documents/glosario_sena_2020.pdf</a></p>
Actividad de aprendizaje	<p>Acciones integradoras e integradas entre sí, realizadas por los Aprendices con la orientación del Instructor - tutor a lo largo del proceso formativo.</p> <p>Fuente: <a href="https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Documents/glosario_sena_2020.pdf">https://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Documents/glosario_sena_2020.pdf</a></p>
Formación	<p>el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual</p> <p>Fuente: Concepto 147531 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo - Función Pública</p>
Planificar	<p>Es un proceso sistemático y participativo que busca alcanzar objetivos y metas comunes para el bienestar de la sociedad. Implica la toma de decisiones y la implementación de políticas y programas que afectan a la comunidad</p> <p>Fuente: Definición de Planificación Pública Según autores, Ejemplos y Concepto</p>

### 3.2.2. Marco metodológico - pedagógico

Para el Plan Institucional de Capacitación se seleccionan las estrategias que se adapten de la mejor manera a cada una de las actividades formativas propuestas, con el fin de facilitar el afianzamiento y la apropiación del aprendizaje; cuando las necesidades formativas del Plan sean cubiertas por el personal interno de Instituto, es posible plantear inicialmente un enfoque de carácter sistémico en el proceso de enseñanza-aprendizaje. No obstante, si las necesidades educativas son suplidas por personal externo, la metodología empleada dependerá de las características y enfoques del mismo.

Es indispensable manifestar que el enfoque del proceso de enseñanza-aprendizaje responde a las cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para que el mismo responda a la creación de valor público.

Por lo anterior, es necesario tomar en cuenta que un porcentaje considerable de las formaciones realizadas, son desarrolladas de forma virtual, por lo que, las metodologías utilizadas deben responder a esta implementación con herramientas y recursos que se ajusten no solo a la apropiación conceptual, sino al incentivo de una mayor participación de las personas asistentes, no obstante, es pertinente señalar que en el IDPYBA, también se manejan otras alternativas de capacitación, como las siguientes:

- **Presencial:** Proceso de capacitación que se lleva a cabo principalmente a través de espacios cara a cara entre las y los servidores públicos participantes y los formadores(as) en un mismo espacio y tiempo.
- **Virtual:** Se identifica por emplear íntegramente las tecnologías de la información, en especial internet. No exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.



- Mixta: Proceso educativo (capacitación) se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

De otra parte, respecto a aquellas jornadas de capacitación que no hayan sido incluidas en la planeación inicial del PIC, la dependencia y/o proceso que lo requiera, podrá realizar una solicitud a través de correo electrónico institucional a la Subdirección de Gestión Corporativa -, especificando:

- Fecha y hora
- Duración
- Tema
- Contenido
- Moderador(a)
- Población a la que irá dirigida
- Objetivo
- Método de evaluación

Una vez se reciba la información, la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, se encargará de la gestión, organización y aseguramiento del proceso de comunicación a la población objetivo, el acompañamiento de la actividad, el diligenciamiento del listado de asistencia y el formato de evaluación de esta. Sin embargo, es importante resaltar que estas acciones no implican la necesidad de actualizar el Plan, ya que el apoyo de Talento Humano se enfoca en la organización y difusión en caso que se deba llevar a cabo una capacitación que no esté contemplada en el cronograma del Plan Institucional de Capacitación.

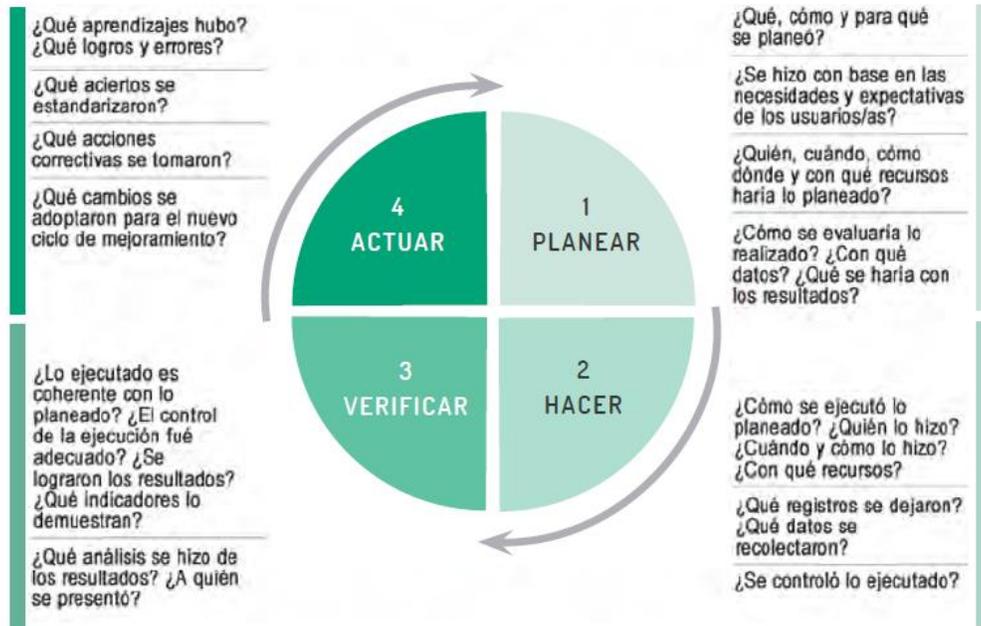
Adicionalmente, en cuanto a la oferta de formación suministrada por entidades del orden Distrital y nacional, la SGC – Talento Humano, realizará la respectiva socialización de los cursos y programas en aras de fortalecer el plan de trabajo del PIC de la presente vigencia.

Conforme a la disponibilidad presupuestal del Instituto, el suministro de las

capacitaciones que generen algún costo, dependerá de los recursos destinados para tal fin por parte del Instituto.

Figura 1. Ciclo PHVA. Fuente:

<https://www.sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html>



Es así, que el enfoque de las capacitaciones brindadas a las y los servidores públicos del IDPYBA para la vigencia 2025, se encuentran fundamentadas en los principios del modelo cognitivo-conductual. Este enfoque se ha concebido no solo como una herramienta de formación académica, sino como el eje central de la estructura pedagógica que guiará el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional de nuestro personal.

Las jornadas de capacitaciones se estructurarán teniendo en cuenta la articulación entre lo académico y lo laboral de cada servidor(a) público(a); reconociendo la importancia de los conocimientos tácitos, que son aquellos que se adquieren a través de la experiencia práctica y que a menudo son difíciles de



expresar, como los conocimientos explícitos, que son aquellos que se pueden documentar y enseñar formalmente.

De igual forma, se dará especial atención a las funciones y competencias específicas de cada miembro que integra el Instituto; estos elementos permitirán que los contenidos de las jornadas de capacitación no solo sean relevantes, sino que también se integren de manera efectiva en el contexto real del trabajo diario de cada uno de ellos y ellas, implementando además el propósito fundamental del cuidado y bienestar animal.

Por lo anterior, el objetivo es fortalecer las competencias y habilidades tanto individuales como colectivas del personal del IDPYBA, por medio de procesos de formación dinámicos, que respondan a las necesidades generales y específicas de nuestros servidores(as) públicos(as); buscando mejorar el desempeño profesional y potencializando el trabajo colectivo, afianzando conocimientos, adquiriendo herramientas para el análisis de información y/o la toma de decisiones, generando nuevas posibilidades de formación avanzada, posibilitando la capacidad de pensamiento crítico, de autoanálisis, de revisión de oportunidades de mejora, fortaleciendo las capacidades creativas y de innovación, del pensamiento casuístico y sistémico, del pensamiento concreto y abstracto, entre otras, contribuyendo así a un entorno laboral más eficaz y enriquecedor.

#### *3.2.2.1. Metodología y plan de aprendizaje aplicable para las sesiones de capacitación*

El enfoque cognitivo - conductual y sus características, se aplicará mediante una metodología que incluye sesiones estructuradas para la socialización y apropiación del conocimiento. Dichas sesiones serán direccionadas con el propósito de promover la participación activa de las y los servidores públicos asistentes. Sin embargo, es necesario hacer explícito que la metodología participativa en el marco



de una entidad pública no es coercitiva, por lo que la responsabilidad de su implementación recae en gran medida en las personas participantes.

En las jornadas de capacitación se relacionarán, aclararán y evaluarán temas y conceptos necesarios para apropiarse y fortalecer la gestión institucional. De acuerdo con esto, la o el facilitador(a) de los encuentros deberá tener en cuenta los siguientes parámetros:

- a. Planificar el tiempo de inicio y finalización de la sesión.
- b. Debe contar con la agenda donde se especifiquen los temas o subtemas a tratar, esto permitirá estructurar el orden y dar cumplimiento al horario establecido
- c. Elaborar el o los objetivos del encuentro y socializarlos con los participantes; esto permitirá una orientación frente a los temas desarrollar.
- d. El orden del contenido debe estar en lo posible ajustado a la agenda y debe ser organizado de forma lógica y secuencial, para que sea más fácil enlazar y organizar la nueva información.
- e. Promover y diseñar situaciones o estrategias pedagógicas durante la jornada que le permitan a las y los servidores participar, dando a conocer sus opiniones o inquietudes.
- f. Usar herramientas didácticas, tales como presentaciones (plantilla oficial), infografías, mapas mentales y/o mapas conceptuales. Estas deben contener letra grande y colores que contrasten y llamen la atención de los participantes, imágenes alusivas al tema tratado durante la sesión, evitar ofrecer exceso de información o abordar el tema a través de la lectura del recurso.
- g. Estructurar el cierre, en este se compartirán las opiniones, se aclararán dudas y se evidenciará la apropiación del contenido socializado, a través de la estrategia que el facilitador elija y se ajuste mejor al encuentro.
- h. Con el fin de evaluar la apropiación de los temas abordados en las capacitaciones, por medio del Forms se llevará acabo la jornada de evaluación.



El mismo, contendrá mínimo tres (3) preguntas las cuales serán enviadas por el equipo o persona responsable de dictar la capacitación.

- i. Por parte de la SGC- Talento Humano, se enviará en el transcurso de las jornadas virtuales, el Forms de asistencia y evaluación de la jornada.

En el marco de la verificación, es necesario valorar la efectividad de las capacitaciones tanto en su metodología, como en sus contenidos y aprendizajes, por lo que se desarrollará la evaluación de cada servidor(a) público(a) y el impacto directo en el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales.

Los programas de capacitación para las y los servidores públicos deben alinearse con los ejes temáticos priorizados y considerar la misión del IDPYBA, orientada al bienestar y protección de los animales. Por ello, los contenidos educativos, formativos y reflexivos, especialmente los de carácter transversal, deben incluir un enfoque relacionado con la población objeto del Instituto, como son claramente los animales; implicando así el fortalecimiento de competencias que garanticen su protección y defensa, promoviendo una gestión pública eficiente y consciente. Además, se busca desarrollar habilidades en el uso de herramientas tecnológicas y conocimientos esenciales para atender, prevenir y restituir la protección y cuidado de los mismos, fortaleciendo la relación humano-animal.

Finalmente, se deberán tener en cuenta las siguientes definiciones, las cuales serán determinantes para el desarrollo de cada sesión y facilitarán el afianzamiento del conocimiento que se pretende transmitir a través de los temas que componen el plan de trabajo del presente plan.

### 3.2.2.2. *Definiciones y características*

*Tabla 4. Formatos de información. (Fuente: Elaboración propia).*

Formato de Información	Definición	Características	Estrategias
Sensibilización	<p>Proceso en el que se busca predisponer a las personas para el aprendizaje. Busca generar conciencia. La componen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La motivación</li> <li>- La emoción</li> <li>- La actitud</li> </ul> <p>(Mendoza, Terranova, Zambrano y Macías, 2014)</p>	<p>Es práctico y simple. Busca captar la atención de la o el receptor. Facilita la comprensión, reflexión y vivencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mensajes alusivos</li> <li>- Afiches</li> <li>- Piezas gráficas</li> <li>- Dinámicas experienciales</li> </ul>
Charla	<p>Técnica expositiva para informar. La dinámica se basa en el establecimiento de un entorno de comunicación entre el emisor y las y los receptores en el que se discute un tema de interés. (Bettera y Finola, 2019)</p>	<p>Es informal Las y los participantes y la o el expositor hacen preguntas en cualquier momento Permite conocer la realidad del momento en el que se desarrolla. Tiene una duración corta de 60 a 90 minutos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesa redonda</li> <li>- Disponer tiempos para el desarrollo de diferentes actividades.</li> <li>- Buscar un espacio que amenice la conversación.</li> <li>- Café del mundo</li> </ul>
Taller	<p>Formato centrado en el hacer, en este se integran el saber, el convivir, el ser y el emprender, en el que se promueven la reflexión, las situaciones experienciales y el intercambio de conocimiento. (Bettera y Finola, 2019)</p>	<p>Promueve el Aprendizaje y las actitudes. Es una estrategia valiosa para el afianzamiento de la teoría y la práctica. Es semiformal El material de apoyo puede ser audiovisual, didáctico. Puede usarse la metodología proyectos de aprendizaje en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enlazar la teoría con la práctica.</li> <li>- Usar juegos de rol</li> <li>- Recurrir a la retroalimentación</li> </ul>
Conversatorio	<p>Es una herramienta pedagógica que busca promover la conversación entre un grupo de personas, se comparten ideas,</p>	<p>Se preparan tanto el facilitador como las y los asistentes. El rol del facilitador(a) y asistentes es activo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar un espacio ameno.</li> <li>- Uso de recursos didácticos</li> <li>- Uso de estudios de caso.</li> </ul>

Formato de Información	Definición	Características	Estrategias
	experiencias, argumentos y opiniones a partir de enfoques teóricos	Se prepara un documento con algunas preguntas que incentiven la participación.	- Diálogo de pares
Conferencia	Estrategia en la que se expone a un público un tema de interés, es un espacio para compartir y adquirir conocimiento.	Es formal Organización del tiempo en sesiones. Vivencias memorables (experiencias vividas que son significativas para el aprendizaje)	- Catedra magistral - Apoyo medios digitales
Curso	Es un tipo de enseñanza que permite complementar estudios previos a través de una serie de temas expuestos y evaluados, las y los participantes son auditores y espectadores.	Diseño instruccional – secuencia didáctica para el desarrollo de competencias. Son de larga duración para la obtención de conocimiento. Se identifican resultados de aprendizaje a través de la de la adquisición secuencial de conocimiento. Se establecen objetivos de aprendizaje	- Apoyo medios digitales - Evaluación de aprendizajes - Texto de enseñanza

## 4. Diagnóstico

El diagnóstico de necesidades para la vigencia 2025, está basado en los resultados de la encuesta sociodemográfica, diseñada por el proceso de Talento Humano de la Subdirección de Gestión Corporativa y enviada a las y los servidores públicos por medio del correo institucional. Adicionalmente, se contó con la remisión de la encuesta de necesidades 2025, para ser diligenciada por los líderes y procesos de las diferentes dependencias, quienes identificaron y socializaron las necesidades de cada proceso, con el fin de ser incluidas en el PIC. Estas herramientas buscan fortalecer y potenciar los conocimientos y competencias, promoviendo el mejoramiento continuo en el servicio público.

Así mismo, se tuvo en cuenta el *Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género*, *Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión FURAG*, *Batería Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*, *Matriz de la Gestión Estratégica del Departamento Administrativo de la Función Pública*, *resultados de las Evaluaciones de las Jornadas de Capacitación 2024* y, las sugeridas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, en cada uno de los siguientes ejes:

### 4.1. Ejes Temáticos

Con el objetivo de fortalecer los conocimientos y competencias de las y los servidores públicos y continuar respondiendo con excelencia a las necesidades institucionales, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha propuesto un enfoque para orientar y priorizar el desarrollo de programas de capacitación, basándose en ejes temáticos los cuales permitirán establecer criterios claros en la gestión pública.

Figura 2. Ejes temáticos en la gestión pública -Dirección de Empleo Público.

(Fuente: Función Pública y ESAP 2023)



Conforme a las directrices de la actualización del **Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030**, realizadas por el Departamentos Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), se tienen en cuenta los seis ejes temáticos, los cuales tienen como propósito abordar de manera integral las necesidades formativas de las y los servidores públicos.

Por lo anterior, estos (6) seis ejes temáticos se tendrán en cuenta para las jornadas de capacitación de la vigencia 2025 del IDPYBA, así:

### 4.1.1. Eje paz total, memoria y derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de las y los servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Figura 3. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC. (Fuente: Función Pública y ESAP 2023)



### 4.1.2. Eje territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a las y los servidores públicos, con el fin de interpretar comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza

Se centra en promover una gestión pública integrando la sostenibilidad ambiental, la protección de la biodiversidad y el desarrollo territorial, asimismo, garantiza un equilibrio entre el bienestar social, la preservación de los ecosistemas y el desarrollo económico.

Figura 4. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC. (Fuente: Función Pública y ESAP 2023)



### 4.1.3. Eje mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, en este sentido se promueve la equidad de género, la inclusión social y el respeto por la diversidad.

Así mismo, se debe garantizar los espacios laborales inclusivos y libres de discriminación, donde se reconozcan y valoren las diferencias individuales y colectivas. Se resalta que, en el IDPYBA, hemos planteado en varios espacios interinstitucionales como Senda de Integridad y Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros CALDAS, una forma de transversalización del enfoque interespecie, de modo que se tengan en cuenta a los animales, nuestra misionalidad institucional, desde una perspectiva interseccional, de la misma forma, como se ha venido asumiendo los enfoques de derechos, poblacional, diferencial y de género.

Como objetivo de la implementación del Programa CALDAS en el IDPYBA, ha dispuesto institucionalizar, a través de sensibilizaciones, talleres y capacitaciones, el lema: *“Construcción de ambientes laborales diversos, respetuosos, amorosos y seguros para humanos y animales en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA”*.

Figura 5. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC. (Fuente: Función Pública y ESAP 2023)



#### 4.1.4. Eje transformación digital y cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Por lo anterior, el propósito que desde las jornadas de capacitación busca impulsar la modernización de la administración pública a través de la digitalización de procesos y el fomento de una cultura digital en todos nuestros niveles

institucionales, integrando las tecnologías de la información para mejorar la eficiencia, accesibilidad y transparencia en el Instituto; por medio de las acciones que se definen a continuación:

- Fortalecer las competencias digitales de las y los servidores públicos para facilitar el uso de nuevas tecnologías.
- Garantizar la protección de los datos personales
- Promover la implementación de herramientas digitales y sistemas de información para optimizar la gestión pública.
- Desarrollar una cibercultura organizacional que fomente el uso responsable y seguro de las tecnologías en el ámbito público, aplicables a los fines del Instituto.

Figura 6. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC. (Fuente: Función Pública y ESAP 2023)



#### 4.1.5. Eje Probidad, ética e identidad de lo público.

A través de este eje se busca fortalecer los principios éticos y de probidad en la gestión pública, promoviendo la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con el bien común. De igual forma, pretende asegurar que las y los servidores públicos del IDPYBA, actúen con integridad, conforme a los valores fundamentales del servicio público.

Figura7. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC. (Fuente: Función Pública y ESAP 2023)



#### 4.1.6. Eje habilidades y competencias

Es de señalar que la administración pública comprende la planificación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos estatales. Conforme a la norma superior esto es, la Constitución Política Colombiana, la función pública debe guiarse a la búsqueda de resultados, basándose en el diseño de una cadena de valor que conlleve de manera organizada a los fines esenciales del Estado. La gestión pública lleva inmerso la administración del talento humano para lograr los objetivos, alcanzar las metas y cumplir responsabilidades. La calidad y oportunidad en el servicio público dependen en gran medida de la planificación, desarrollo y fortalecimiento del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro) de las y los servidores públicos. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano debe ser innovadora, creativa y vanguardista, siendo una aliada estratégica para el cumplimiento de la misión del Instituto.

*Figura 8. Temas sugeridos Ejes temáticos para la formulación del PIC. (Fuente: Función Pública y ESAP 2023)*



## 4.2. Herramientas diagnósticas

### 4.2.1. Análisis Encuesta Sociodemográfica II Semestre 2024

El Formulario de Datos Sociodemográficos IDPYBA, vigencia 2024, fue diligenciado por un total de 40 personas, conformadas por: servidores(as) de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y colaboradores. Este proceso se llevó a cabo con el fin de recopilar información para el diseño de los planes institucionales y se realizó de manera efectiva mediante la socialización del formulario a través de los correos electrónicos institucionales.

Teniendo en cuenta que la planta de personal del IDPYBA consta de 37 cargos, distribuidos entre carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; de los cuales, dos se encuentran en vacancia temporal, se informa que 23 de estos participaron en la encuesta sociodemográfica, lo que representa un sesenta y seis



por ciento (66%) de participación en la encuesta por parte del personal de planta. Esto evidencia que un **34% del personal no participó en el diligenciamiento.**

De la Figura 9, se observa que, de los 23 servidores(as) públicos(as) que contestaron, dos desempeñan cargos del nivel directivo(a), mientras que una persona ocupa el cargo de asesor(a). En cuanto a los cargos profesionales, se identificaron trece (13) servidores(as) públicos(as), de los cuales siete (7) corresponden a profesional especializado(a) y seis (6) a profesional universitario. Además, se identificaron siete (7) servidores(as) públicos(as) en los cargos técnicos y asistenciales, se registraron cinco (5) servidores(as) públicos(as) en nivel técnico y dos (2) en nivel asistencial.

Figura 9. Perfil de cargos funcionarias y funcionarios (Fuente: Elaboración propia).

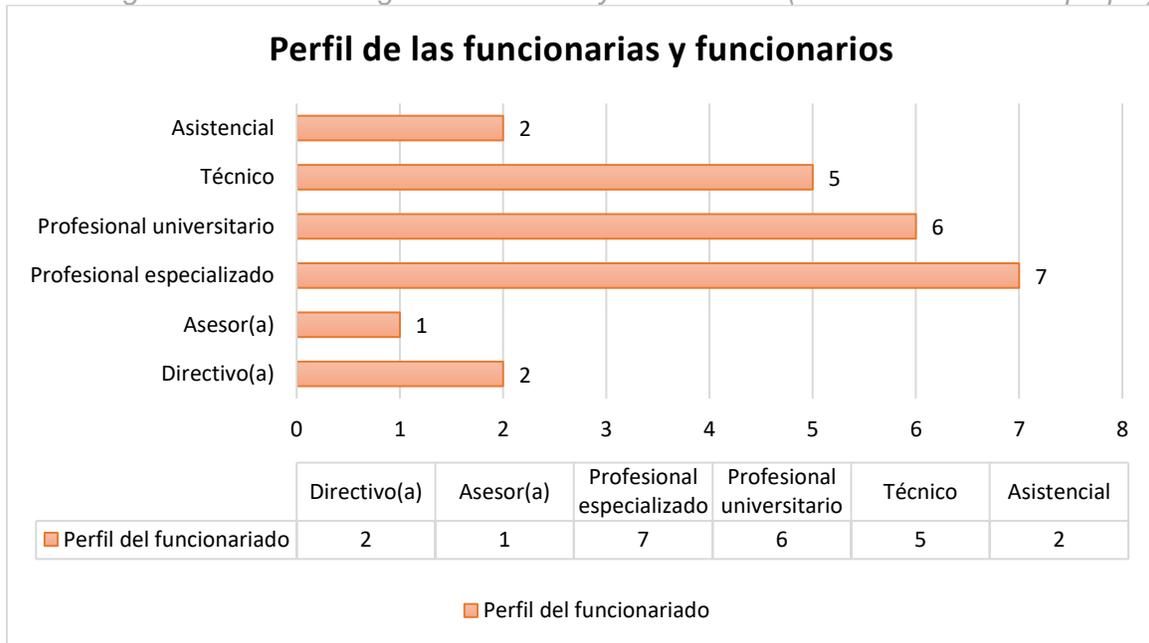


Figura 10. Indicador Ley de cuotas mujeres en cargos directivos decisivos 2024. (Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2024).

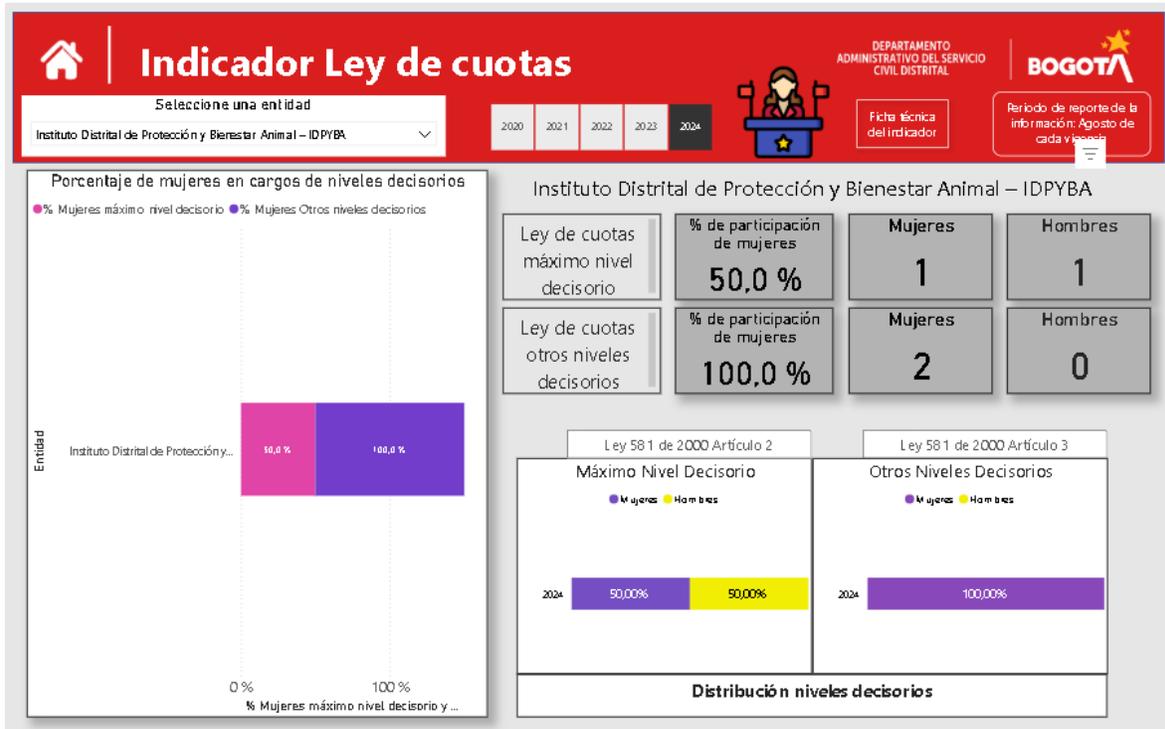
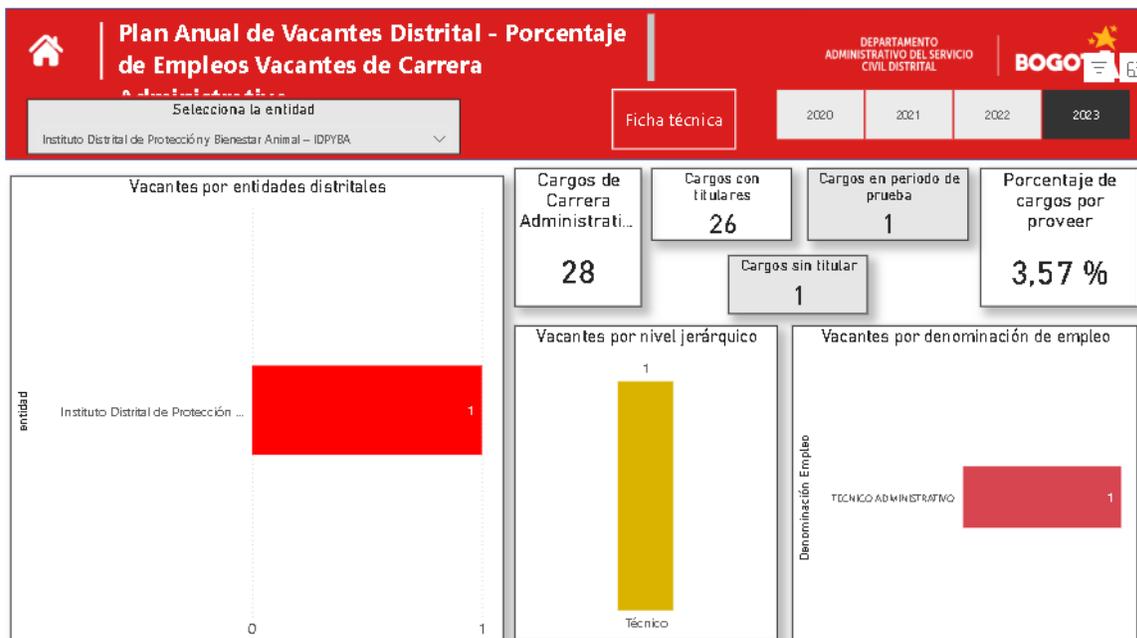


Figura 11. Plan Anual de Vacantes por nivel jerárquico 2023. (Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2023).



Contrario a lo que se muestra en la figura 11, la cual reporta información de la vigencia 2023, para la vigencia 2024, la planta de personal se encuentra conformada de la siguiente manera:

- 2 empleos en vacancia temporal.
- 9 empleos de libre nombramiento y remoción
- 28 empleos de carrera administrativa, estando uno en periodo de prueba.

Figura 12. Identificación de las y los servidores públicos por su sexo. (Fuente elaboración propia).



En el análisis de la respuesta relacionada al sexo, se puede observar que de un total de 23 servidores(as) públicos(as) que diligenciaron la encuesta, 19 de ellos se identifican como mujeres, mientras que 4 se identifican como hombres. Esto nos permite deducir que la mayoría son mujeres, representando un 82% del total de la planta de personal, mientras que los hombres constituyen el 17% restante.

En relación con la pregunta sobre identidad de género, se observa que la totalidad del funcionariado que respondió la encuesta se identifican como cisgénero,



es decir, cuando el constructo social de género de la persona se alinea o corresponde con el sexo de nacimiento.

Figura 13. Identificación de las y los funcionarios por su identidad de género. (Fuente elaboración propia).

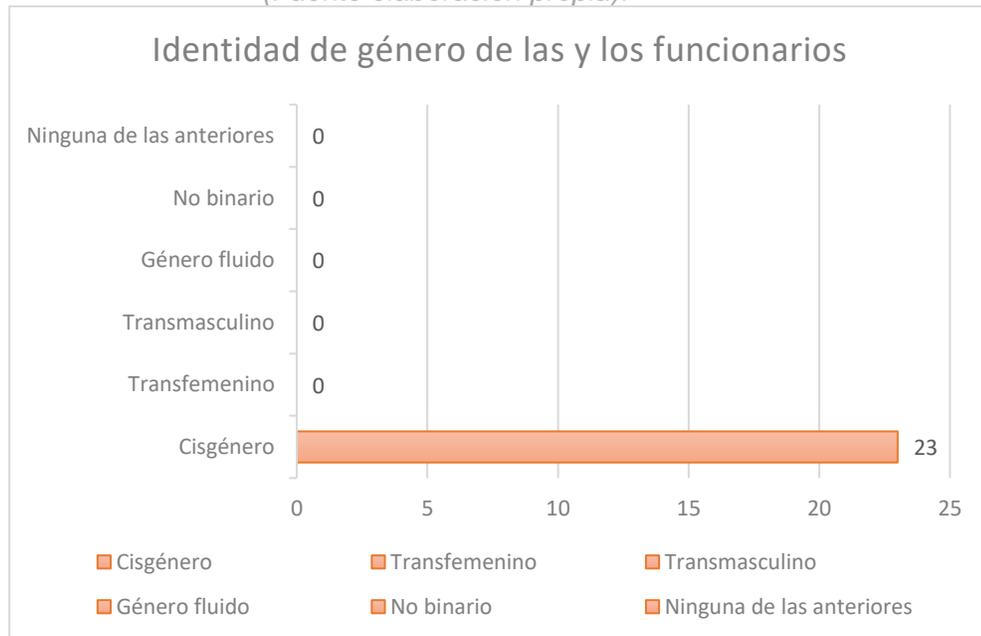
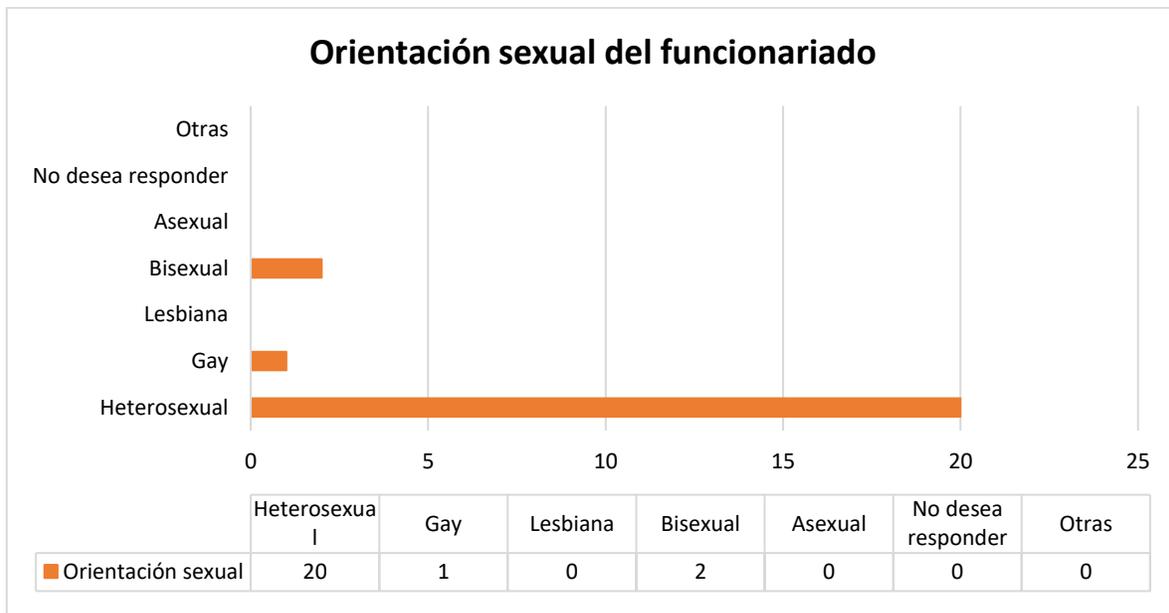


Figura 14. Orientación sexual de las y los funcionarios. (Fuente elaboración propia).





Conforme a los resultados obtenidos en el formulario en relación a la orientación sexual de las y los servidores públicos, se puede determinar que la mayoría se identifican como heterosexual, siendo el 86,9% sin embargo, en una minoría están dos (2) personas que se identifican como bisexuales y una (1) que se identifica como gay.

Teniendo en cuenta que el IDPYBA promueve ambientes laborales inclusivos y rechaza todo tipo de discriminación o segregación, se ve necesario seguir promoviendo espacios de sensibilización y educación relacionados a la diversidad que enriquezca la cultura organizacional para fortalecer el respeto a la diferencia.

Es importante destacar la variedad de orientaciones sexuales presentes entre las y los servidores públicos, mostrando la diversidad existente dentro del IDPYBA. Estos resultados demuestran la importancia de promover un ambiente inclusivo y respetuoso que permita a todas las personas sentirse cómodas y seguras, sin importar su orientación sexual.

Figura 15. Número de funcionarios(as) con o sin discapacidad. (Fuente elaboración propia).



Según los datos obtenidos de un total de 23 personas, solo un servidor(a) público(a) indicó tener discapacidad, mientras que los otros(as) 22 afirmaron no tener.

En relación con los datos de la figura 11 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 15 y la figura 16.

Figura 16. Indicador de discapacidad en el Plan Anual de Vacantes DASC 2024. (Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2024).

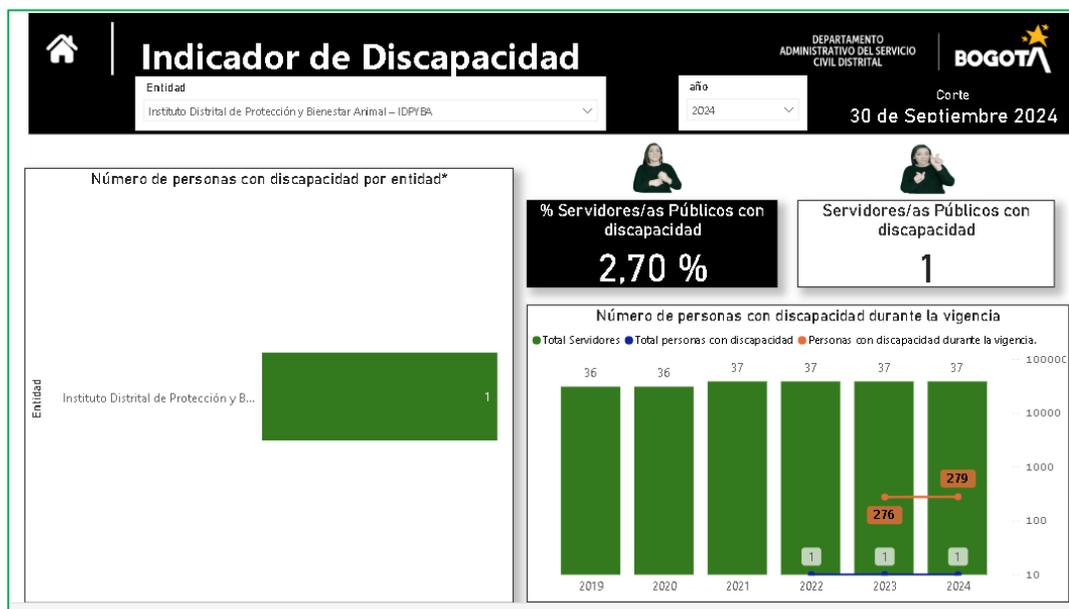
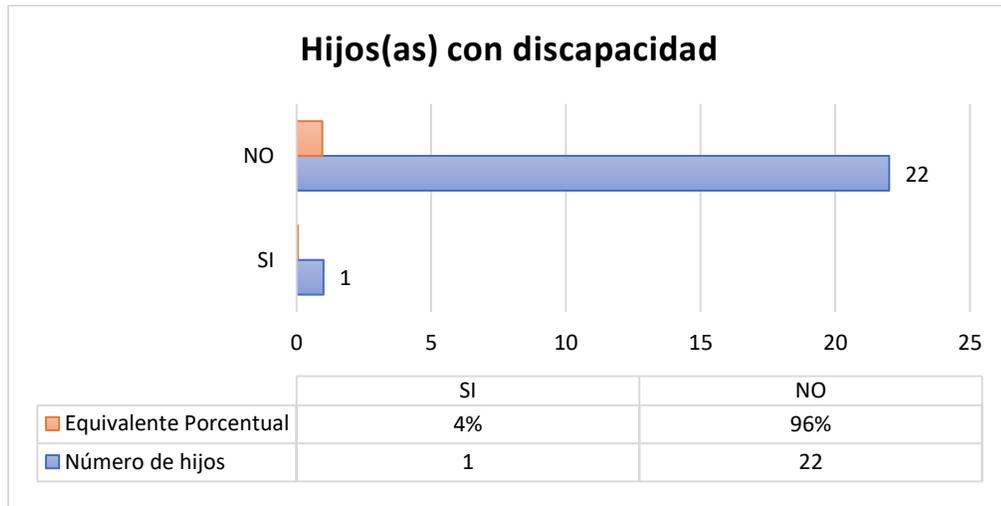
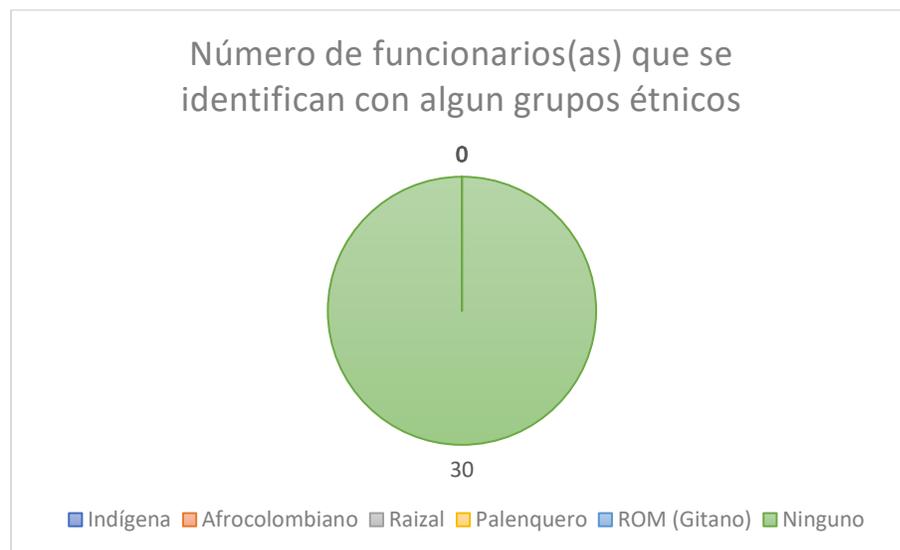


Figura 17. Número de funcionarios que tienen hijos(as) con discapacidad. (Fuente elaboración propia).



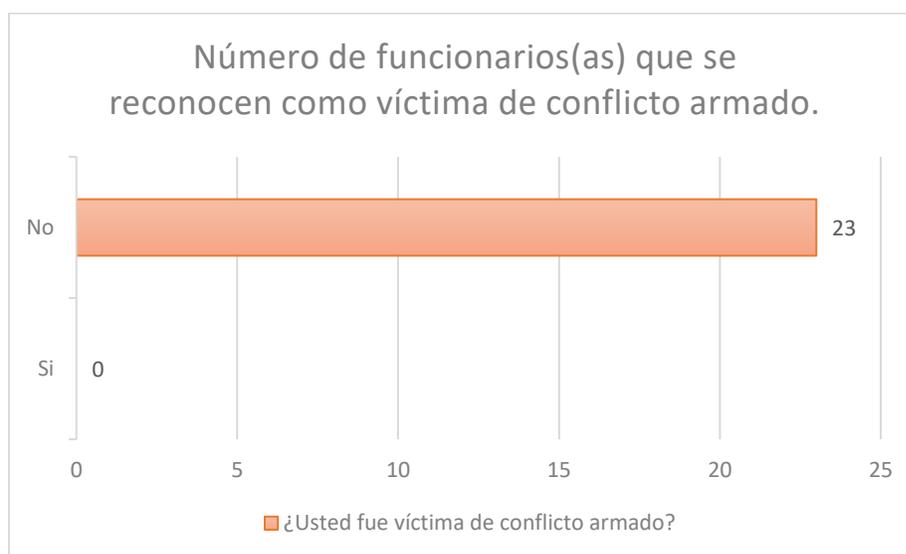
El análisis muestra que solo el **4%** de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta tienen un hijo(a) con discapacidad y el **96%** manifiesta que no. Estos resultados permiten conocer, que si bien existe una minoría de servidores(as) públicos(as) que tienen hijos con discapacidad, se debe continuar realizando capacitaciones enfocadas a políticas inclusivas. Aunque este porcentaje es bajo, es importante continuar fomentando ambientes laborales inclusivos, no solo para el bienestar del personal sino para sus familias.

*Figura 18. Identificación étnica de las y los funcionarios (Fuente elaboración propia).*



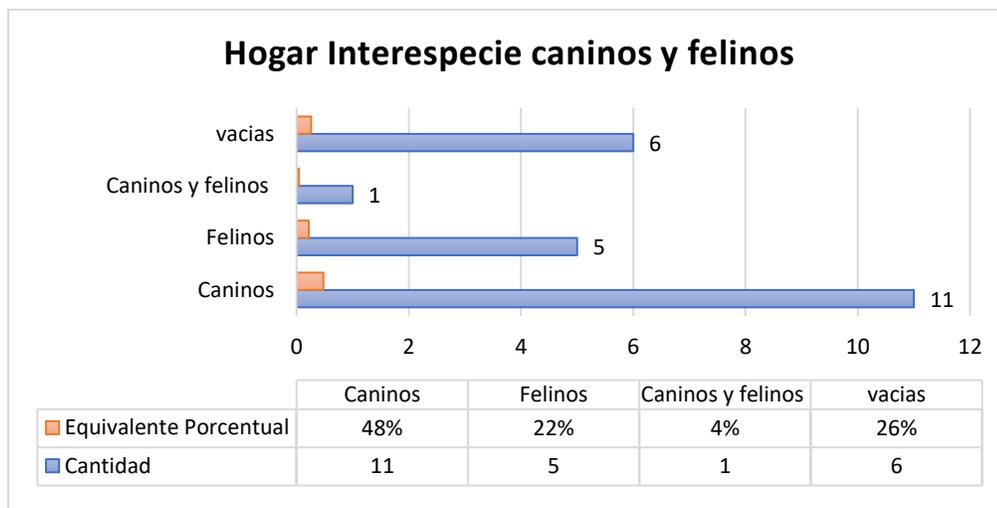
De las y los 23 servidores públicos, en su totalidad afirmaron no ser víctimas de conflicto armado. Sin embargo, el Instituto continuará en su labor de promover el bienestar y la integración de todas las personas, fortaleciendo la cohesión y el apoyo en los entornos laborales.

Figura 19. Funcionarios(as) que se reconocen como víctimas del conflicto armado. (Fuente elaboración propia).



De las y los 30 servidores(as) públicos que respondieron la encuesta, ninguno informó ser víctima de conflicto armado.

Figura 20. Composición de los hogares con familia interespecie. (fuente elaboración propia).



De las y los 23 servidores públicos que diligenciaron la encuesta, específicamente para el punto relacionado con hogar interespecie, el 48 % de personas informaron tener caninos en su hogar, mientras que el 22% respondieron convivir con felinos y un 4% manifestaron tener en su hogar tanto con caninos como con felinos. De igual forma en la gráfica se detalla que seis (6) personas, correspondiente al 26%, no respondieron la pregunta, lo que sugiere que la composición de sus hogares no incluye una familia interespecie.

Tabla 5. Respuestas sobre uso del tiempo libre en la encuesta sociodemográfica. (Fuente: Elaboración propia).

Número de funcionarios(as)	¿Cómo usa su tiempo libre?
1	Actividades familiares; actividades recreativas; actividades culturales; actividades artísticas; actividades turísticas;
2	Actividades familiares; actividades culturales; actividades recreativas; actividades deportivas;
3	Actividades familiares; actividades turísticas; actividades sociales, ambientales o de protección animal;
4	Actividades familiares; actividades recreativas; actividades relacionadas con el cuidado de su salud;

Número de funcionarios(as)	¿Cómo usa su tiempo libre?
5	Actividades familiares; actividades culturales; actividades deportivas; actividades formativas, de estudio y capacitación; actividades relacionadas con el cuidado de su salud;
6	Actividades familiares; actividades recreativas; actividades turísticas; actividades económicas; actividades deportivas;
7	Actividades familiares; actividades artísticas; actividades recreativas; actividades turísticas; actividades económicas; actividades deportivas; actividades formativas, de estudio y capacitación;
8	Actividades familiares;
9	Actividades familiares; actividades turísticas; actividades formativas, de estudio y capacitación;
10	Actividades familiares; actividades culturales; actividades turísticas;
11	Actividades familiares; actividades culturales; actividades recreativas; actividades turísticas; actividades relacionadas con el cuidado de su salud; actividades formativas, de estudio y capacitación;
12	Actividades familiares; actividades culturales; actividades artísticas; actividades recreativas; actividades turísticas; actividades deportivas; actividades formativas, de estudio y capacitación; actividades sociales, ambientales o de protección animal; actividades relacionadas con el cuidado de su salud;
13	Actividades familiares; actividades formativas, de estudio y capacitación;
14	Actividades familiares; actividades culturales; actividades recreativas; actividades turísticas; actividades deportivas;
15	Actividades familiares; actividades culturales; actividades artísticas; actividades deportivas; actividades relacionadas con el cuidado de su salud;
16	Actividades familiares;

Número de funcionarios(as)	¿Cómo usa su tiempo libre?
17	Actividades familiares; actividades culturales; actividades turísticas;
18	Religiosas;
19	Actividades familiares; actividades culturales; actividades artísticas; actividades recreativas; actividades turísticas; actividades deportivas; actividades formativas, de estudio y capacitación;
20	Actividades familiares; actividades culturales; actividades deportivas;
21	Actividades recreativas; actividades familiares; actividades deportivas;
22	Actividades familiares; actividades deportivas;
23	Actividades familiares, actividades recreativas, actividades turísticas

Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 5, se puede concluir que, de las actividades que realiza en su tiempo libre predominan las familiares, seguida de las recreativas, culturales, deportivas y formativas. Por lo anterior, se puede destacar la importancia para el personal del IDPYBA en cuanto a su núcleo familiar como eje central en la vida personal, el cual les representa un equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Por otra parte, en lo relacionado a las actividades de aprendizaje, capacitación o formación, solo 8 personas indican un interés particular al dedicar tiempo libre para el fortalecimiento de competencias enmarcadas en el ámbito personal y profesional.

#### 4.2.2. Encuesta de necesidades 2025 para las y los líderes de las dependencias, oficinas y dirección y funcionarios(as).

En aras de continuar fortaleciendo el desempeño institucional de las y los servidores públicos y teniendo en cuenta el listado de la Tabla 6, se solicitó a través de correo electrónico institucional a las y los jefes de las dependencias y al resto de servidores(as) públicos(as), el diligenciamiento de la encuesta necesidades PIC 2025, la cual contó con los siguientes requerimientos, alineados a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación 2020-2030, así: (i) Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, (ii) Territorio, Vida y Ambiente, (iii) Mujeres, Inclusión y Diversidad, (iv) Transformación Digital y Cibercultura, (v) Probidad, Ética e Identidad de lo Público y (vi) Habilidades y Competencias.

El 100% de las dependencias diligenciaron la encuesta diagnóstica de capacitaciones para la vigencia 2025.

*Tabla 6. Listado de dependencias y procesos (Fuente: Elaboración propia).*

DEPENDENCIA	PROCESO
Dirección	Direccionamiento estratégico
	Gestión de Comunicaciones
	Evaluación y Control a la Gestión
Subdirección de Gestión Corporativa	Talento Humano
	Gestión Administrativa y Documental
	Gestión Financiera
	Gestión Tecnológica
	Atención al Ciudadano
Subdirección de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento	Apropiación de la cultura Ciudadana
	Gestión del conocimiento asociado a la PYBA
	Regulación asociada a la PYBA
Subdirección de Atención a la Fauna	Protección ante la Crueldad Animal Salud Integral de la Fauna
Oficina Jurídica - SGC	Gestión Jurídica



La encuesta realizada de necesidades de capacitación vigencia 2025, tuvo como base las siguientes preguntas:

**1. Capacitaciones normativas o de cumplimiento:**

¿Existen capacitaciones específicas necesarias para cumplir con normativas, políticas internas o externas aplicables a su proceso?

**2. Capacitaciones requeridas para su equipo:**

Mencione hasta 2 capacitaciones que considere prioritarias para fortalecer las competencias del personal en su dependencia, para la vigencia 2025

**3. Facilitadores o entidades sugeridas:**

¿Conoce dentro de su dependencia, proceso o entidad externa, alguna persona que pueda proponer para la capacitación y que cuente con las competencias, habilidades y conocimientos para abordar los temas de capacitación propuestos en la hoja No 2?

**4. Capacitaciones según la necesidad de su proceso en Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Mencione hasta 2 capacitaciones que fortalezcan la seguridad y salud en el trabajo.

Acorde a lo anterior, se pudieron obtener las siguientes respuestas:

*Tabla 7. Necesidades internas y transversales de capacitación por procesos del IDPYBA (Fuente: Construcción propia).*



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
Dirección		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 2381 de 2024 (Reforma Pensional)</li> <li>• Facultades, deberes y responsabilidades de los supervisores (Supervisión Contractual)</li> <li>• Análisis de datos descriptivos, exploratorios, predictivos y de diagnóstico (Analítica de Datos)</li> <li>• Desafíos, retos y oportunidades (Inteligencia Artificial)</li> <li>• Herramienta sid4</li> <li>• Manejo de herramientas de inteligencia artificial</li> <li>• Protocolos de atención</li> <li>• Manejo de situaciones difíciles</li> <li>• trabajo en equipo</li> <li>• Lenguaje claro</li> <li>• Planes de mejoramiento</li> <li>• Herramientas Ofimáticas - sensibilización acerca de Outlook,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo del estrés</li> <li>• Prevención de accidentes por agresión de animales</li> <li>• Virus rábico</li> <li>• Trabajo en alturas</li> <li>• Prevención de accidentes por riesgos químicos (fumigación)</li> <li>• Salud mental en el entorno laboral</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Emocionario - conocimiento de las emociones y su manejo</li> <li>• Retroalimentación o feedback</li> </ul>
Oficina Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco normativo para la actuación del IDPYBA en los operativos en los que participa</li> <li>• Contrato realidad y estabilidad reforzada, componentes importantes en la supervisión y apoyo a la supervisión de los contratos del IDPYBA</li> </ul>		
Subdirección de Atención a la Fauna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración de la semana ambiental del IDPYBA</li> <li>• Segregación en la fuente- reciclaje</li> <li>• Segregación en la fuente: residuos peligrosos</li> <li>• Plástico de un solo uso consumo sostenible, cero papel: prácticas sostenibles</li> </ul>		



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahorro y uso eficiente de energía</li> <li>• Ahorro y uso eficiente de agua</li> <li>• Compras públicas sostenibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sharepoint y Onedrive</li> <li>• Líneas de Defensa</li> <li>• Metodología para elaboración de planes de mejoramiento</li> </ul>	
Dirección - Comunicaciones		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofimáticas, introducción a herramientas de ofimática,</li> </ul>	
Subdirección de Atención a la Fauna – Línea 123	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación de ruta de atención y denuncia a través de nuestros canales de atención.</li> <li>• Socialización de como atendemos los casos por presunto maltrato animal</li> <li>• Capacitación acerca de la atención de casos a través del Programa Urgencias Veterinarias</li> <li>• Capacitación acerca de la atención de animales sinantrópicos Palomas de Plaza y Enjambres de Abeja Común en el Distrito Capital</li> <li>• ¿Qué hacemos en nuestra Unidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Microsoft Excel básico</li> <li>• Importancia acerca de la correcta gestión de contraseñas y lineamientos para un buen aseguramiento, como parte de los controles de seguridad de la información.</li> <li>• uso y valorización de los datos abiertos</li> </ul>	



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
	<p>de Cuidado Animal?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Por qué adoptar animales del IDPYBA?</li> <li>• ¿Qué hacemos por los animales de granja y las especies no convencionales</li> </ul>		
Oficina de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización: Ley 1755</li> <li>• Estrategia para gestión preventiva de los conflictos de interés.</li> </ul>		
Subdirección de Gestión Corporativa - Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciberseguridad - Política de Seguridad de la Información</li> <li>• Ciberseguridad - Políticas específicas de Seguridad de la Información</li> <li>• Política de Gobierno Digital</li> <li>• Ciberseguridad - política de Protección de datos personales</li> <li>• Gobierno Digital - Registro Nacional de Base de datos Ciberseguridad - Gestión de Incidentes y/o</li> </ul>		



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
	eventos de seguridad de la información		
Oficina Asesora de Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIPG - Dimensiones</li> </ul>		
Subdirección de Gestión Corporativa - Gestión Documental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de Instrumentos Archivísticos: PINAR, PGD, programas específicos, CCD, TRD, TCA, BANTER, FUID</li> <li>• Capacitación Transferencia Documental Primaria</li> <li>• Capacitación Diligenciamiento de Formato Único de Inventario FUID</li> <li>• Capacitación de Aplicación de Tablas de Retención Documental</li> <li>• Capacitación Clasificación y Ordenación Documental</li> <li>• Capacitación Diligenciamiento de hoja de control y testigo documental</li> <li>• Capacitación Manejo de Archivos Electrónicos</li> </ul>		



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
Subdirección de Gestión Corporativa - Atención al Ciudadano	LEY 1755 DE 2015 - "Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".		
Subdirección de Gestión Corporativa - Financiera	Reforma Tributaria		
Subdirección de Gestión Corporativa - Recursos Físicos	Sensibilización y procesos y procedimientos Recursos Fisco y Almacén		
Subdirección de Gestión Corporativa - Contractual	Obligaciones y Responsabilidades del Supervisor de los Contratos Contratación con Enfoque de Género Incorporación de Criterios Ambientales en Contrataciones Cierre y Liquidación de Contratos Prevención de Riesgos en Contratos Elaboración de Estudios Previos		



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano Salud y Seguridad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgo público: Como actuar en caso de atentados</li> <li>• Riesgo biológico: Enfermedades Zoonóticas (rabia, leptospira)</li> <li>• Plan de emergencias administrativa: Como actuar en caso de un desastre natural</li> <li>• Matriz EPP: Limpieza y uso adecuado EPP</li> <li>• Plan de emergencias: Prevención de incendios y manejo de extintores</li> <li>• Plan de emergencias: Primeros auxilios</li> <li>• Seguridad vial: Conductas y comportamientos seguros en la vía</li> <li>• Seguridad vial: velocidad y factores de riesgo</li> <li>• Seguridad vial: Atención a</li> </ul>		



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
	<p>víctimas viales (simulacro vial)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad vial: sentidos en todo sentido</li> <li>• PVE biomecánico: Higiene postural</li> <li>• PVE biomecánico: pausas activas</li> <li>• PVE biomecánico: Manipulación de cargas</li> <li>• PVE salud visual: ojo con los ojos</li> <li>• PVE cardiovascular: Prevención y factores de riesgo cardiovascular</li> <li>• PVE salud auditiva: bájale al volumen, el oído y sus cuidados</li> <li>• programa de orden y aseo</li> <li>• Riesgo biológico: factores de riesgo y prevención</li> <li>• COPASST: funciones</li> </ul>		



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• COPASST: inspecciones</li> <li>• COPASST: Investigación de accidentes</li> <li>• Prevención de accidentes</li> <li>• Comité de convivencia laboral: funciones</li> <li>• Comité de convivencia laboral: manejo de conflicto</li> <li>• PVE cardiovascular: Alimentación saludable</li> <li>• Plan SST: Inducción y Reinducción</li> <li>• Riesgo químico: manejo y exposición a sustancias químicas</li> <li>• Riesgo eléctrico: cuidado con la electricidad</li> <li>• Plan estratégico de seguridad vial: Política y plan</li> <li>• Sistema de gestión SST: Políticas y responsabilidades</li> </ul>		



Dependencia / Proceso	Capacitaciones normativas o de cumplimiento	Capacitaciones requeridas para su equipo 2025	Necesidades SST
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicosocial: Salud mental en el entorno laboral</li> <li>• Psicosocial: Liderazgo</li> <li>• Psicosocial: Emocionario - Conocimiento de las emociones y su manejo</li> <li>• Psicosocial: Fatiga Compasional</li> <li>• Psicosocial: Retroalimentación o feedback</li> </ul>		
Control Interno Disciplinario	Socialización de la caracterización del proceso disciplinario del IDPYBA		
Subdirección de Gestión Corporativa – TH GESCO Ética e Integridad Interespecie.	¿Conoces nuestro Código de Integridad?		
Subdirección de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento	Fortalecimiento del valor público Código de integridad: ¿Conoces nuestro Código de Integridad? Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción ofrecido por el DAFP.		



La Tabla 7, muestra los resultados generales de necesidades de capacitación y formación interna para los equipos que conforman los procesos de las dependencias del Instituto, de modo que cualifiquen sus labores, así como, de aquellas necesidades de formación transversal que se encuentren alineadas a los objetivos del proceso, planes, metas y proyectos, que requieren fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias.

Los resultados expuestos en la tabla son un resumen de los planteamientos y propuestas de las personas y/o equipos de procesos, sin embargo, para garantizar claridad y precisión, se llevaron a cabo reuniones personales que permitieron identificar y priorizar las necesidades de formación.

Es importante mencionar que existen algunas limitaciones frente a solicitudes de formación de conocimientos especializados, ya que, para esto, se requiere contar con mayor presupuesto que, por tema de austeridad en el gasto, en ocasiones no es posible llevar a cabo.

Es así que, en gran parte, las jornadas de capacitaciones contenidas en el plan de trabajo del PIC, se encuentran articuladas con entidades externas, personal de los procesos del IDPYBA y, ofertas de formación virtual.

#### 4.2.3. Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género

El IDPYBA se encuentra comprometido, a través de acciones, a forjar 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 que, reconoce y exalta la igualdad entre mujeres y hombres permitiendo un desarrollo equitativo y fortaleciendo las buenas prácticas que garanticen los derechos de las mujeres y de las poblaciones más vulnerables. Por lo anterior, para la vigencia 2025 y bajo el eje de *“Mujeres, Inclusión y Diversidad”*, el Instituto



continúa comprometido con eliminar las brechas de género, promover ambientes laborales libres de discriminación, estereotipos de género y violencias.

Así mismo y basado en lo dispuesto por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2022, p. 16) que plantea que: *“Es importante destacar que la entidad realiza capacitaciones que evidencian una comprensión de las disparidades de género entre hombres y mujeres. Sin embargo, es fundamental fortalecer este tipo de capacitaciones con el objetivo de reducir las brechas de género en este ámbito. Se recomienda socializar e incrementar la participación de los servidores públicos y colaboradores para que se involucren y conozcan estas iniciativas”*, el PIC 2025, tomará los siguientes aspectos, en cada una de las capacitaciones con el propósito de conseguir un ambiente laboral inclusivo, integrando la misionalidad del Instituto frente al cuidado y protección animal en articulación con la Secretaría Distrital de la Mujer, así:

*Figura 21. Propuesta cronograma sensibilización 2025 IDPYBA. (Fuente Elaboración propia).*



Propuesta de Cronograma Sensibilizaciones 2025 para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA					
Secretaría Distrital de la Mujer- Dirección de Derechos y Diseño de Política					Sugerencia IDPYBA
Mes 2025	Sensibilización	Entidades	Modalidad	Logística	Temas complementarios
Febrero	Sensibilización sobre Comunicación no sexista y lenguaje incluyente con enfoques de género y diferencial	SDMujer	Virtual	IDPYBA	
Marzo	Sensibilización sobre Introducción al enfoque de género y diferencial: hablemos sobre estereotipos y roles	SDMujer	Presencial-Sede Admin.	IDPYBA	1. Liderazgos de las Mujeres
Abril	Sensibilización sobre Introducción al enfoque de género y su importancia en la gestión pública	SDMujer	Virtual	IDPYBA	1. Técnicas de resolución de conflictos con enfoque de género 2. Casos de éxito en diversidad e inclusión: <i>Conocer buenas prácticas en inclusión y enfoque diferencia</i>
Mayo	Talle Enfoque de Género y Diversidad en la Unidad de Cuidado Animal (UCA)	SDMujer	Presencial-UCA	IDPYBA	
Junio	Sensibilización sobre Masculinidades responsables	SDMujer/SDCRD	Presencial-Sede Admin.	IDPYBA	Desconstrucción de estereotipos para una sociedad inclusiva: <i>Masculinidades disruptivas: Más allá de los estereotipos tradicionales</i> 2. Masculinidades y trastornos de salud mental: Ansiedad, depresión y burnout
Julio	Taller sobre Estrategias para integrar el enfoque de género y diferencial en proyectos de bienestar animal	SDMujer	Virtual	IDPYBA	
Agosto	Sensibilización sobre Derecho a la Participación Ciudadana y Género	SDMujer	Presencial-Sede Admin.	IDPYBA	
Septiembre	Sensibilización sobre Cuidado Menstrual	SDMujer	Virtual	IDPYBA	
Octubre	Sensibilización sobre Cuidado de Animales de compañía y género	SDMujer/IDPYBA	Virtual	IDPYBA	
Noviembre	Sensibilización sobre Derecho a Una Vida Libre de Violencias	SDMujer	Virtual	IDPYBA	1. Violencias de género en la era digital 2. Impacto de la violencia de género en mujeres y niñas 3. Comunicación asertiva con enfoque de género para ambientes laborales saludables: técnicas de resolución de conflictos que respeten la diversidad y promuevan la equidad.
Diciembre	Evento sobre Violencia de género y su impacto en el bienestar animal	SDMujer/IDPYBA	Presencial-Sede Admin.	IDPYBA	

#### 4.2.4. Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Los resultados de los índices de gestión y desempeño para las dimensiones y las políticas del MIPG para el IDPYBA en el informe del DAFP (2024), medidas para la vigencia 2023, muestran resultados generales favorables para la entidad. Sin embargo, para los propósitos del PIC 2025, implica la necesidad de mantener los puntajes obtenidos en cada uno de los índices positivos y buscar superarlos por medio de los objetivos formativos, teniendo en cuenta las marcaciones más débiles, en los contenidos que abarcan la seguridad digital y el gobierno digital, gestión documental y gestión del conocimiento.

Figura 22. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2023 (Función Pública, 2024).

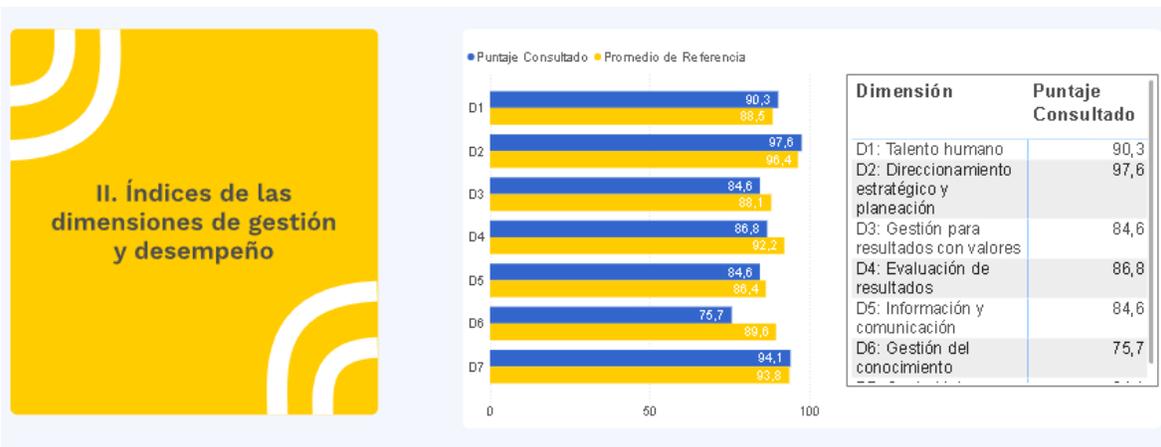
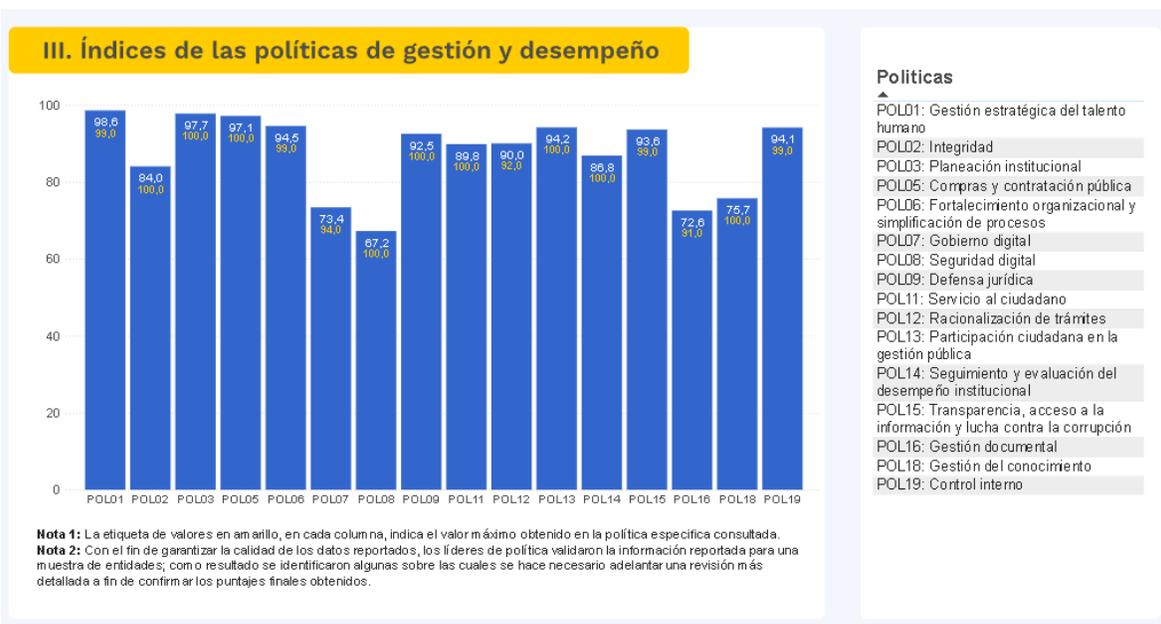


Figura 23. Índices de las políticas de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2023 (Función Pública, 2024).



### 4.2.6. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (DAFP)

Para el Instituto es de gran importancia conocer el estado de la gestión estratégica del Talento Humano, es por esto que, a través de la matriz de autodiagnóstico del DAFP, se pudieron identificar las fortalezas y debilidades en materia de capacitación, en aras de tomar medidas de acción que atiendan las necesidades de las y los servidores públicos de la entidad y que permitan fortalecer la gestión y desempeño institucional.

Figura 24. Resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano. (Función Pública, 2024).

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	90
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85



Por lo anterior y teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico, es necesario que, a través del PIC, se aborden temas de formación enfocados principalmente a: cultura de liderazgo y gestión de la información.

#### 4.2.7. Batería Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Conforme con los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicada por el proveedor Medical Protection Salud Ocupacional (2024), en la cual participaron ciento cuarenta y cuatro (144) servidoras y servidores públicos y colaboradores, el 67,4% correspondió al sexo femenino y el 32,6% al sexo masculino se puede concluir que es necesario abordar los siguientes temas:

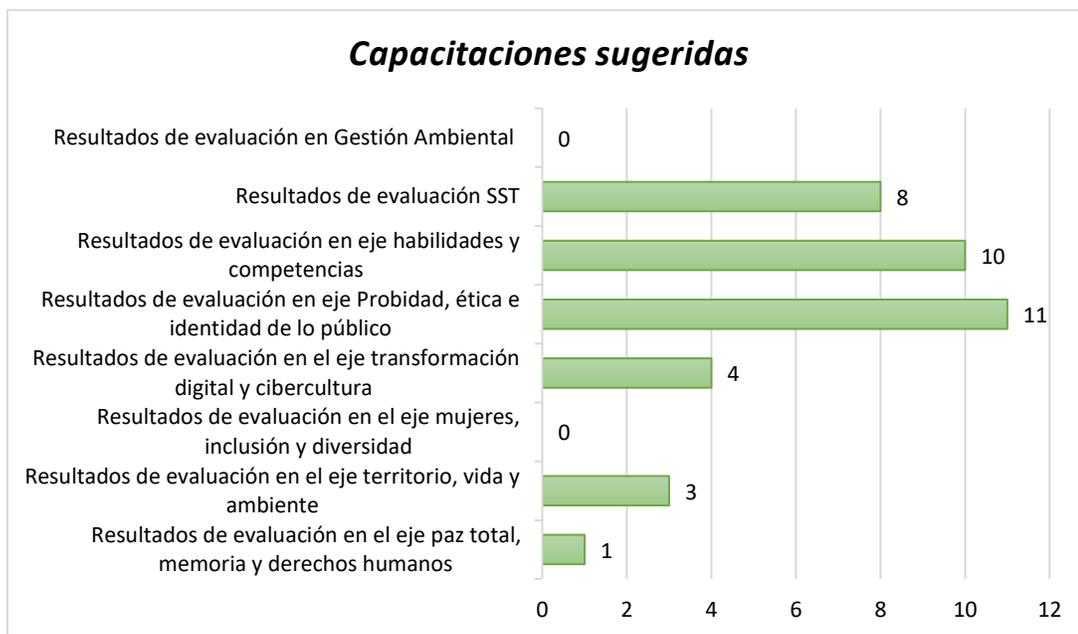
*Tabla 9. Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2024 (Fuente: Elaboración propia).*

<b>FACTORES</b>	<b>ACCIONES</b>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	liderazgo positivo
	Trabajo en equipo:
	Salud mental: manejo del estrés y sesiones de apoyo psicológico.
	Actividades de integración social
Dominio Control sobre el trabajo.	Autonomía y control sobre las labores a realizar en el trabajo.
Demandas del trabajo	Gestión del estrés emocional
	Gestión del tiempo.
	Pausas activas y actividades que promuevan la desconexión mental,
Dominio Recompensas	Capacitar a los líderes y supervisores para que den retroalimentación continua y reconozcan los logros de los empleados en el día a día.
Factores extra laborales .	Actividades de integración y apoyo familiar.
	Promover pausas y descanso.

### 4.2.9. Resultado de las Evaluaciones de las Jornadas de Capacitación 2024

El análisis de los resultados obtenidos de las evaluaciones de las jornadas de capacitación realizadas en la vigencia 2024, reveló información importante sobre las necesidades y demandas en formación de las y los servidores públicos basadas en los seis (6) ejes sugeridos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales se presentan en la figura 25.

Figura 25. Formaciones sugeridas de acuerdo con la evaluación de las jornadas de Capacitación (Fuente: propia)



#### 4.2.9.1. Resultados de evaluación en el eje: Territorio, Vida y Ambiente

- Lenguaje Claro
- Estrategias de Comunicaciones
- Liderazgo y Asertividad

#### **4.2.9.2. Resultados de evaluación en el eje: Mujeres, Inclusión y Diversidad**

Aunque no se encuentra entre las jornadas sugeridas para desarrollar en la vigencia 2025, se hace primordial continuar promoviendo la equidad, el respeto y la participación activa de todas y todos los servidores públicos. Por medio de estas jornadas se contribuye a reducir brechas de género, combatir la discriminación y crear ambientes laborales inclusivos donde se valore la diversidad.

#### **4.2.9.3. Resultados de evaluación en el eje: Transformación Digital y Cibercultura**

Las y los servidores públicos manifiestan su interés por ahondar temas tales como:

- Herramientas ofimáticas.
- Capacitación del Excel básico
- Ofimáticas - Manejo Sharepoint, Onedrive y uso de impresoras (utilidades y beneficios)

#### **4.2.9.4. Resultados de evaluación en eje Probidad, Ética e Identidad de lo Público**

- Ley de transparencia - conflicto de intereses
- Continuar con jornadas de inducción y reinducción (metas institucionales, resolución de conflictos con participación de directivos)
- Derecho de autor
- Innovación pública y su importancia en el sector público
- Ética e integridad interespecie
- Implementación de laboratorios de experimentación en innovación pública en las entidades
- Política PYBA, legislación y rutas de denuncia de maltrato animal.
- Centro de atención jurídica para la protección y bienestar animal

- Importancia de la bioética para la toma de decisiones en el manejo de animales no humanos
- Violencias Interrelacionadas
- Socialización de protocolos para prestadores de servicios para y con animales

#### **4.2.9.5. Resultados de evaluación en eje: Habilidades y Competencias**

- Actualización en temas concernientes a gestión documental (Tablas de Retención Documental, inventarios de gestión, conservación documental)
- Generalidades de SECOP
- Supervisión de Contratos, Procesos de Incumplimiento, Liquidación y Cierre de Contratos
- Socialización de componentes y elaboración de las cuentas de cobro.
- Socialización rol del equipo enlace de la línea 123
- socialización AZ DIGITAL
- Socialización de componentes y elaboración de las cuentas de cobro
- PAC y ejecución presupuestal
- Reserva de la actuación disciplinaria.
- Socialización del Procedimiento de Gestión de PQRSD

#### **4.2.9.6. Resultados de evaluación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Las y los servidores públicos sugieren aumentar la frecuencia de las sesiones que aborden los siguientes temas:

- Riesgos de ARL no solo deben ser internas si no externas propendiendo a la seguridad integral de cada servidor(a) público(a)
- Riesgo biológico – enfermedades zoonóticas
- Pausas activas.
- Primeros auxilios psicológicos

- Seguridad Vial – Atención a Víctimas Viales
- PVE cardiovascular \_ prevención nutrición y factores de riesgo
- Salud auditiva- bájale el volumen, el oído y sus cuidados
- Salud auditiva- bájale el volumen, el oído y sus cuidados

#### 4.2.9.7. Resultados de evaluación en Gestión Ambiental

Se debe continuar con las jornadas de capacitación en bioseguridad, orden y aseo. Por otro lado, se identifica que la entidad está llevando a cabo diversas acciones y buenas prácticas con el objetivo de fortalecer la cultura ambiental y fomentar la adaptación al cambio climático en el IDPYBA. Estas iniciativas, además de promover la conciencia ambiental entre las y los servidores públicos, contribuyen al desarrollo de hábitos sostenibles, como el manejo adecuado de residuos, el ahorro de recursos naturales.

#### 4.2.10. Otras Capacitaciones

Además de lo descrito anteriormente, el Plan de Capacitación PIC 2025 contempla una serie de formaciones adicionales diseñadas para fortalecer las competencias del personal y alinear los objetivos de la organización con las normativas y necesidades actuales. Estas incluyen:

Tabla 10. Otras capacitaciones 2025. (Fuente: Elaboración propia).

Ítem	Tema	Población	Fecha de realización
1	Difusión y participación de la entidad en las capacitaciones programadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC dirigidas a Evaluados y Evaluadores,	Funcionarios (as) Equipo directivo	Durante la vigencia
2	Negociación colectiva y sindicalismo	Funcionarios (as) Equipo directivo	

3	Ley 1960 de 2019	Personal del IDPYBA	
---	------------------	---------------------	--

Además de lo anterior, es pertinente señalar que el Plan de Capacitación vigencia 2025, contiene jornadas diseñadas para implementar la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de intereses. Estas jornadas establecen prácticas orientadas a identificar, prevenir y controlar los diversos tipos de conflictos de intereses que puedan surgir en el Instituto.

## 5. Acuerdos Laborales Sindicales

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Nacional 160 de 2014, que regula los procesos de negociación colectiva en las entidades y organismos del Estado, el Instituto concertó con el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET) compromisos relevantes para la construcción de los Planes de Capacitación, especificando temas de formación, así:

1. Socializar mediante capacitaciones, toda la información relacionada con la aplicación e implementación de la Ley 1960 de 2019, atendiendo el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
2. Realizar programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva y sindicalismo (2 capacitaciones). Dichas capacitaciones deben ser sin costo para la Entidad y haciendo uso de la oferta institucional externa.
3. Disponer los recursos en un 0.6 % sobre el del rubro de adquisiciones de bienes y servicios para capacitación a partir del 2025 para contratar con entidades externas certificadas la ejecución del Plan Institucional de



Capacitaciones de acuerdo a las necesidades identificadas por las herramientas diagnosticas establecidas en el PIC de cada vigencia.

Para tal fin, deberá tenerse en cuenta por lo menos los siguientes temas:

- Elaboración y medición de indicadores para evaluación de metas.
  - Presupuesto y finanzas públicas.
  - Estructuración de procesos de contratación pública
  - Atención al ciudadano y manejo de personas conflictivas.
  - Gerencia de proyectos de inversión pública
  - Industria4.0
  - Supervisiones contratos
4. Disponer de espacios para que los directivos asistan presencial o virtual a las capacitaciones permanentes ofrecidas por la CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil) y/o el DASCD (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital) para el rol de evaluador en la evaluación del desempeño.
5. Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano, campañas de prevención y salud, seminarios, foros y/o charlas en beneficio de las mujeres que hacen parte del Instituto, para la promoción de ambientes laborales inclusivos y aplicación de la transversalización del enfoque de género; a través de la Caja de Compensación Familiar y/o mediante gestiones y alianzas con entidades u organizaciones que cuenten con la idoneidad para tal fin.

## 5. Planeación y ejecución

### 5.1. Roles y responsabilidades

Tabla 11. Roles y responsabilidades – PIC 2025 (Fuente: Elaboración propia).

Responsable	Responsabilidad
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del Plan Institucional de Capacitación –PIC</li> </ul>
Comisión de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos y en su seguimiento.</li> </ul>
Director, subdirectores y jefes de Oficina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañar la Formulación o actualización del Plan y realizar su respectivo seguimiento.</li> </ul>
Subdirección de Gestión Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar aportes o sugerencias al Plan Institucional de Capacitación – PIC</li> </ul>

<p>Profesional Talento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular y/o actualizar el Plan Institucional de Capacitación, conforme a las directrices y aprobaciones del Comité de Gestión y Desempeño.</li> <li>• Diseñar, coordinar y ejecutar las actividades del plan de capacitación</li> <li>• Realizar seguimiento a las capacitaciones desarrolladas por las diferentes dependencias o entidades externas y elaborar el plan de acción de las capacitaciones, una vez se reciba la información por parte de cada dependencia y/o proceso.</li> <li>• Remitir formato de parámetros necesarios para las capacitaciones.</li> <li>• Seleccionar proveedores externos o expertos para las formaciones específicas, cuando sea necesario.</li> <li>• Participar en la organización de las actividades de capacitación.</li> <li>• Crear o solicitar la creación de pieza gráfica y socializar la convocatoria a las capacitaciones</li> </ul>
<p>Profesional Sistemas de Información</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicar el Plan Institucional de Capacitación en la sede electrónica del Instituto.</li> </ul>
<p>Capacitadores (Internos o Externos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar las sesiones de formación de manera clara, dinámica y efectiva.</li> <li>• Entregar reportes al área de Talento Humano(externos)</li> <li>• Diseñar los contenidos formativos con base en los objetivos definidos en el plan.</li> </ul>
<p>Servidores(a) Públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistir puntualmente a las actividades de capacitación programadas.</li> <li>• Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.</li> <li>• Participar en las actividades de capacitación y rendir los informes correspondientes a que haya lugar y aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.</li> <li>• Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.</li> <li>• Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.</li> <li>• Asistir a los programas de inducción o reinducción.</li> <li>• Remitir a Talento humano formato de parámetros de las capacitaciones de acuerdo con las especificaciones requeridas.</li> </ul>

## 4. Inducción y reinducción

## 4.1. Inducción

La Guía de Inducción y Reinducción del IDPYBA, tiene como propósito coadyuvar a la integración y adaptación de la o el servidor público que se vincula a la entidad, contextualizándolo en temas como: (i) organización y funciones generales del Estado, (ii) plataforma estratégica del Instituto, (iii) misionalidad, metas y objetivos institucionales, (iv) funciones y responsabilidades de la dependencia en que desempeñará las funciones, (v) Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y, (vi) Código de Integridad.

Además, la Guía establece la inducción al puesto de trabajo la cual se encuentra a cargo del jefe inmediato y cuyo objetivo es el de aportar al desarrollo individual y profesional del servidor(a) público(a) que se vincula a la entidad.

Para el desarrollo de este proceso, se cuenta con el apoyo de formadores internos quienes facilitan el proceso de adaptación de las y los servidores públicos a la cultura organizacional, brindándoles la información necesaria y transversal para el desempeño de sus actividades.

Los temas generales que se dan a conocer en la inducción son los siguientes:

Tabla 12. Temas jornada de Inducción – PIC 2025 (Fuente: Elaboración propia)

ITEMS	Temas
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	Misión y visión de la entidad
	Objetivos estratégicos
	Estructura Organizacional
	Servicios y proyectos del IDPYBA
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
	Código de Integridad
	Plan de Bienestar y capacitación
	Sala Amiga de la Familia Lactante
	Política de Mujer y Equidad de Género
	Ambientes laborales inclusivos
	Política Pública LGBTI
POLÍTICA DE TALENTO	Manual de Funciones y Competencias Laborales

<b>HUMANO</b>	Integridad, ética de lo público y conflicto de intereses
	Nómina y Prestaciones Sociales
	Administración de Personal (Situaciones Administrativas, Carrera Administrativa)
	Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Adicional a la jornada de inducción, se comparte el curso impartido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital denominado *“Ingreso al Servicio Público”* (Circular No 024 de 2017), a través del cual, se busca fortalecer los conocimientos acerca de las políticas, normas y lineamientos que regulan el servicio público en el Distrito, así como, promover los valores, la transparencia, el compromiso y la responsabilidad en el desempeño de las funciones administrativas.

### 5.1.1. Reinducción

Las jornadas de reinducción tienen como objetivo el de reorientar la integración de las y los servidores públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, así mismo, se brinda información sobre las nuevas disposiciones en la administración del Talento Humano y las nuevas directrices de la Alta Dirección. De esta manera, se busca fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de las y los servidores públicos con el Instituto.

Las jornadas de reinducción se llevan a cabo de manera trimestral conforme a lo estipulado en la Guía de Inducción y Reinducción adoptada por el Instituto, sin embargo, también pueden realizarse de manera anticipada, cuando la necesidad del servicio así lo demande. Es importante destacar que estas jornadas no reemplazan el proceso de inducción, sino que, lo complementan y buscan actualizar y profundizar los conocimientos adquiridos durante el primer proceso de acogida.

## 6. Desarrollo del Plan

Tabla 13. Desarrollo General del Plan de Trabajo 2025. (Fuente: Elaboración propia).

Componente	Jornadas	
<b>Eje paz total, memoria y derechos humanos</b>	Ley 1952 de 2019: Socialización de la caracterización del proceso disciplinario del IDPYBA	Sensibilización sobre la directiva 005 (Ambientes Laborales Inclusivos)/ Contratación con Enfoque de Género
	Negociación Colectiva y sindicalismo	Ley 1960 de 2019
<b>Eje territorio, vida y ambiente</b>	Reciclaje	Manejo de Residuos Peligrosos
	Ahorro de energía	Prácticas Sostenibles
	Ahorro de Agua	
	Compras Públicas Sostenibles	
	Plástico de un solo uso consumo sostenible, cero papel	
<b>Eje mujeres, inclusión y diversidad</b>	Taller sobre Estrategias para integrar el enfoque de género y diferencial en proyectos de bienestar animal	Sensibilización sobre Introducción al enfoque de género y su importancia en la gestión pública, 1. Técnicas de resolución de conflictos con enfoque de género 2, Casos de éxito en diversidad e inclusión: Conocer buenas prácticas en inclusión y enfoque diferencia
	Taller Enfoque de Género y Diversidad en la Unidad de Cuidado Animal (UCA)	Sensibilización sobre masculinidades responsables
	Sensibilización sobre Derecho a la Participación Ciudadana y Género	Sensibilización sobre Cuidado de Animales de compañía y género
	Evento sobre violencia de género y su impacto en el bienestar animal	
<b>Eje transformación digital y cibercultura</b>	Ciberseguridad -Política de Seguridad de la Información	Ciberseguridad -Políticas específicas de Seguridad de la Información
	Política de Gobierno Digital	Ciberseguridad - política de Protección de datos personales



Componente	Jornadas	
	Gobierno Digital - Registro Nacional de Base de datos	Ciberseguridad - Gestión de Incidentes y/o eventos de seguridad de la información
	Herramientas Ofimáticas - sensibilización acerca de Outlook, Sharepoint y Onedrive	Ciberseguridad backup de la información
	Inteligencia Artificial Nivel Básico/ Nivel Intermedio	
<i>Eje Probidad, ética e identidad de lo público.</i>	Código de integridad: ¿Conoces nuestro Código de Integridad?	Rendición de cuentas
	Estrategia para gestión preventiva de los conflictos de interés	Derecho de autor, internet y software
	Jornadas: Inducción y reinducción	MIPG - Dimensiones
	Sensibilización: Ley 1755	Transparencia y acceso a la información pública.
	Veeduría ciudadana	Prevención de Riesgos en Contratos
	Competencias Comportamentales para Directivos	Transformación Creativa del Conflicto
	Brigadas Emocionales	Fundamentos de Inteligencia Emocional
	Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción ofrecido por el DAFP.	Socializar la Circular (Vigente para la vigencia), de la actualización de la declaración de bienes y rentas, así como el de conflicto de intereses en el aplicativo SIDEAP.
	Fortalecimiento del valor público	Código de integridad: ¿Conoces nuestro Código de Integridad?.
<i>Eje habilidades y competencias</i>	Instrumentos Archivísticos: Socialización de Instrumentos Archivísticos: PINAR, PGD, PROGRAMAS ESPECÍFICOS, CCD, TRD, TCA, BANTER, FUID	Transferencia Documental Primaria
	Diligenciamiento de Formato Único de Inventario FUID	Clasificación y Ordenación Documental



Componente	Jornadas	
	Aplicación de Tablas de Retención Documental de	Diligenciamiento de hoja de control y testigo documental
	Gestión y Manejo de Documentos Electrónico	Reforma Tributaria
	Ley 2381 de 2024: Reforma Pensional	Socialización de componentes y elaboración de las cuentas de cobro Contratistas
	Socialización de componentes y elaboración de las cuentas de cobro Proveedores	Sensibilización Procesos y procedimientos Recursos Fiscos y Almacén
	Contrato realidad y estabilidad reforzada, componentes importantes en la supervisión y apoyo a la supervisión de los contratos del IDPYBA	Marco normativo para la actuación del IDPYBA en los operativos en los que participa
	Centro de Atención Jurídica para la Protección y Bienestar Animal	Capacitaciones: Acuerdo Sindical 2024, conforme al presupuesto: - Elaboración y medición de indicadores para evaluación de metas. - Presupuesto y finanzas públicas. - Estructuración de procesos de contratación pública <b>(PRESUPUESTO)</b>
	Capacitaciones: Acuerdo Sindical 2024, conforme al presupuesto: - Atención al ciudadano y manejo de personas conflictivas. - Gerencia de proyectos de inversión pública - Industria4.0 - Supervisión de contratos <b>(PRESUPUESTO)</b>	Elaboración de Estudios Previos
	Cierre y Liquidación de Contratos	Contabilidad Pública
	Normas internacionales de información financiera para el sector publico	PAC y Ejecución Presupuestal
	Contratación Pública	
	Riesgo público: Cómo actuar en caso de atentados	Riesgo biológico: Enfermedades Zoonóticas (rabia, leptospira)
	Plan de emergencias administrativa: Como actuar en caso de un desastre natural	Matriz EPP : Limpieza y uso adecuado EPP



Componente	Jornadas	
<p><i>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</i></p>	Plan de emergencias: Prevención de incendios y manejo de extintores	Plan de emergencias: Primeros auxilios
	Incluir primeros auxilios veterinarios	
	Seguridad Vial: Conductas y comportamientos seguros en la vial	Seguridad Vial: Velocidad y factores de riesgo
	Seguridad Vial: velocidad y factores de riesgo	Seguridad Vial : Atención a víctimas viales(simulacro vial)
	Seguridad Vial: Sentidos en todo sentido	PVE biomecánico: Higiene postural
	PVE biomecánico: Pausas activas	PVE biomecánico: Manipulación de cargas
	PVE salud visual : Ojo con los ojos	PVE cardiovascular: Prevención y factores de riesgo cardiovascular
	PVE salud auditiva: Bájale al volumen, el oído y sus cuidados	Programa de orden y aseo
	Riesgo biológico: Factores de riesgo y prevención	COPASST: Funciones
	COPASST: Inspecciones	COPASST : Investigación de accidentes
	Prevención de accidentes	Comité de convivencia laboral: Funciones
	Comité de Convivencia Laboral: manejo de conflicto	PVE cardiovascular: Alimentación saludable
	Plan SST: Inducción y Reinducción	Riesgo químico: manejo y exposición a sustancias químicas
	Riesgo eléctrico: cuidado con la electricidad	Plan Estratégico de Seguridad Vial: Política y plan
	Sistema de gestión SST: Políticas y responsabilidades	Psicosocial: Salud mental en el entorno laboral
	Psicosocial: Liderazgo	Psicosocial: Emocionario - Conocimiento de las emociones y su manejo
Psicosocial: Fatiga Compasional	Psicosocial: Retroalimentación o feedback	

## 7. Cronograma

El cronograma y ruta para el cumplimiento se encuentra en el documento Plan de Acción Institucional 2025, que hace parte integral del presente Plan y desagrega las actividades propuestas para la vigencia presentando su período, secuencia, duración y productos esperados.

## 8. Evaluación y Seguimiento

En cada jornada se suministrará un formato de satisfacción que acompañará el listado de asistencia, en el que se evaluarán:

- Tema
- Facilitador y,
- Aspectos logísticos

Adicionalmente, se habilitará un espacio para que las y los asistentes puedan expresar sugerencias o recomendaciones acerca de la capacitación impartida.

### 8.1. Evaluación y seguimiento al PIC

La evaluación y seguimiento se realizará a través del POA y los Comités de Gestión y Desempeño Institucional.

### 8.2. Participación Comisión de Personal

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”.*

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 PIC, podrá solicitar a la SGC – Talento Humano, los reportes de seguimiento a que haya lugar.

El IDPYBA dispone de recursos económicos, necesarios para llevar a cabo el Plan Institucional de Capacitación, con cargo al rubro de funcionamiento: 021202020090292919, por un valor de \$13.969.000 M/CTE.

## Socialización PIC

Para dar a conocer el presente Plan y las actualizaciones a que haya lugar, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Publicación del Plan Institucional de Capacitación 2025, en la sede electrónica del IDPYBA.
- Se realizarán piezas comunicativas de las jornadas de capacitación programadas, las cuales serán enviadas por correo electrónico, para conocimiento del personal de IDPYBA.
- Cuando corresponda, serán enviados comunicados internos dirigidos a las y jefes(as) de cada dependencia, con el fin de invitarlos a participar de las jornadas de capacitación.
- Se enviará una pieza gráfica por correo electrónico que mostrará las capacitaciones que se llevarán a cabo en el mes.

### 8.3. Indicador

El indicador que se han definido para el seguimiento y evaluación del PIC es el siguiente:

*Tabla 14. Indicadores del plan institucional de capacitación. (Fuente: Elaboración propia).*

Indicadores del Plan Institucional de Capacitación	
Cumplimiento	(Número de actividades ejecutadas de capacitación en la vigencia / Número de actividades programadas) * 100
Cumplimiento	(No. de servidores públicos citados a las actividades de capacitación / No. de servidores públicos participantes) * 100.

## 9. Referencias y Bibliografía

Departamento Administrativo del Servicio Civil (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 (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.

Edtech (2021). 10 herramientas gratuitas para dinamizar tus clases virtuales – Primera parte. Recuperado de <https://pupitres.net/blog/5-herramientas-gratuitas-para-dinamizar-tus-clases-virtuales/>

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=eyJrIjoiZmE5Mjg3ZTktNzVkMy00OWQ0LTk2MDctNDM2YmU0YzdIYmU3IiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

Función Pública (2023). Plan Institucional de Capacitación (PIC) Vigencia 2023. Proceso de Gestión de Talento Humano; Grupo de Gestión Humana, Versión 03, enero 2023.

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)".



Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) y Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET) (2023 y 2024).

Ispring (2023). Las 20 mejores herramientas digitales para la educación en línea. Recuperado de <https://www.ispring.es/blog/herramientas-digitales-para-la-educacion-en-linea>

Medical Protection Salud Ocupacional (2024). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores De Riesgo Psicosocial. Elaborado Medical Protection Salud Ocupacional Esp. Seguridad y salud en el trabajo. Leidy Johanna Delgado. Bogotá, D.C., octubre de 2023.

Secretaría General (2023). Circular 002 del 26 de octubre de 2023. Asunto: Fortalecimiento del procedimiento de imposición, ejecución, seguimiento y sanción de incumplimiento a las medidas de protección para mujeres víctimas de violencias en Bogotá. De: Alcaldesa mayor de Bogotá, Para: Secretarías Distritales de la mujer, Integración social, Seguridad, convivencia y justicia, Comandante de la policía metropolitana de Bogotá, así como demás servidoras, servidores y contratistas de las entidades y organismos distritales con competencias en la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.